



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

“Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de la  
Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Octavio Mongrut, Lima - 2023”

Trabajo Académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: De La Cruz Peña, Norah Inés

Código ORCID: 0009-0006-7626-7184


Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

Código ORCID: 0000-0001-7485-9641

Línea de Investigación General:

Salud y Bienestar; Enfermedades y Factores de Riesgo Ocupacionales.

Lima, Perú  
2023

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

Yo, ... **DE LA CRUZ PEÑA NORAH INÉS** egresado de la Facultad de .....Ciencias 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 EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL OCTAVIO MONGRUT, LIMA - 2023**”

Asesorado por el docente: Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo. DNI ... . 05618139 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641> tiene un índice de similitud de (20 ) (veinte ) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:249001854\_\_\_\_\_ 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

**DE LA CRUZ PEÑA NORAH INÉS**

DNI: .... 71865093

.....  
 Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....



Firma

Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

.DNI: ..... 05618139

Lima, ...29...de...julio..... de.....2023.....

“Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023”

### **Dedicatoria**

Esta investigación la dedico a mi familia,  
a mi madre Teresa y a mi hijo Gonzalo,  
quienes estuvieron siempre ahí brindándome  
todo su apoyo para no rendirme durante  
mi carrera profesional.

### **Agradecimiento**

El principal agradecimiento a Dios, quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi hijo, por su comprensión en este tiempo de estudio, a mi madre por su estímulo constante, también a mi mejor amigo Carlos por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios. Y por último a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

**JURADOS:**

Presidente : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña  
Secretario : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles  
Vocal : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

## Índice de contenido

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido.....	vi
Resumen.....	ix
Abstrac .....	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema .....	4
1.2.1 Problema general .....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación .....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica .....	5
1.4.2 Metodológica .....	5
1.4.3 Práctica.....	6

1.5	Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1	Temporal.....	6
1.5.2	Espacial.....	7
1.5.3	Población o Unidad de análisis.....	7
2.	MARCO TEÓRICO.....	8
2.1	Antecedentes .....	8
2.1.1	Antecedentes internacionales .....	8
2.1.2	Antecedentes Nacionales.....	11
2.2	Bases teóricas .....	14
2.2.1	Síndrome de Burnout.....	14
2.2.2	Desempeño laboral .....	19
2.3	Formulación de hipótesis .....	23
2.3.1	Hipótesis general .....	23
2.3.2	Hipótesis específicas.....	23
3.	METODOLOGÍA.....	25
3.1.	Método de la investigación .....	25
3.2.	Enfoque de la investigación .....	25
3.3.	Tipo de investigación .....	25
3.4.	Diseño de investigación .....	26
3.5.	Población, muestra y muestreo .....	26



3.6. Variables y operacionalización .....	27
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.7.1 Técnica.....	30
3.7.2. Descripción de los instrumentos.....	30
3.7.3 Validación de los instrumentos.....	32
3.7.4 Confiabilidad de los instrumentos .....	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	33
3.9. Aspectos éticos .....	34
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	35
4.1. Cronograma de actividades .....	35
4.2. Presupuesto.....	36
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	37
Anexos .....	44
Anexo N° 1: Matriz de consistencia.....	45
Anexo N° 2: Instrumentos.....	47
Anexo 3: Consentimiento informado .....	50

## Resumen

**Introducción:** El ambiente físico donde laboran los enfermeros de la unidad de cuidados intensivos (UCI) es un ambiente frío bastante ruidoso debido al sonido de las alarmas de los monitores cardíacos y ventiladores mecánicos, un sitio con mucha tecnología lo cual hace que el personal tenga evidentes síntomas de estrés que en algunos casos llega a convertirse en síndrome de Burnout, perjudicando el desempeño de sus labores. **Objetivo:** Determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023. **Métodos:** de método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicado, si diseño será no experimental de corte transversal y correlacional, siendo la población de 72 personas del servicio de Cuidados Intensivos y progresivos del Hospital Octavio Mongrut, cuya muestra será el total poblacional. Se usará la técnica de encuesta y la técnica observacional siendo sus instrumentos para recolectar la información el cuestionario y para determinar el síndrome de Burnout y una lista de cotejo para valorar los procesos de desempeño laboral. Los datos recolectados serán procesados con el paquete estadístico SPSS y las hipótesis serán probadas y corroboradas usando la prueba estadística del Rho de Spearman debido a la naturaleza cuantitativa de ambas variables de estudio.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, desempeño laboral, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

## Abstract

**Introduction:** The physical environment where the nurses of the intensive care unit (ICU) work is a cold environment that is quite noisy due to the sound of the alarms of the cardiac monitors and mechanical ventilators, a place with a lot of technology which makes the staff have obvious symptoms of stress that in some cases become burnout syndrome, impairing the performance of their work. **Objective:** To determine the relationship between burnout syndrome and work performance in the nursing staff of the intensive care area of the Octavio Mongrut Hospital, 2023.

**Methods:** hypothetical deductive method, quantitative approach, applied type, if the design will be non-experimental, cross-sectional and correlational, being the population of 72 people from the Intensive and Progressive Care service of the Octavio Mongrut Hospital, whose sample will be the total population. The survey technique and the observational technique will be used, being its instruments to collect the information the questionnaire and to determine the Burnout syndrome and a checklist to assess the processes of work performance. The collected data will be processed with the SPSS statistical package and the hypotheses will be tested and corroborated using the Spearman's Rho statistical test due to the quantitative nature of both study variables.

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

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) comenta del choque del síndrome de Burnout y sus consecuencias denotando temible mortandad en aproximadamente 398,000 casos, con 347,000 por cardiopatías a causa de excesos de trabajo, reconociendo al burnout como un desgaste ocupacional, afectando levemente a un 10% de profesionales de la salud y de forma más severa al 2% y 5%, concluyendo una dificultad de la salud pública que perjudica el desempeño laboral (1). En una encuesta aplicada en países europeos, se evidenció que el Reino Unido presenta un 57% de afección por este síndrome, seguido de Estados Unidos con 50% y España con 37%, ocasionando el 50% de las disminuciones laborales (2).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo menciona que el profesional de salud está más predispuesto a padecer estrés laboral por los malos ambientes de trabajo exigiendo cumplir las metas en un corto tiempo conllevando una carga de trabajo fuerte, también refiere que en Sudamérica el personal de salud presenta un 45% mal desempeño laboral (3).

En Cuba, se detectó niveles altos de Síndrome de Burnout entre los sanitarios, demostrando un agotamiento emocional con 56% y con riesgo a trastornos psicopáticos, demostrando que las enfermeras están bajo la sombra de la existencia de riesgos psicológicos, generando consecuencias negativas en los enfermeros/as, en la seguridad del enfermo, la atención brindada y en su propio desempeño laboral (4).

En México, se evidenció que 82% de los profesionales padecían síndrome de burnout a nivel medio, concluyendo que las características laborales como tipo de servicio, doble turno, tipo de contrato, carga laboral y periodos de descanso tienen influencia mayor al desarrollarse el Síndrome de Burnout y sus dimensiones de enfermería (5).

En un estudio en Argentina acerca del síndrome de Burnout, más del 80% del personal enfermero que cuidan a pacientes críticos desarrollan niveles moderados/altos de burnout siendo que guardan una relación enfermera: paciente  $\geq 1:3$  (6).

En Ecuador, se determinó la existencia de una mediana prevalencia en el padecimiento del síndrome de burnout relacionado al rendimiento laboral, siendo que los mayores porcentuales se hallan en un nivel alto destacando al personal casado con mejor rendimiento laboral que los que no lo son (7).

En un estudio en Colombia, la evaluación de desempeño mostró en la autoevaluación un 76.9% con un buen nivel. En evaluación de pares el 16.9% fue deficiente, y un 29.2% un buen nivel. En la evaluación por el jefe el 15.4% fue deficiente, y el 12.3% mostró un buen nivel (8).

En el Perú, se halló que la prevalencia de Síndrome de Burnout en el profesional enfermero se vio reflejado por situaciones que vive en sus actividades laborales, presentando cambios de ánimo, agotamiento y alta demanda de pacientes, encontrando que este Síndrome afecta en un 77% al profesional de enfermería, evidenciando repercusiones individuales y organizacionales en el desempeño de sus labores (9).

Si se realiza una comparativa con otras profesiones, oficios o actividades laborales, encontrando que el Síndrome de Burnout afecta más y su incidencia es mayor en el sector salud, y sobre todo en enfermería, por ser uno de los grupos ocupacionales más afectado (10).

En el Hospital Octavio Mongrut no se estaba preparado para enfrentar al coronavirus cuando este llegó, por lo que la cantidad de infectados creció. Los trabajadores de salud que atienden a los enfermos de COVID se exponen a una situación que envuelve una jornada de trabajo demasiado fuerte, esto aunado a temor a contagiarse, inseguridad por las pobres condiciones del sistema de salud debido a que no se contaban con todos los Equipos de Protección Personal y las áreas no estaban suficientemente equipadas, entre otras situaciones llevando así a un fuerte nivel de estrés al personal de salud que trabaja en el Hospital, más que nada en el personal enfermero que se halla trabajando en el área de cuidados intensivos.

La pandemia hizo que ese escenario sea de mayor hostilidad y agrave los factores de estrés, provocando un mayor déficit en la salud mental y física del personal enfermero de la UCI. El uso prolongado de EPP ocasionó en el personal daños cutáneos, Tabique nasal y en el rostro. Además sufrieron altos niveles de depresión, ansiedad, falta de sueño y ansiedad. Por lo que se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023?

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre el “agotamiento emocional del síndrome de burnout” y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos?

¿Cuál es la relación que existe entre la “despersonalización del síndrome de burnout” y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos?

¿Cuál es la relación que existe entre la “realización personal del síndrome de burnout” y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

Identificar la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos.

Identificar la relación entre la despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos.

Identificar la relación entre la realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

En relación teórica encontramos a Maslach y Jackson en 1981, con su Teoría Tridimensional, y la teoría organizacional, propuesta por Golembieswski, Munzenrider y Carter (1983), pues se estudiarán las variables síndrome de Burnout como variable uno y el desempeño laboral como variable dos.

### **1.4.2 Metodológica**

A nivel metodológico, el estudio es aplicado, con diseño no experimental de corte transversal y correlacional, se realizará la técnica de la encuesta por medio de los cuestionarios de del MBI - GS (Maslach Burnout Inventory y la Lista de Cotejo de Evaluación de Procesos de



Desempeño Laboral, a una población de 72 personas de servicio de enfermería de la unidad de UCI - Hospital Octavio Mongrut.

### **1.4.3 Práctica**

A nivel práctico, brindará información acerca de las categorías del burnout y desempeño laboral a fin de demostrar datos imprescindibles que serán de beneficio para investigaciones similares al presente estudio.

Este trabajo de investigación servirá para poder establecer la relación existente entre las variables de la investigación, identificarlas en base a su proporción y brindar alternativas de solución para disminuir los casos de síndrome de Burnout en el área de UCI del personal de Hospital Mongrut

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El trabajo se realizará en el período 2023, entre los meses de enero a agosto.

### **1.5.2 Espacial**

Los datos del estudio serán obtenidos en el servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Octavio Mongrut del Callao, el cual se encuentra ubicado en la Avenida Parque de las Leyendas N° 255, Lima

### **1.5.3 Población o Unidad de análisis**

La población o unidad de análisis serán los/as enfermeros/as de la Unidad de Cuidados Intensivos, y de UVI del Hospital Octavio Mongrut del Callao.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Lucero, Noroña y Vega (11) en el 2022, en Ecuador realizó un estudio siendo su objetivo “Determinar la presencia de síndrome de burnout en el personal de medicina interna y la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Provincial General Docente de Riobamba, Chimborazo, Ecuador”. Metodología: estudio básico, con diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo y correlacional su población fue de 65 trabajadores. Los instrumentos fueron cuestionarios que identificaron presencia del síndrome de burnout, depresión y rendimiento laboral. La prueba de correlación usada fue la de Pearson. Resultados: un 52.31% de pacientes padecieron de síndrome de burnout, 47.69 tuvo posible depresión y 44.62% tuvo autopercepción de rendimiento laboral adecuado. En las subescalas de la enfermedad la de mayor afectación fue la de realización personal, donde un 47,69 % de participantes obtuvo un nivel medio y 39,23 % nivel alto. Conclusiones: se evidenció predominio de trabajadores con síndrome de burnout identificándose una correlación positiva fuerte entre las variables depresión y síndrome de burnout, al igual que entre esta variable y rendimiento laboral. Entre depresión y rendimiento laboral se obtuvo una correlación positiva media (11)

Contreras (12) en el 2021, en México, realizó un estudio siendo su objetivo “Identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería de un hospital de especialidades

del Instituto Mexicano del Seguro Social en Mexicali, Baja California”. Metodología: investigación Cuantitativa, su diseño fue de corte Transversal y descriptivo, explorando la prevalencia del síndrome de Burnout y sus tres componentes en el personal de Enfermería en un hospital de la ciudad de Mexicali, Baja California, México. Éste síndrome fue medido a través del Maslach Burnout Inventory, en su versión en español. La investigación se adhirió a lo señalado por el Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud. Resultados: se halló prevalencia del Síndrome de Burnout en un 69.7%, referente a las tres dimensiones se vio agotamiento emocional en un 58.3% del total participante, despersonalización 48.7% y baja autorrealización de 99%. Se ve como necesidad de urgencia hallar una respuesta a este problema que perjudica el desempeño laboral del personal enfermero. Conclusión: acorde a los resultados se estableció una prevalencia del Síndrome de Burnout en un 69.7%, referente a las tres dimensiones se apreció que el 58.3% sufre de agotamiento emocional, 48.7% sufre de despersonalización, y 99% baja autorrealización, apreciándose una necesidad de urgencia de hallar una respuesta positiva a este dilema el cual involucra el desempeño laboral del personal enfermero (12).

Vásquez, et al (13), en el 2022 realizaron un estudio siendo su objetivo “determinar la presencia de Burnout en el equipo de enfermería de UCI del Hospital”. Metodología: estudio de tipo descriptivo, no experimental, observacional de corte transversal. Su población fueron un total de 16 profesionales de enfermería, la técnica fue la encuesta, aplicándose el cuestionario de Maslach - Burnout – versión Human Services Survey (MBO-HSS). Resultados: Los datos fueron tabulados y analizados en el SPSS versión 27. Resultó que un 67,5% de los participantes tienen alto Síndrome de Burnout (SB). Conclusiones: el personal de enfermería de la unidad de cuidado

intensivos Hospital de IESS de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas sufre de Síndrome de Burnout influyendo de forma drástica en la calidad de servicios dados a la población, siendo más que el costo- beneficio del trabajo hecho (13).

Márquez (14) en el 2020 en Ecuador realizó una investigación siendo su objetivo “identificar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos”. Estudio de diseño no experimental de corte transversal, de tipo descriptivo y enfoque cuantitativo. Sus instrumentos fueron dos cuestionarios, uno derivado del Maslach Burnout Inventory para evaluar el síndrome de burnout, y otro que fue para medir el desempeño laboral de los profesionales de salud, con una población de 68 personas. El 82.4% fueron mujeres, el 38.2% tenían entre 40 y 49 años, el 35.3% entre 30 a 39 años y el 13.2% tenían entre 20 y 29 años y más de 50 años de edad. El 57.4% está casado o unido. Referente al síndrome de Burnout, el 66.1% tienen sobrecarga laboral, además de una mala coordinación en las horas de trabajo. En cuanto a la despersonalización el síndrome de burnout guarda una relación negativa y significativamente con el desempeño laboral del personal. La propuesta fue conformada por un conjunto de estrategias para prever el síndrome de burnout y optimizar el desempeño laboral, entre las acciones estuvo la presencia de un Team Building, rediseñar los procesos internos, hacer talleres de prevención, dar reconocimientos a las labores y brindar capacitaciones (14).

Castro (15), en el 2019 en Ecuador, realizó una tesis con el objetivo de “determinar el Síndrome de Burnout y desempeño laboral del Personal de enfermería del Área de Emergencia Hospital Verdi Cevallos Balda Portoviejo”. Metodología: investigación cuantitativa de tiempo

prospectivo, de campo, observacional, descriptivo de corte transversal. La población fue de 27 enfermeras que trabajan en esta institución, el instrumento fue el Test de Maslach Burnout Inventory y el Test de rendimiento laboral validado internacionalmente. Resultó que el 77.77% eran de estado civil casadas o convivientes, el 81.48% está entre los 34 años de edad, 81% tiene más de 10 años de antigüedad, 92.69% tienen contrato de servicios ocasionales, siendo el 7.40% quienes son nombradas. Las respuestas dadas en la encuesta evidencian tendencia a padecer Burnout asociado a factores demográficos como tiempo de trabajo, relación laboral, estado civil, aparte de los aspectos estimados como cansancio emocional, despersonalización en el personal enfermero y realización personal, todo esto asociado al desempeño laboral que evaluado resultando con efectos negativos en la productividad de los participantes. Ante ello se plantearon estrategias que enfrenten y prevengan el Síndrome de Burnout en personal enfermero (15).

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Chávez (16) en el año 2022, realizó una investigación, siendo su objetivo “Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización- COVID 19, de un Hospital del Callao, 2022”. Material y método: El enfoque fue cuantitativo, nivel no experimental, método descriptivo, transversal y diseño correlacional. La población fueron 20 enfermeras del área de hospitalización COVID. 19, de un Hospital del Callao; se usó el muestreo probabilístico. La técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario tanto para recoger datos de la variable síndrome de burnout como la del desempeño laboral. Resultado: 70% de las participantes tienen síndrome de Burnout de nivel bajo y el 30% nivel medio; respecto al desempeño laboral el 45% de las participantes tienen un nivel deficiente y 55% un nivel regular.

Conclusiones: El Rho de Spearman, arrojó un nivel de confianza de 0.95,  $Rho = -,471$ , el p-valor = 0.036, afirmándose la existencia de una baja relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de hospitalización COVID, Hospital del Callao (16).

Araujo et al. (17), en el año 2021, hicieron una investigación siendo su objetivo “Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia en enfermeros”. Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, con una muestra de 55 enfermeras que trabajan en UCIN y UCI, se usó como instrumentos el inventory Burnout Maslach y un cuestionario tipo Likert para desempeño laboral, obteniendo como respuesta que el 10.9% tuvo Burnout; siendo las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, evidenciándose niveles altos con 47.3% y 40%; en realización personal se obtuvieron niveles bajos con 38.2%. El desempeño laboral fue 52.7% regular y 38.2% eficiente; en las dimensiones de competencias y logro de metas se obtuvieron un 78.2% mayor nivel de eficiencia y 70.9% altos concluyendo una relación inversa estadísticamente significativa entre burnout y desempeño laboral (17).

Ochoa Z. (18) en el año 2021 hizo un estudio siendo su objetivo “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el área de cuidados intensivos, este estudio”. Fue de enfoque cuantitativo, corte transversal, nivel correlacional y diseño no experimental, siendo su población de 85 profesionales de salud del área uci, se usó como instrumentos el inventory Burnout Maslach y un cuestionario tipo Likert para desempeño laboral, obteniendo como resultados un síndrome de burnout con 40% nivel medio, en sus dimensiones

agotamiento emocional el 43.5% obtuvo un nivel medio, 52.9% tuvo un nivel medio de despersonalización, y falta de realización personal obtuvo un 42.4% de nivel medio, en desempeño laboral predominó con 35% el nivel medio, y en sus dimensiones calidad de trabajo se observó que el 39% obtuvo un nivel bajo y medio al mismo tiempo, mientras que la responsabilidad obtuvo un 41.2% en nivel medio, 46% un nivel bajo de compromiso institucional y por último, un 34% de nivel medio en liderazgo y trabajo en equipo, concluyendo que el síndrome de burnout tiene una relación significativa con el desempeño laboral en el área de cuidados intensivos y que un nivel bajo, medio o alto de burnout podría bajar su desempeño laboral (18).

Condeso G. (19) en el año 2020, realizó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en uci neonatal y pediátrica”. Este estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, no experimental y transversal, con una muestra conformada por 80 enfermeras, para la recolección de datos se utilizaron instrumentos validados como el inventory Burnout Maslach y un cuestionario tipo Likert para desempeño laboral, teniendo como resultados 70% nivel medio para síndrome de burnout y un nivel eficiente para desempeño laboral con 71%, concluyendo que se evidencia una correlación positiva media con un nivel de significancia estadística entre el Síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral de las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica (19).

Lauracio et al. (20) en el 2020, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “Identificar la presencia del síndrome de burnout e identificar el nivel de desempeño laboral y establecer si hay relación entre ambas variables”. El estudio fue descriptivo- correlacional con una muestra de 21 profesionales de salud, los instrumentos fueron el test Maslach Burnout Inventory y el



cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral, obteniendo como resultados un síndrome de burnout medio con 7.09 en una escala del 1 a 10 y desempeño laboral 35.71 en una escala de 0 a 40; concluyendo así 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 (20).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Síndrome de Burnout**

#### ***2.2.1.1. Conceptos y definiciones***

El síndrome de burnout, es el incremento del estrés físico y emocional psicológico de una persona por un período largo, provocando variaciones en la persona en su personalidad y autoestima, ocasionando una pérdida de interés en sus actividades, además de fomentar reacciones psicológicamente negativas al realizar su trabajo (21).

Asimismo, se conceptúa como el cansancio físico y emocional, resultado del excesivo estrés laboral. Sus síntomas provocan en la persona que éste se abrume y se agote de forma emocional y se sienta incapaz de cumplir su trabajo, por ello se necesita detectar el nivel de estrés y darle una respuesta a tiempo, de manera tal que no se haga peor o se contagie a los compañeros de trabajo (22).

Además, Barja (2020) manifiesta que el síndrome burnout es una dolencia proveniente del estrés laboral grave ocasionado por distintos elementos psicosociales, que pueden provocarse en el clima laboral y que son inseparables a ella, por lo que la presión a la que se exponen siempre los empleados es de forma continua podría repercutir a nivel psicosomático, impactando dentro de la institución, causando una baja productiva y desmotivación laboral, manifestada como ausencia laboral, poca empatía, casi nada de compromiso con la institución, creatividad nula, desmotivación, etc. (23).

### ***2.2.1.2 Teorías y teóricos***

El término de “Síndrome de Burnout” para Balseiro en el 2018, es empleado por primera vez en 1974 por el reconocido psiquiatra Herbert Freudenberger. Problemática evidente por la manera progresiva de mostrarse y que se ve manifestado en el bajo nivel de entusiasmo y vitalidad por llegar a cumplir con sus responsabilidades laborales o en otros pueden vivenciar sentimientos depresivos (24).

Además, Juárez en el 2015, el burnout es definido como dificultad psicológica a consecuencia de situaciones laborables relacionadas, la cual inicia con el cansancio, así como, la presencia de la distorsión en sus relaciones interpersonales y la valoración con la que evalúa su desempeño. (25)

Por otro lado, Maslach y Jackson en 1981, definen la palabra Burnout a través de la teoría tri factorial, considerando en primer lugar que el burnout es la consecuencia frente a la exposición

concurrente de situaciones críticas o estresantes ocasionando sentimientos de incapacidad, déficit en el afronte a la adversidad y agotamiento emocional (26).

El burnout explicado desde la perspectiva de Martínez en el 2010, y su enfoque “comparativo o de la comparación de los colaboradores” menciona que son mismos colaboradores quienes suelen estar comparando algunas situaciones como la facilidad de crecimiento, desarrollo de capacidades y otras oportunidades que pueda brindar la empresa. Diferencia que consideran van incrementando, produciendo en ellos sentimientos de frustración, percepción de desigualdad y equidad, disminuyendo la estabilidad del trabajador y su propio autocontrol (27).

### ***2.2.1.3 Dimensiones***

Dentro de las dimensiones del síndrome de Burnout, Barrio en el 2017, describe:

#### ***Dimensión 1: Agotamiento emocional.***

Hace referencia al cansancio, desmotivación y la experimentación constante de emociones negativas. A sí también, se puede evidenciar bajo molestias y dolores corporales que aqueja el trabajador, en otros casos se llega a mostrar por medio de conductas generadas por estrés crónico que se pueden padecer ya sea de manera seguida u ocasional (28).

#### ***Dimensión 2: Despersonalización.***

Describe la distorsión que posee el trabajador en referencia a lo que entiende de sí mismo y la de sus compañeros, dejando de lado la responsabilidad en sus acciones y sintiéndose ajeno de lo que pueda hacer (28).

### ***Dimensión 3: Realización personal.***

Es considerada como muy importante, puesto que aquí es donde se genera la idea o percepción que tiene el trabajador en referencia de su autonomía, autoconfianza y la seguridad de poseer las capacidades que lo ayuden a enfrentar situaciones de adversidad (28).

#### ***2.2.1.4 Instrumento***

Maslach y Jackson en 1981, con su Teoría Tridimensional, como porción de sus estudios primarios, elaboraron una herramienta llamada Maslach Burnouy Inventory (MBI) la cual se aplica a quienes laboran en servicios humanos. Estos autores reconocen al síndrome de Burnout como un constructo tridimensional, por eso, su escala de investigación se partió en tres subescalas: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal (29). Su característica más resaltante es el análisis de distintas carreras, lográndose puntuaciones diferentes para distintos grupos.

#### ***2.2.1.5 Teoría de la Enfermería relacionada***

Según la teoría tridimensional, el cansancio emocional narra las emociones de la gente como resultado de las labores diarias, lo que solicita un contacto directo y en varias circunstancias, se ve que ellos creen no poder lidiar más con la presión, agotamiento de energía y desgaste emocional que experimentan. En la dimensión despersonalización quiere conocerse las condiciones que consiguen que el individuo optime sus emociones y actitudes negativas al

prójimo. Esto ocasiona que la dimensión baja realización personal, sea el resultado de un empleado que muestra irritabilidad con insensibilidad hacia los enfermos, dando un trato poco humano, nada más para impedir cualquier evento que lo desgaste (30).

La teoría organizacional, propuesta por Golembieswski, Munzenrider y Carter (1983), dice que la gente siente estrés laboral cuando tiene labores muy tensas y fuertes o sienten mucha sobrecarga laboral, aparte de creen que lo que hacen no es muy importante para la institución. Cuando un individuo siente estrés, sobrecarga y menosprecio por su trabajo, inicia una etapa en la que aplican estrategias de afrontamientos, donde se imagina por los modos de distancia tomada debido al estrés en su centro de trabajo, sin embargo, también toman en cuenta que, durante esta etapa de distanciamiento, el individuo presenta apatía, rigidez o malos tratos con sus colegas de trabajo, desarrollando un cuadro de SB (31).

En la teoría estructural del síndrome de Burnout de (Gil-Monte, Peiró y Valcárcel 1974) se dice que es la contestación negativa causada por el estrés del trabajo ocasionado cuando el empleado no llega a desarrollar habilidades ni tácticas convenientes ante eventos de gran tensión. La respuesta negativa es una variable concluyente para saber acerca de los efectos del estrés y causa perjuicios en la salud, insatisfacción en el trabajo, ganas de renunciar a la organización, etc. (32).

Callista Roy que considera las capacidades de enfrentar diferentes escenarios que intervendrán en su situación de equilibrio salud enfermedad; y en el trabajador de la salud que se arriesga diariamente a diferentes provocaciones estresantes en el clima y contexto laboral se crean técnicas de resistencia internos reguladores y cognator. El inicial está asociado a una contestación

inconsciente ocasionada por procesos químicos, neurológicos y endocrinos, el que sigue está basado en el auto concepto, la interdependencia y rendimiento de roles; si son elaborados de la forma adecuada se conseguirá la integralidad en la persona (33).

## **2.2.2 Desempeño laboral**

### ***2.2.2.1 Conceptos y definición***

En referencia a la definición del desempeño laboral, es considerada como la participación activa dentro de la organización, las cuales van acorde a los objetivos establecidos mediante el compromiso del empleado y la responsabilidad de su rol. Mientras tanto, Chiavenato, en el 2011, describe al desempeño laboral como la medida de la eficacia que muestra tener el colaborador en cada uno de las acciones que lo ayudan en el cumplimiento de sus responsabilidades, siendo estos óptimos y satisfactorios en el menor tiempo, menor esfuerzo y más efectivo (34).

Klingner y Nabaldian, en el 2002, recalcan sobre la relevancia que tiene el trato que distingue o manifiesta tener el empleado y la influencia en el rendimiento de su trabajo. Tomar en cuenta ellas ocasionarían que los trabajadores desarrollen un lazo de confianza, voluntad para seguir laborando, incremento de eficiencia y eficacia dentro de su organización (35).

Todas estas interpretaciones se encuentran vinculadas a estados psicológicos, tal como es el caso de la equidad, trato adecuado y la comunicación efectiva. Hablar de equidad es también considerar lo siguiente: a) El aporte del colaborador para alcanzar un mejor desempeño y lo que

recibe por él. b) La distinción que alcanza entre sus compañeros y al mencionar comunicación hace referencia a una desarrollada sin distinción jerárquica (35).

Por su lado Campbell en 1993, define el desempeño en comportamientos que ejecuta el trabajador los cuales favorece en obtener los objetivos que se ha propuesto y el conocimiento de las herramientas que requiere emplear, estas herramientas son habilidades personales y todas las que se sumerjan en conseguir una meta clara y establecida. Por ejemplo: el pago de la labor establecida y el cargo, provecho de labores no concretas, provecho de las labores dado de forma oral y escrita (36).

#### ***2.2.2.2 Teorías y teóricos***

Un modelo que expone de manera clara desempeño laboral es el de capacidad social de Harrison, que argumenta que el trabajador que inicia labores en servicios asistenciales está muy motivado en colaborar con los demás altruistamente, habiendo elementos que son de colaboración y motivación que harán sencillo las respuestas e incrementarán la eficacia vista y los sentimientos de competencia social; y los elementos de obstáculo, que harán difícil cumplir con los objetivos en el trabajo, reduciendo el sentimiento de autoeficacia (37) y si las situaciones perseveran podría surgir el Síndrome de burnout.

Empleando la teoría de Harrison a la rutina diaria del personal enfermero se fortifica la labor profesional hecha, por lo que se planea y ordena todas las fases del proceso de enfermería,

se realiza trabajos simultáneos de sensibilización y adiestramiento que permitirán al personal de enfermería realizar cuidados avanzados en los diferentes servicios del centro de salud.

### ***2.2.2.3 Dimensiones***

Para finalizar, empleando la definición de Montoya en el 2016, menciona las dimensiones del desempeño laboral, empezando por:

#### ***Dimensión 1: Orientación a resultados.***

Explica sobre lo necesario que cubren con facilidad la calidad y productividad todo aquello que fue pedido por la organización, clientes y/o competencia de manera adecuada. (38)

#### ***Dimensión 2: Relaciones interpersonales.***

Hace referencia a la interacción de más de dos sujetos basados en emociones y sentimientos. (38)

#### ***Dimensión 3: Iniciativa.***

Son las acciones de hallas probables respuestas eficaces que ayuden a salir de la situación problemática. (38)

#### ***Dimensión 4: Trabajo en equipo.***

Conjunto de sujetos que se encuentran conectados entre sí, bajo la perspectiva de alcanzar los mejores resultados. (38)



***Dimensión 5: Calidad.***

Característica individual que ayuda a distinguirse de lo común que permite tener una significancia diferente. (38)

***Dimensión 6: Organización.***

Es el método útil que ayuda a obtener los objetivos plasmados. (38)

***2.2.2.4 Teoría de la Enfermería relacionada***

Watson conceptúa el cuidado como desarrollo intersubjetivo de persona a persona que establece deber con el paciente y tratarlo como un ser único. Watson dispone que a) el cuidado solamente se manifiesta eficazmente y sólo puede practicarse de forma individual, b) encierra factores que brotan de satisfacer ciertos requerimientos humanos; c) incentiva la salud y el desarrollo familiar y personal; d) el individuo es aceptado no solamente como es, también como podría terminar siendo; e) brinda desarrollo del potencial, además hace posible escoger al individuo la mejor acción en un momento fijo; f) la práctica del cuidado une el conocimiento biofísico con el conocimiento del comportamiento de la persona para crear o incentivar la salud (39).

Son el profesional enfermero, los que pasan más tiempo con los enfermos, en resultado, la teoría del cuidado cobra gran importancia, de forma particular en el contexto de la pandemia por tanto un conveniente manejo del estrés aumentado a la oferta de cuidados de salud de calidad y de

calidez repercuten favorablemente no solo para el paciente sino además para el personal de enfermería.

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Octavio Mongrut, 2023.

Ho: NO Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Octavio Mongrut, 2023

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023.

Existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023

Existe relación significativa entre la realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023.

### **3. METODOLOGÍA**

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

El método será el hipotético deductivo, el cual se usa en las ciencias fácticas y opuesto al inductivismo, que sustenta que las hipótesis científicas no vienen de la observación, sino que son resultado de la creatividad humana, que a través de ellas se quiere encontrar la respuesta a un problema (40)

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

El enfoque será cuantitativo ya que, según Hernández y Mendoza (2018), se usan datos numéricos mediante programas estadísticos para corroborar las hipótesis en base al análisis estadístico y así probar teorías y constituir pautas de comportamiento (41).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Será de tipo Aplicada, Bernal en el 2010 dice que el tipo aplicado confronta la teoría con la realidad; respecto al nivel de conocimiento este es un estudio descriptivo, ya que interpreta la situación actual (42).

### **3.4. Diseño de investigación**

Se seguirá el diseño no experimental de corte transversal y para Hernández y Mendoza, en el 2018, sostienen que no habrá la necesidad de manipular las variables investigadas, las cuales serán estudiadas en un tiempo único y dentro de su propio contexto (41).

Además, es de diseño correlacional, ya su finalidad es examinar la relación entre los resultados de las variables analizadas. Asimismo, uno de los asuntos importantes es examinar su relación pero no da explicación, o sea, indaga relación pero no la realiza de forma causal buscando un cambio (42).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población será de 72 personas del servicio de Cuidados Intensivos y progresivos del Hospital Octavio Mongrut.

#### **Muestra**

La muestra según Tamayo (2012) es un conjunto de individuos, eventos, sucesos, etc. De la que se colectarán datos y que forman parte de la población estudiada de 72 personas en el servicio de enfermería del Hospital Octavio Mongrut, como la cantidad es pequeña no se usará una fórmula para hallar una muestra, sino que se trabajará con el total poblacional ya que rotan entre ellos y toda se incluyen dentro del criterio de inclusión.

***Criterios de inclusión:***

- Profesional enfermero del área de Cuidados intensivos
- Profesional enfermero activo
- Personal de enfermería que se encuentre laborando en ese momento

***Criterios de exclusión***

- Profesional de salud fuera del servicio de enfermería
- Profesional enfermero de otras áreas fuera de cuidados intensivos
- Personal de enfermería ausente.

**3.6. Variables y operacionalización**

Variable 1: Síndrome de burnout

Variable 2: Desempeño laboral

A continuación, se presentan la tabla de operacionalización de las variables:

## Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos
Syndrome de Bornout	El síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado" hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador. (43)	El síndrome de bornout es causado por demasiado estrés en las labores ocupacionales, en el caso del personal de enfermería por demasiada recarga laboral y un ambiente de trabajo tenso.	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción de recursos emocionales</li> </ul>	Ordinal	Bajo (0-10) Medio (11-15) Alto ( $\geq 16$ )
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indiferencia por el trabajo</li> </ul>		Bajo (0-5) Medio (6-10) Alto ( $\geq 11$ )
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incompetencia relacionada al desempeño</li> </ul>		Bajo (0-23) Medio (24-29) Alto ( $\geq 30$ )
Desempeño laboral	El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol. (44)	El desempeño laboral del personal de enfermería se ve afectado cuando el nivel de estrés aumenta por sobrecarga laboral y poco personal de apoyo.	Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Termina el trabajo oportunamente</li> <li>Cumple con las tareas</li> <li>Volumen adecuado de trabajo</li> </ul>	Ordinal	Desempeño laboral excelente ( $\geq 101$ )
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sin errores en el trabajo</li> <li>Uso racional de los recursos</li> <li>Si supervisión frecuente</li> <li>Profesional en el trabajo</li> <li>Respetuoso y amable</li> </ul>		Desempeño laboral bueno (80 – 100)
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cortés con clientes y compañeros</li> <li>Adecuada orientación a los clientes</li> <li>Evita conflictos en el equipo</li> </ul>		Desempeño laboral poco regular (20 – 40)  Desempeño

			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas ideas</li> <li>• Asequible al cambio</li> <li>• Se anticipa a dificultades</li> <li>• Capacidad para resolver problemas</li> </ul>		laboral no aceptable ( $\leq 19$ )
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aptitud para integrarse al equipo</li> <li>• Se identifica con los objetivos del equipo</li> <li>• Colabora con los demás</li> </ul>		
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica sus actividades</li> <li>• Ejecuta sus actividades</li> <li>• Se preocupa por alcanzar sus metas</li> </ul>		



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

#### **3.7.1 Técnica**

Casas, et al. (2003) exponen que la técnica de encuesta es usada para indagar, ya que hace posible hallar datos rápida y eficazmente (45).

También se ha de usar la técnica observacional, esta técnica según Zapata (46), son procedimientos que se usan para presenciar directamente el fenómeno estudiado, sin intervenir sobre él, o sea, sin manipularlo

#### **3.7.2. Descripción de los instrumentos**

##### **Instrumento 1: Cuestionario para el síndrome de Burnout MBI –GS (MASLACH BURNOUT INVENTORY)**

El instrumento para recolectar la información de la encuesta será el cuestionario. En la variable síndrome de burnout, se empleará el instrumento creado por Maslach y Jackson, el año 1996, lo cual tiene una procedencia en España y validado en el Perú por Muñoz (47), en el 2016, dicha prueba se puede aplicar de forma laboral y en adultos y tiene un ítem de 22 con un tiempo requerido de evaluación de 15 minutos como aproximado.

##### **FICHA TÉCNICA DEL MBI - GS (MASLACH BURNOUT INVENTORY)**

Autores: C. Maslach, E. Jackson y Leiter

Ámbito de aplicación: Adultos

Tiempo de aplicación: 10 - 15 minutos aprox.

Forma de aplicación: Individual y colectiva

Ítems: 22

Escala:

- Nunca = 1
- Algunas veces al año = 2
- Algunas veces al mes = 3
- Algunas veces a la semana = 4
- Diariamente = 5

Áreas que mide:

- Agotamiento
- Cinismo
- Eficacia profesional

### **Instrumento 2: Lista de cotejo**

Asimismo, para la técnica observacional, se trabajará con una lista de cotejo para valorar los procesos de desempeño laboral, elaborado por Montoya en el 2016 (38), con un total de 21 ítems aplicado al área organizacional y con una duración de 20 minutos aproximadamente, consiste en observar al personal para ver si su desempeño es el adecuado o si presenta una escala baja con respecto a su desempeño laboral. Este instrumento contiene una serie de procesos de evaluación que el investigador conjuntamente con el jefe del servicio empleará para valorar el desempeño de la unidad de análisis o sujeto de estudio.

### **FICHA TÉCNICA: LISTA DE COTEJO DE EVALUACIÓN DE PROCESOS DE DESEMPEÑO LABORAL**

Autores: Zunini, F. (2022) (Zunini, 2016)

Ámbito de aplicación: Adultos

Aplicado a: Área organizacional

Tiempo de aplicación: 20 minutos aprox.

Forma de aplicación: Observación del sujeto

Ítems: 20

Escala:

- Totalmente en desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 3

- De acuerdo= 4
- Totalmente de acuerdo = 5

Áreas que mide:

- Relaciones interpersonales
- Experiencia o habilidad práctica

### **3.7.3 Validación de los instrumentos**

#### **Validez instrumento 1**

Maslach y Jackson (1981) dicen que la validez se generó por la consistencia interna donde se obtuvo un valor de .80 indicando una excelente validez para los participantes. (26)

En el trabajo de Muñoz, el instrumento MBI fue empleado en docentes, asistentes sociales, doctores, profesionales de salud mental y otros, logrando alta fiabilidad y validez sobre los tres factores nombrados. Las tres subescalas, en la versión de MBI - GS, lograron valores de fiabilidad de Cronbach admisibles, teniendo una consistencia interna de 0.80 y una validez convergente y la discriminante fueron apropiadas. Referente a la fiabilidad por factores se hallaron valores de 0.60 para el agotamiento, 0.65 para cinismo y 0.67 para la baja realización personal. Se usó la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov del Inventario de Burnout de Maslach

#### **Validez del instrumento 2**

Por otra parte, La validez del instrumento del desempeño laboral, fue obtenida por medio de un juicio de 3 expertos jueces quienes brindaron una puntuación mayor al 83% de aprobación al instrumento, indicando así su validez. (38)

### 3.7.4 Confiabilidad de los instrumentos

#### Instrumento 1

El Alfa de Cronbach evidencia una excelente fiabilidad en cuando a agotamiento emocional (Sig.=.90), un nivel aceptable en cuanto a la despersonalización ( $p=.79$ ) y en la realización personal ( $p=.71$ ). también se realizaron diferentes estudios que definieron una estructura tridimensional del inventario (26).

#### Instrumento 2

Para el análisis de fiabilidad por medio del análisis de alfa de Cronbach alcanzó el valor de 0.86 reflejando un nivel alto de fiabilidad: (38)

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,861	20

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

Para el análisis de datos se procederá a establecer los estadísticos más apropiados en base a la naturaleza de los datos, siendo así, el primer paso será evaluar la distribución de la normalidad mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov, debido a su potencia estadística y por demostrar, en la práctica, no verse afectado por el tamaño poblacional (48). Una vez reconocido la naturaleza de la distribución, se procederá a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, para saber la relación entre las variables de estudio y sus dimensiones y así medir el grado y dirección de asociación entre ellas (49), Además la prueba de Spearman mide la fuerza y la dirección de la

asociación entre dos variables clasificadas (50). Asimismo, la interpretación del grado de asociación seguirá lo establecido por Cohen (1998); acto seguido se hará el cálculo del tamaño del efecto para corroborar la magnitud de generalización de los resultados obtenidos (51). Por último, se hará uso de estadísticos descriptivos como la frecuencia, la media, la desviación estándar y los porcentajes para evidenciar las características de las variables estudiadas dentro de la población objetivo, estableciendo niveles para su entendimiento.

### **3.9. Aspectos éticos**

Manzini (2000) manifiesta que la Asociación Médica Mundial dio a saber acerca de la declaración de Helsinki, hablando de los principios básicos de todo estudio. También se tiene el derecho a la protección de la dignidad, la vida, la salud y la intimidad de las personas. Así mismo, no solamente el tesista debe tener poca información sino ayudarse con distintas fuentes de estudio tener como apoyo a individuos que sepan de la problemática. además, debe darse por gente capacitada en el tema para no crear dudas en los participantes. Por último, debe respetarse el derecho de reserva y nada más evaluar al individuo que acepte ser evaluado (52).

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

El cronograma de actividades se realizará de la siguiente manera:

Actividades	2023										
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
INICIO											
1. Redacción del título	■										
2. Esquema del Proyecto de investigación	■										
3. Elementos del Proyecto	■										
4. Objetivos de la investigación	■										
5. Justificación e importancia	■	■									
DESARROLLO											
6. Revisión bibliográfica	■	■	■								
7. Elaboración del marco teórico			■	■							
8. Elaboración de instrumentos				■	■						
9. Prueba de instrumentos					■						
10. Recolección de datos					■	■					
11. Procesamiento de datos						■					
12. Análisis de datos							■				
13. Presentación de avance de investigación							■	■			
CIERRE											
14. Redacción del borrador trabajo final									■		
15. Revisión y corrección del borrador trabajo final									■		
16. Transcripción y entrega de trabajo final										■	
17. Defensa del trabajo final											■

Observaciones: se tomarán entre 2 a 8 horas al día para hacer el trabajo de investigación

Actividades hechas

Actividades por hacer

## 4.2. Presupuesto

El presupuesto global del proyecto se estima en la siguiente propuesta:

<b>ITEM</b>	<b>VALOR</b> <b>S/.</b>
1. Equipos, software y servicios técnicos	250.00
2. Transportes y salidas de campo	100.00
3. Materiales y suministros	100.00
4. Material bibliográfico y fotocopias	150.00
5. Varios imprevistos	100.00
<b>VALOR TOTAL</b>	<b>700.00</b>

Se estima que se los gastos que se realizarán durante la investigación tendrán una estimación de S/700.00 nuevos soles.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la salud. OMS oficializa el Síndrome de Burnout como una enfermedad de trabajo. [Online].; 2022. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348> .
2. Alvarado V, Viamonte B. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Lima metropolitana. Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión, Facultad de psicología; 2020. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4298/Vania\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4298/Vania_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
3. Organización internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Ilo.org. [Online].; 2019. Disponible en: <http://bit.ly/3eT5Jlx> .
4. Gonzales J, Pino D, Abreu M, Sinal D, Gonzales D, Rodriguez S. Síndrome de Burnout en profesionales del servicio de Oncología del Hospital Ciego de Ávila. ECIMED. 2020; 26(3): p. 1-15. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/mediciego/mdc-2020/mdc203j.pdf>
5. Rendón M,PS, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermería Global. 2020; 19(3): p. 479-492. . Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300479](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479)
6. Torre M, Santos M, Bergesio A. Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina. Enferm Intensiva. 2019; 30(3): p. 108-115. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-avance-prevalencia-burnout-entre-las-enfermeras->



[S1130239918300555#:~:text=M%C3%A1s%20del%2080%25%20de%20las,%3Apaciente%E2%89%A51%3A3.](#)

7. Díaz S, García S, Yáñez S. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia covid 19. *HorizEnferm.* 2022; 33(2): p. 123-131. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf>
8. Diaz C, Gutierrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid.* 2018; 9(1): p. 1973 - 1987. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2216-09732018000101973&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973&lng=en&nrm=iso)
9. Zegarra R. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital de Pomabamba. *Social Innova Sciences.* 2020; 1(4): p. 6-19. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10760/43131>
10. Zelada D. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras de áreas críticas Hospital Regional Docente de Cajamarca 2018. Tesis para optar el grado de Maestría. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9202/zelada\\_de.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9202/zelada_de.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Luero M, Noroña D, Vega V. Burnout and depression in internal medicine doctors and intensive care unit in Riobamba, Ecuador. *Revista Cubana de Reumatología/Scielo.* 2022 Abril 01; 24(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1817-59962022000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1817-59962022000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
12. Contreras O. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria. Tesis de grado. México: Universidad Autónoma De Baja California, Facultad de enfermería; 2021. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/7996/1/ENF009594.pdf>

13. Vásquez B, Neto D, Quijije V, Franco S. Burnout Syndrome in Intensive Care Nursing Professionals of the IESS Hospital Of Santo Domingo De Los Tsáchilas. REDILAT. 2023 Enero; 4(1). Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/download/285/265>
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 de maestría. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Maestría en Gerencia en servicios de salud; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>
15. Castro J. “Síndrome de burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital provincial Dr. Verdi cevallos-portoviejo. Tesis de maestría. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro, Departamento de investigación y posgrado; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5030/TESIS%20JESSICA%20CASTRO%20TEJENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Chávez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización – COVID 19, de un Hospital del Callao –2022. Tesis de grado. Lima: Universidad Interamericana, Facultad de ciencias de la salud; 2022. Disponible en: [http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/302/T117\\_00248675\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/302/T117_00248675_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Araujo C, Cubas I. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente Cajamarca 2021. Tesis para optar el grado de Licenciado. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello; 2021. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2295/1.TESIS%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Ochoa Z. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, 2021. Tesis para optar el grado de Magister. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79685/Ochoa\\_BZ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79685/Ochoa_BZ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

19. Condezo 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 el grado de Magister. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo\\_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal de salud. Rev. Innova. 2020; 2(5): p. 543-554. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
21. Amílcar J. Programa De Satisfacción Laboral Para El Personal De Una Compañía Multinacional Con Sede En Guatemala, Prestadora De Servicios De Valor Agregado En Telecomunicaciones Para Región De Latinoamérica Y Estados Unidos Ubicada En La Ciudad De Guatemala. Guatemala;; 2014. Disponible en: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_4690.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4690.pdf)
22. Gaston L, Solorio F, Chao G. The Silent Epidemic: Causes and Consequences of Medical Learner Burnout. Curr Psychiatry Rep. 2020; 22(86). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7695582/>
23. Barja C. Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo. Universidad Nacional del Centro del Perú; 2020. Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/638>
24. Balseiro L. El Síndrome de Burnout: un riesgo permanente en el trabajo de enfermería. Revista Enfermería Universitaria. 2018; 15(2). Disponible en: <http://www.revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/395/379>
25. Juárez A. Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de burnout. Liberabit; 2015. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272014000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001)

26. Maslach C, Jackson S. MBI - Maslach burnout inventory manual California Uo, editor. Estados Unidos: Consulting Psychologists Press; 1981. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
27. Martínez A. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Revista Redalyc. 2010 Setiembre; 112(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
28. Barrio A. Conoce y supera la despersonalización y la desrealización: trastorno de irrealidad: Independently Published; 2017.
29. Maslach C. Finding solutions to the problem of burnout. Consult Psychol J. 2017 Junio; 69(2): p. 143-152. Disponible en: <https://www.anesthesiallc.com/images/eAlertsSource/Finding-solutions-to-burnout-Maslach-CPJ-2017-3.pdf>
30. Maslach C,LM. Understanding Burnout:New models. In: The Handbook of Stress and Health. John Wiley & Sons, Ltd. 2017;; p. 36-56. Available from: <http://record/2017-19288-003>
31. Gilla M, Giménez S, Moran V, Olaz F. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. Lib Rev Peru Psicol. 2019 Diciembre; 25(2): p. 179-193. Disponible en: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
32. Treviño R, Segovia A, Mendoza J. Factores relacionados con el burnout en las organizaciones. Vinculatégica. 2019;; p. 1138-1151. Disponible en: [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.32.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.32.pdf)
33. Marriner A. Modelo de la adaptación por Callista Roy, Modelos y teorías en Enfermería. cuarta ed. ed. Madrid, España: HarcourtBrace; 1999. Disponible en: [https://www.academia.edu/11289973/Modelos\\_y\\_teorias\\_en\\_enfermeria\\_7ed\\_medilibros](https://www.academia.edu/11289973/Modelos_y_teorias_en_enfermeria_7ed_medilibros)

34. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: Mcgraw-hill; 2011.
35. Klingner E, Nalbandian J. Administración del Personal en el Sector Público: ELIAC; 2002.
36. Campbell P. A theory of performance: Employee Selection; 1993.
37. Estrada D, Dipp A. Síndrome de Burnout, estresores docentes y su relación con algunas variables sociodemográficas en la educación secundaria.. ; 2021.
38. Montoya D. Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú. Tesis para optar el grado de magister en Enfermería. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2016. Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>
39. Urra M, Jana A, García V. Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales. Cienc Enferm. 2011 Diciembre; 17(3): p. 11-22. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0717-95532011000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532011000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
40. Marfull A. El método hipotético-deductivo de Karl Popper. 2019 Diciembre.
41. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta: Mc Graw Hill Education; 2018.
42. Bernal CA. Metodología de la Investigación: Pearson; 2010.
43. Quironprevención. Síntomas del síndrome de ‘burnout’: ¿cómo identificarlo? [Online].; 2018. Available from: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20o,personalidad%20y%20autoestima%20del%20trabajador.>
44. Factorial HR. Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas. [Online].; 2023. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o->

[,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.](#)

45. Casas J, Repullo J, Donado J. La encuesta como técnica de investigación. Revista Aten Primaria. 2003; 31(8). Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
46. Zapata A. Metodología para la medición de la seguridad y riesgos en los proyectos de gerencia de la ingeniería y medio ambiente SIDOR. Trabajo especial de grado para gerencia de proyectos. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello; 2006.
47. Muñoz M. Propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo. Tesis de grado. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo, Facultad de humanidades; 2016. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/207/mu%C3%B1oz\\_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/207/mu%C3%B1oz_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
48. Mohd N, BY. Power comparison of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliersfors and Anderson-Darling tests. Journal of Statistical Modeling and Analytics. 2011; 2(1). Available from: <https://www.nrc.gov/docs/ML1714/ML17143A100.pdf>
49. Mondragón M. Uso de correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Movimiento Científico. 2014; 8(1). Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/281120822\\_uso\\_de\\_la\\_correlacion\\_de\\_spearman\\_en\\_un\\_estudio\\_de\\_intervencion\\_en\\_fisioterapia](https://www.researchgate.net/publication/281120822_uso_de_la_correlacion_de_spearman_en_un_estudio_de_intervencion_en_fisioterapia)
50. Domínguez S. Magnitud del efecto, una guía rápida. Educ Med. 2017; 22.
51. Parra A. ¿Qué es el coeficiente de correlación de Spearman? [Online].; 2020. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-spearman/> .
52. Manzini J. Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Acta Bioethica. 2000; 6(2). Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>

## **Anexos**

## Anexo N° 1: Matriz de consistencia

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variabes</b>	<b>Diseño metodológico</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Octavio Mongrut, 2023.</p>	<p><b>Variable 1: Síndrome de burnout</b></p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal</li> </ul>	<p>Tipo Aplicado</p> <p>Nivel Descriptivo – correlacional</p> <p>Método Hipotético – deductivo</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el “agotamiento emocional del síndrome de burnout” y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos?</p>	<p><b>Objetivos específicos.</b> Identificar la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023.</p>	<p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b></p> <p><u>Dimensiones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Experiencia o habilidad práctica</li> </ul>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal</p> <p>Población Personal del servicio de cuidados intensivos del hospital Octavio Mongrut</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la “despersonalización del síndrome de burnout” y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos?</p>	<p>Identificar la relación entre la despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos.</p>	<p>Existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos del</p>		<p>Muestra 72 personas</p> <p>Técnica Encuestas</p> <p>Instrumento</p>



---

Hospital Octavio  
Mongrut, 2023

Cuestionario

¿Cuál es la relación que existe entre la “realización personal del síndrome de burnout” y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos?

Identificar la relación entre la realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos.

Existe relación significativa entre la realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023.

---

## Anexo N° 2: Instrumentos

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

**Autor: Maslach y Leiter 1996**

**Vaciado por : Urteaga 2017**

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las fases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca	1	Algunas veces al año	2
Algunas veces al mes	3	Algunas veces a la semana	4
Diariamente	5		

Por favor señale el número que considere más adecuado	1	2	3	4	5
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
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					
AE: Agotamiento emocional                      D: Despersonalización RP: Realización personal					

### Instrumento de medición de la variable Desempeño Laboral

Responda los siguientes enunciados:

- 1.- edad:
- 2.- sexo:
- 3.- estado civil:
- 4.- condición laboral:
- 5.- tiempo de servicio:

1	2	3	4	5
Totalmente En desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Relaciones interpersonales					
1. Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores					
2. En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad					
3. Su relación con el equipo de salud es cortés					
4. El ambiente donde trabaja es cálido					
5. Ud. Socializa fácilmente con los pacientes					
Dimensión: Experiencia o habilidad práctica					
6. Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado					
7. Considera importante los grados o títulos para su desempeño					
8. La competencia profesional se mide por los años de experiencia					
9. Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia					
10. Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución					
11. Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente					
12. Esta Ud. calificado para asumir roles de líder					
13. Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo					
14. Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones					
15. Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas					
16. Analiza y piensa antes de tomar decisiones					
17. Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas					
18. Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.					
19. Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres					
20. Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando.					

### Anexo 3: Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

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

**Título del proyecto:** “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Octavio Mongrut, Lima - 2023”.

**Nombre de la investigadora principal:** De La Cruz Peña, Norah Inés

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Octavio Mongrut, 2023.

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

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

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

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegida, solo la investigadora puede conocerla. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la señorita De La Cruz Peña, Norah Inés, coordinadora de equipo.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a .....

presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, correo electrónico  
 .....

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono: fijo o móvil o Whatsapp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° de teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y Apellidos:	
DNI:	
Teléfono	

Lima, .....del 2023

\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado