



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

**Síndrome de burnout y desempeño laboral en las enfermeras
de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de
nivel III, Lima 2023**

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

Presentado Por:

Autora: Flores Cayo, Thalia Mariluisa

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6599-9519>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

Lima – Perú

2023

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

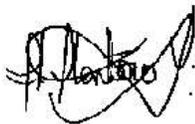
Yo, Flores Cayo, Thalia Mariluisa, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Síndrome de burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima 2023", Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 14 (Catorce) %, con código oid:14912:256600014, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Flores Cayo, Thalia Mariluisa
 DNI N° 72543680



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
 DNI N° 09542548

Lima, 29 de Marzo de 2023

DEDICATORIA

Este presente trabajo se lo dedico a mi madre Antonia C. P. por ser el pilar de mi vida y mi apoyo incondicional, a mi madrina Betty F. C y a mi mejor amigo Daniel M. M. quienes estuvieron en el proceso conmigo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, por toda la bendición que me otorga al poder atender a los pacientes de forma permanente.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, por la enseñanza dinámica y actualizada que me ofrecieron durante el desarrollo de la segunda especialidad de enfermería.

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee
Secretario : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth
Vocal : Mg. Valentin Santos, Celeste Efigenia

Índice

Índice	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
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.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica.....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	7
1.5.3. Población o Unidad de Análisis.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes nacionales.....	8
2.2. Antecedentes internacionales.....	9
2.3. Bases Teóricas.....	11
2.4. Formulación de hipótesis.....	20
2.4.1. Hipótesis general.....	20

2.4.2. Hipótesis específicas.....	20
3. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Método de la investigación.....	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de investigación.....	22
3.4. Diseño de la investigación	22
3.5. Población muestra y muestreo.....	23
3.6. Variables y operacionalización.....	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción del instrumento	25
3.7.3. Validez.....	25
3.7.4. Confiabilidad.....	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	26
3.9. Aspectos éticos.....	27
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	28
4.1. Cronograma de actividades.....	28
4.2. Presupuesto	29
REFERENCIAS.....	30
Anexo.....	40
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	41
Anexo 2: Instrumentos.....	42
Anexo 3: Consentimiento Informado	46
Anexo 4: Informe de originalidad	48

Resumen

Objetivo: Establecer de qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital nacional de Nivel III. **Materiales y métodos:** Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La población lo conformarán 80 enfermeras a quienes se les aplicará dos instrumentos mediante la encuesta. En relación a ello, el cuestionario que medirá el Síndrome de Burnout será el Maslach Burnout Inventory que propone 22 ítems y abarca tres dimensiones, donde señala al agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Por otro lado, el Cuestionario de Desempeño laboral medirá la otra variable y cuenta con 28 ítems, que abarcan cuatro dimensiones, donde mencionan a la motivación, la responsabilidad, el liderazgo y trabajo en equipo y la formación y desarrollo personal. Cabe señalar que los dos cuestionarios son válidos y confiables, además propondrán como valor final el nivel alto, medio y bajo para ambas variables. Por último, en cuanto al análisis de datos, se reportará la información descriptiva mediante tablas y frecuencias, mientras que la información inferencial utilizará el coeficiente de Spearman para determinar el nivel de correlación.

Palabras claves: Enfermera, Desempeño laboral, Síndrome de Burnout.

Abstract

Objective: To establish how Burnout syndrome is related to job performance in nurses who work in the Intensive Care Unit of a national Level III Hospital. **Materials and methods:** Applied type, quantitative approach, non-experimental design, correlational level and cross section. The population will be made up of 80 nurses to whom two instruments will be applied through the survey. In relation to this, the questionnaire that will measure Burnout Syndrome will be the Maslach Burnout Inventory that proposes 22 items and covers three dimensions, where it points to emotional exhaustion, depersonalization, and lack of personal fulfillment. On the other hand, the Work Performance Questionnaire will measure the other variable and has 28 items, which cover four dimensions, where they mention motivation, responsibility, leadership and teamwork, and training and personal development. It should be noted that the two questionnaires are valid and reliable, and they will also propose the high, medium and low level for both variables as the final value. Finally, in terms of data analysis, descriptive information will be reported using tables and frequencies, while inferential information will use Spearman's coefficient to determine the level of correlation.

Keywords: Nurse, Work performance, Burnout Syndrome.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud señala que actualmente una cifra menor al 3% de la población representa la cantidad de profesionales sanitarios que laboran en el mundo y dicha cifra desciende a menos del 2% en países con ingresos económicos bajos y medianos, mostrando de esta manera la deficiencia del recurso humano en las diferentes instituciones que ofrecen un servicio de salud y la problemática sanitaria a la que se exponen dichos profesionales como son aquellos que se relacionan a su calidad de vida profesional, desempeño laboral, satisfacción laboral, enfermedades de origen ocupacional y por ende en la calidad de atención que ofertan (1).

Dentro de dicha situación, se indica además, que más del 50% de los profesionales que laboran en el área de salud lo conforman las enfermeras, ascendiendo a casi 28 millones de profesionales en todo el mundo, no obstante, este porcentaje significativo todavía es considerado deficiente en un total de 6.6 millones de enfermeras y no es suficiente para cubrir las atenciones sanitarias y las propuestas orientadas a favorecer la salud de la población, convirtiéndose en escenarios donde el desempeño del profesional y la calidad de cuidado ofertado se ven afectados continuamente (2).

Al respecto, durante el año 2020, se llevó a cabo la reunión entre las entidades más representativas de enfermería como son el Consejo Internacional de Enfermeras y la campaña Nursing Now en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, donde concluyen y proponen una serie de recomendaciones orientadas al incremento de la inversión en el campo de enfermería, abarcando su formación, liderazgo, dotación de personal y sueldos justos, con el propósito de mejorar el desempeño y con ello ofertar una calidad de atención adecuada (3).

En ese sentido, se considera al desempeño laboral de enfermería como uno de los pilares de calidad de todo establecimiento de salud, debido a la integralidad, humanismo y profesionalismo que toda enfermera aplica durante su atención. Sin embargo, este escenario se obstaculiza ante situaciones donde la enfermera presenta sobrecarga laboral, sueldos injustos, personal escaso, áreas de atención inadecuadas, falta de insumos y presencia de enfermedades ocupacionales, los cuales van a conformar factores que influenciarán de manera directa en su desempeño y predispondrá una atención de baja calidad y por ende una disminución de productividad en la organización sanitaria (4).

De forma paralela, para el año 2019, el Síndrome de Burnout fue considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad y la conceptualiza como el producto de un estrés laboral en estadio crónico mal abordado que afecta la salud de la persona que lo padece. Acotando a ello, se menciona que dicho síndrome es relacionado directamente con el quehacer diario en el centro de trabajo, por lo que se reporta que afecta directamente en el nivel de desempeño del trabajador (5).

Sin embargo, estas definiciones sólo representan una de las conclusiones a las que llegaron las organizaciones sanitarias mundiales en su problemática planteada relacionada al Síndrome de Burnout, donde mencionan que esta enfermedad daña la salud en sus componentes físicos y mentales de los trabajadores que lo presentan, incrementando así las tasas de morbilidad, disminuyendo el desempeño laboral e incidiendo principalmente en aquellas profesiones donde se relacionan socialmente (6).

Al respecto, se reporta que dentro del ámbito de las profesiones, el área de salud es uno de los sectores que más predisposición presenta ante esta enfermedad, siendo considerada a la enfermera como aquella profesional que cuenta con un alto nivel de incidencia de la enfermedad y también como aquel grupo profesional menos abordado

por los programas o estrategias correspondientes, lo que se refleja en las tasas elevadas de la enfermedad, ausentismo laboral, enfermeras desmotivadas, desganadas y ofertando una baja calidad de atención (7).

En ese escenario, se han reportado una serie de estudios que reflejan el impacto del síndrome de Burnout en el desempeño de las enfermeras a nivel mundial, siendo un estudio propuesto por Colmenares y col (8), en México donde encontraron que el Síndrome de Burnout tenía una incidencia en el 91% de enfermeras encuestadas. De la misma manera, Rendón y col (9) identificó que el 82.2% de enfermeras que participaron de su estudio presentaban un nivel medio del mencionado síndrome y Vinueza y col (10) reportó que el 95.89% de enfermeras contaba con Burnout en sus niveles moderado y severo.

Asimismo, en el Perú se han realizado estudios donde mencionan una problemática similar, siendo uno de ellos, el propuesto por Melendez y Tejada (11) donde encontró que el 46.7% de enfermeras entrevistadas presentaba el Síndrome de Burnout en un alto nivel. Asimismo, Muñoz, Arias y Caycho (12) reportó en su estudio que el 92% de enfermeras refirió padecer de Burnout en un nivel moderado y Contreras y Chuquiuri (13) encontraron que el 84.6% de enfermeras padecían del mencionado síndrome.

Al respecto, es necesario mencionar que la salud mental de la enfermera es uno de los componentes fundamentales en su calidad de vida profesional y personal, no obstante, su afección puede generar un conjunto de síntomas que pueden desencadenar en situaciones de estrés, cuadros depresivos y ansiosos, sensación de desesperanza y desmotivación, que van afectar de forma directa en su desempeño laboral, por lo que es necesario identificar esta problemática a tiempo con el fin de intervenir efectivamente y prevenir enfermedades como el Síndrome de Burnout (14).

De igual manera, se señala que la Unidad de Cuidados Intensivos es un área en el que la enfermera brinda un conjunto de atenciones especializadas e integrales, con el propósito de ofertar al paciente una atención de calidad, sin embargo, dichas acciones se contextualizan con la realidad sanitaria, donde se aprecia escasez de recurso humano, insumo y equipamiento, además de incremento de la carga en el trabajo, a lo que se adiciona la condición crítica de los pacientes y la interrelación con los familiares que predisponen a la enfermera a situaciones de estrés laboral que pueden concluir en un Síndrome de Burnout y en razón a ello afectar su desempeño laboral (15).

De lo mencionado anteriormente, en la experiencia de la investigadora en cuanto a las atenciones de pacientes en la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital Nacional se observó que el profesional de enfermería atendía de forma apurada, aburrida, agotada, cansada, desmotivada y en algunos casos con temor, además se identificó en algunos casos el maltrato verbal hacia los familiares y calificaban su quehacer diario negativamente, reflejando síntomas relacionados a agotarse emocionalmente, despersonalizarse y tener una falta de realización personal, los cuales pueden predisponer a contar con Síndrome de Burnout y afectar directamente su desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023?
- ¿De qué manera se relaciona la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023?
- ¿De qué manera se relaciona la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

- Establecer la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.
- Establecer la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Teóricamente, el actual estudio propone incrementar el nivel de conocimientos en relación al síndrome de Burnout y el desempeño laboral, mediante el contraste de resultados encontrados con el marco teórico respectivo, conformando de esta manera un antecedente actual en cuanto a las variables mencionadas. En relación a ello, Chiavenato (16) refiere que desempeño laboral es el nivel de cumplimiento del conjunto de requisitos que propone la institución, en el cual el trabajador demuestra un conjunto de habilidades en el desarrollo de sus acciones y éstas van acorde de los objetivos de la organización, por lo que es indispensable que el trabajador se encuentre en un óptimo estado de salud física y mental. Asimismo, se considera al Síndrome de Burnout como una de las enfermedades que van a afectar la salud mental y física de la enfermera, de tal manera que genera un componente negativo que determinará su desempeño laboral.

1.4.2. Metodológica

El actual estudio se justifica metodológicamente en la aplicación de cuestionarios de recolección de información, como instrumentos de medición de variables como el síndrome de Burnout y desempeño laboral, de tal manera que se evidencie la efectividad

de medición de ambas variables. Cabe señalar que ambos instrumentos de medición contarán con criterios de confiabilidad y validez aceptables antes de poder aplicarse.

1.4.3. Práctica

La justificación práctica de la investigación se presenta en base al objetivo propuesto el cual consiste en establecer de qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el profesional de enfermería, de tal manera que se evidencia la realidad de las situaciones en el caso de cada una de las variables y la relación entre ellas, para así ofrecer dicha información a los gestores de enfermería con el propósito de favorecer la salud mental de las enfermeras, su calidad de vida profesional y de esta manera reforzar y fomentar un óptimo desempeño.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El actual estudio se desarrollará en un periodo de tiempo de 6 meses, de enero hasta junio del 2023, los cuales se encuentran detallados en el cronograma de actividades propuestas en el proyecto.

1.5.2. Espacial

En cuanto al lugar donde se desarrollará el estudio, se considerará a la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de nivel III en Lima, provincia y departamento de Lima - Perú.

1.5.3. Población o Unidad de Análisis

La población del actual estudio lo conformarán las enfermeras que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de nivel III.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes nacionales

Condezo (22) en el 2020 en Lima planteó un estudio con la finalidad de “establecer de qué manera se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral en las profesionales de enfermería de la UCI en un Instituto de Salud”. Metodológicamente fue un estudio de correlación, cuantitativo, básico y transversal, donde se utilizaron dos instrumentos validados y confiables a 80 enfermeras, obteniendo como resultado que un 70%, 28.75% y 1.25% presentaron un nivel medio, bajo y alto de síndrome de Burnout y un 71% y 29% presentaron un nivel eficiente y regular desempeño laboral. Se concluye que ambas variables se correlacionan de forma positiva media y significativa, con un resultado igual a 0.271.

Caycho (23) en el 2019 en Lima realizó una investigación con el propósito de “establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño en las profesionales de enfermería del servicio de cuidados críticos”. Metodológicamente fue un estudio descriptivo, transversal y correlacional, en la que se aplicó dos instrumentos validados y confiables a 39 enfermeras, obteniendo como resultado en relación al síndrome de Burnout, que un 53.8%, 33.3% y 12.8% presentaron un nivel intermedio, bajo y alto respectivamente. En cuanto al desempeño laboral, un 56.4%, 30.8% y 12.8% presentaron un nivel intermedio, bajo y alto respectivamente. Se concluye que ambas variables no presentan una relación significativa.

Zunini (24) en el 2022 en Lima realizó una investigación con el propósito de “determinar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos”. Metodológicamente fue un estudio de correlación, cuantitativo, básico y transversal, donde se utilizaron dos instrumentos validados y confiables a 93 enfermeras, obteniendo que un 44.1%, 30.1% y

25.8% presentaron un nivel bajo, medio y alto de síndrome de Burnout y un 46.2%, 34.4% y 19.4% presentaron un nivel medio, bajo y alto en su desempeño, llegando a la conclusión que el Burnout influye en el desempeño de las enfermeras.

Ochoa (25) en el 2022 en Lima realizó una investigación con el propósito de “establecer de qué manera se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño en las profesionales de enfermería del área de Cuidados Intensivos”. Metodológicamente fue descriptivo, correlacional y no experimental, donde se utilizaron dos instrumentos validados y confiables a 85 enfermeras, obteniendo como resultado que el 40%, 31.8% y 28.2% presentaron un nivel medio, alto y bajo del síndrome de Burnout y un 35.3%, 35.3% y 29.4% presentaron un nivel medio, bajo y alto en su desempeño laboral. Se concluye una existencia correlacional, inversa y baja con un valor igual a -0.223 .

Gutierrez (26) en el 2018 en Lima realizó una investigación con la finalidad de “establecer de qué manera se relaciona el síndrome de burnout con el desempeño en los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Instituto de Salud”. Metodológicamente fue un estudio de correlación, descriptivo y no experimental, donde se aplicaron dos cuestionarios validados y confiables a 114 enfermeras, obteniendo como resultado que un 71%, 23.7% y 5.3% presentaron un nivel medio, bajo y alto sobre el síndrome de Burnout y un 63.2%, 31.6% y 5.3% presentaron un nivel eficiente, regular y deficiente de su desempeño laboral. Se concluye la existencia correlacional negativa y baja con un valor igual a -0.214 .

2.2. Antecedentes internacionales

Deng et al (17) en el 2019 en China realizaron una investigación con el propósito de “establecer si estrés influye en el nivel de desempeño laboral entre los profesionales sanitarios en los hospitales de China”. Metodológicamente fue un estudio correlacional y

descriptivo, donde aplicaron la escala de estrés autoinformado – C-HSS como instrumento a 1594 profesionales sanitarios, encontrando que las variables de estudio se asocian de forma significativa e inversa con un valor de correlación igual -0.08 , concluyendo que el desempeño es mejorable disminuyendo el grado de estrés e incrementando la motivación en las áreas de trabajo.

Dyrbye et al (18) en el 2019 en Estados Unidos, propusieron un estudio con la finalidad de “establecer de qué manera se relaciona el estrés y el desempeño laboral en las enfermeras”. Metodológicamente fue un estudio descriptivo, correlacional y transversal, en la cual se utilizaron instrumentos de medición validados como el Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de salud y desempeño que se aplicaron a 812 enfermeras, encontrándose que el 35.3% de encuestados percibieron tener estrés laboral y en cuanto al desempeño laboral se identificó un 56.2%, 28.2% y 15.6% presentaron un nivel alto, medio y deficiente respectivamente, concluyendo que el estrés probablemente afecte el desempeño de las enfermeras.

Ye et al (19) en el 2018 en China, propusieron una investigación con el propósito de “establecer la asociación entre el estrés percibido y el desempeño de las enfermeras”. Metodológicamente, fue un estudio transversal y descriptivo, donde se utilizaron dos cuestionarios validados, la escala de estrés percibido y la escala de desempeño clínico que se aplicaron a 435 enfermeras, encontrando una asociación negativa y significativa entre las variables estudiadas, concluyendo que el estrés laboral se asocia negativamente con el desempeño.

Chi et al (20) en el 2020 en China, propusieron una investigación con el propósito de “establecer cuál es la relación entre el desempeño de enfermería y el estrés laboral”. Metodológicamente, fue un estudio correlacional y descriptivo, en la cual se aplicó el cuestionario de estrés laboral y el cuestionario de desempeño laboral a 133 enfermeras,

donde se encontró la existencia de una relación significativa y positiva entre dichas variables, concluyendo que las enfermeras que presentaron síntomas de estrés laboral lo reflejaron en sus acciones desempeñadas y calidad de cuidado brindado.

Rivas y Barraza (21) en el año 2018 en México plantearon un estudio con la finalidad de “establecer si los factores labores del profesional de enfermería influyen en el Síndrome de Burnout”. Metodológicamente fue un estudio de correlación, no experimental y transversal en la que se utilizó en instrumento Maslach Burnout Inventory y fue aplicado a 204 profesionales de enfermería, encontrándose que las dimensiones del Burnout presentaban una media 2.27 (56%), 1.84 (46%), y 1.61 (40%) en la dimensión agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal respectivamente, siendo el turno de trabajo, el factor que más determinó la presencia del síndrome, concluyendo que la condición laboral predispone la formación del Burnout y por ende influye en su desempeño como trabajador de salud.

2.3. Bases Teóricas

Variable Síndrome de Burnout

a. Definición

Se define síndrome de Burnout como aquel desequilibrio entre las exigencias y las formas de afrontar las diferentes exigencias laborales y que se manifiesta de forma física, emocional o mental por medio de su conducta. Dicho de otro modo, la persona que lo padece se agota mental y físicamente, originando una sintomatología como la desmotivación y desgano al hacer sus actividades, el ausentismo laboral, entre otros, afectando de esta manera negativamente en su desempeño (27).

Otra definición, la propone Freudenberg, quien señala que es aquel estado en el cual la persona se encuentra fatigada o frustrada debido a una razón específica, ya sea

relacionada a su vida personal o laboral, convirtiéndose así en una de las primeras definiciones del Burnout (28).

Otro de los autores que proponen una definición del Burnout, es Caballero y col., quien refiere que es la suma de tres factores: agotamiento de las emociones, despersonalización y baja autoeficacia, donde se entiende al cansancio emocional como aquel desgaste físico y mental que presenta la persona que lo padece, la despersonalización es aquella apreciación negativa que tienen los profesionales entorno a sus pacientes y la baja autoeficacia, señala a la disminución de la propia capacidad de la persona (29).

Otra definición menciona que Burnout es un término que se utiliza cuando la persona se encuentra desgastada, exhausta, quemada y desilusionada debido a su trabajo o en relación a ello, siendo uno de sus sinónimos por el ello el quemarse debido al trabajo, síndrome del estrés por trabajo, quemazón laboral, síndrome de desgaste laboral y quemarse debido a su profesión (30).

Sin embargo una de las definiciones más aceptadas es la propuesta por Maslach quien refiere que el Síndrome de Burnout es la manera inadecuada en la que el trabajador afronta el estrés que sufre a causa del trabajo en relación a tres factores en particular como son el agotarse emocionalmente, despersonalizarse en sus atenciones y presentar una baja realización personal en relación a su trabajo (31)

b. Dimensiones

Agotamiento emocional

El agotamiento o cansancio emocional es una de las dimensiones del Burnout que enfatiza la disminución o la ausencia de las emociones del profesional en el desarrollo de sus acciones en el centro de trabajo. Es decir, el trabajador hace referencia a sentirse agotado emocionalmente debido a las acciones que desarrolla

y al respecto siente que no puede ofrecer emociones dentro de la ejecución de sus acciones o atenciones (32).

Al respecto estos síntomas empiezan a desgastar a la persona de manera paulatina en relación a que los mecanismos que regulan y afrontan estas situaciones se van debilitado. Asimismo es necesario considerar que todo los trabajadores manejan un grado de estrés propio de cada profesión, no obstante dicha habilidad va disminuyendo cuando dicho estrés se vuelve crónico y no es manejado de forma óptima, porque también se dará el caso en que el manejo de estrés se puede concretar una actividad rutinaria y las personas dejan involucrarse de forma afectiva con su entorno (33).

Despersonalización

La despersonalización es una de las dimensiones del Burnout que referencia a aquel comportamiento en el cual el trabajador que ofrece la atención presenta una actitud negativa y no refleja sentimientos relacionados a ellos, es decir al no presentar sentimientos que permitan comprender la situación de las personas a quienes se ofertarán las atenciones, esto originará un trato no cordial e irrespetuoso que concluirá en una atención negativa y despersonalizada. En dicho sentido los trabajadores que presenten dicho síntoma lo reflejarán mediante acciones de maltrato psicológico y emocional que en algunos casos puede conllevar a un maltrato físico (34).

Falta de realización personal

La falta de realización personal es una de las dimensiones del Burnout a aquella autoevaluación negativa que se realiza el trabajador en relación a sus actividades desarrolladas en su centro de labores, debido a que percibe la sensación de un conjunto de incapacidades que posee al realizar sus acciones o atenciones debido

a una falta de conocimiento, escasa práctica en su actividad, o el simple hecho de tener miedo a ejecutar una actividad lo que hace sentir a la persona un grado de insatisfacción propia en cuanto a su desarrollo profesional y en su centro de labores (35).

En tal contexto se puede apreciar a un conjunto de profesionales que realizan sus atenciones de forma desmotivada, temerosa, conflictiva y con un bajo desempeño que afecta de forma directa en el trato con los pacientes o personas que reciben la atención, además de las relaciones entre el equipo multidisciplinario con el que trabajan, concluyendo en una atención de baja calidad y una baja calidad de vida profesional (36).

c. Evaluación del Síndrome de Burnout

La evaluación del Síndrome de Burnout ha sido uno de los propósitos planteados por un conjunto de profesionales en razón de ser considerada como una problemática de salud que afecta la salud mental y física de la persona, por lo cual se han planteado una serie de métodos, cuestionarios e instrumentos que tenían dicha finalidad, no obstante ninguna de las propuestas planteadas pudo ser validada de manera confiable (37). Al respecto, los autores Maslach y Jackson plantearon el instrumento denominado Maslach Burnout Inventory con la finalidad de poder evaluar de forma integral el Síndrome de Burnout para lo cual centraron sus medidas en tres componentes fundamentales que describen el comportamiento de una persona que padece dicha enfermedad (38). Dicho instrumento cuenta con 22 indicadores los cuales describen las conductas o comportamientos del Burnout relacionadas a sus tres componentes propuestos como son el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal, representando de esa manera el instrumento más aceptado para evaluar esta enfermedad (39).

Al respecto se menciona que el instrumento está distribuido según las dimensiones propuesta por lo que la dimensión despersonalización cuenta con 5 indicadores, la dimensión despersonalización cuenta con 9 indicadores y la dimensión falta de realización personal cuenta con 8 indicadores (40).

Variable desempeño laboral

a. Definición

El desempeño laboral es el logro que un trabajador alcanza mediante la ejecución de sus actividades en un determinado tiempo y favorece el logro de objetivos planteados por la institución donde labora. Asimismo se encuentra relacionado a determinadas características de las personas como son el nivel de conocimientos, prácticas y actitudes que van a interrelacionarse entre ellas con el objetivo de ser un persona competitivo y presente como producto final un óptimo desempeño laboral (41).

Asimismo Robbins hace referencia al desempeño laboral como aquella manifestación de la agrupación de competencias que el trabajador desarrolla en sus actividades laborales de forma integral, es decir es el acoplamiento de conocimiento, habilidad, experiencia, sentimiento, actitud, motivación, valores y características personales que en conjunto van a hacer posible alcanzar las metas planteadas en relación a los sectores técnicos, productivos y de servicio por el trabajador y la organización (42).

De forma similar Mejillón, señala que el desempeño laboral es la medición del rendimiento mostrado por el trabajador de la institución el cual permite identificar las fortalezas y debilidades de la persona y la organización a fin de mejorar las actividades

desarrolladas y de esa manera alcanzar y dar cumplimiento a los objetivos planteados (43).

Sumado a ello la medición del desempeño laboral en el personal sanitario es considerado como un proceso de mejora continua en el cual se puede identificar mejoras en relación a un monitoreo constante, la designación de sueldos justos, incentivos académicos y económicos, mejoramiento de la infraestructura de la organización, clima laboral favorable y así se favorecer un escenario donde se incremente la productividad, las competencias y la calidad de cuidado que ofertan dichos profesionales (44).

En dicho contexto se entiende entonces al desempeño laboral como el último resultado del desarrollo de actividades que realiza el trabajador, además de considerar definiciones como conocimientos, habilidades, actitudes y valores que desarrolla el trabajador en su quehacer diario, y se resalta la importancia de compartir conceptos como la misión y visión institucional para que el desempeño de los trabajadores se oriente a lograr los objetivos planteados (45).

b. Dimensiones de desempeño laboral

Motivación

La motivación se entiende como uno de los factores emocionales que determinan el comportamiento de las personas convirtiéndose de esa manera en una de sus fortalezas. En cuanto a las actividades laborales, la motivación es considerada como un factor favorable en toda organización en razón que fortalece a los trabajadores en el logro de las metas institucionales y representa una condición que favorece la satisfacción laboral de los trabajadores e incrementa el nivel de calidad de atención que se oferta (46).

Además de ello la motivación laboral es un valor individual interno que permite direccionar los pensamientos de las personas que tiene la capacidad de accionar, continuar y direccionar las conductas hacia un determinado objetivo, pudiendo presentarse en diferentes intensidades y direcciones que puedes variar de manera favorable o desfavorable el comportamiento del trabajador (47).

En esa situación la motivación es uno de los elementos necesarios en el desarrollo de todas las personas en las diferentes etapas de su vida y en el área laboral representan un factor indispensable en el logro de objetivos institucionales por lo que es preciso que la organización motive de forma permanente al personal que se encuentre a su cargo a fin de concientizar al trabajador con la misión y visión de la institución (48).

Responsabilidad

La responsabilidad es uno de los valores que se fundamenta en cumplir con los objetivos y compromisos por medio de una disciplina y organización personal, es decir, mediante la responsabilidad se podrá cumplir con las actividades asignadas en el cual uno asume el desarrollo de una actividad y se encarga de cumplirla de manera satisfactoria. De manera concreta se entiende como responsabilidad como aquel valor en el cumplimiento de los compromisos de forma favorable y según los tiempos establecidos, además de representar una fortaleza personal y organizacional (49).

Liderazgo y Trabajo en equipo

El liderazgo es aquel proceso que considera de forma concreta a una persona o grupo de personas que van a influenciar en otras con el propósito de cumplir objetivos planteados

de manera conjunta. En el ámbito laboral el liderazgo viene a definirse como aquella capacidad de dirigir a los trabajadores de tal manera que fomente la misión y visión de la organización en razón de que se cumplan con las metas y objetivos institucionales (50).

Sumado a ello se menciona que el liderazgo es una de las cualidades del líder de la organización el cual tiene la responsabilidad de poder compartir las metas institucionales con los trabajadores que se encuentren a su cargo con el propósito de motivarlos, conducirlos y fomentar el cumplimiento de los objetivos que se han planteado como trabajadores, equipo e institución (51).

El trabajo en equipo se conceptualiza como aquel trabajo que realiza un conjunto de personas de manera conjunta, coordinada e interdependiente que comparten un fin común, es decir cada miembro del equipo debe realizar de manera individual y colectiva una actividad determinada con el propósito de cumplir con la meta planteada como equipo y favorecer el cumplimiento de metas institucionales (52).

En ese sentido el trabajo en equipo representa una actividad multidisciplinaria donde la coordinación es un pilar fundamental en el desarrollo de actividades a fin de no duplicar o ausentar acciones y conseguir satisfactoriamente las metas propuestas (53).

Formación y desarrollo personal

La formación y desarrollo personal representan el conjunto de habilidades adquiridas generalmente mediante procesos de capacitación a fin de incrementar los conocimientos, mejorar las habilidades y adquirir nuevas competencias en el cumplimiento de las actividades propias. En el área laboral representa una de las oportunidades de mejora personal y organizacional ya que maximiza las capacidades de los trabajadores y favorece el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización, sin embargo es necesario

que dicha actividad se evalúe y monitorice a fin de evidenciar las nuevas competencias adquiridas (54).

c. Evaluación del Desempeño laboral

La evaluación de desempeño laboral representa una de las acciones de gestión que en la actualidad ha sido incluida como un actividad regular dentro de los procesos de gestión de talento humano en las diferentes organizaciones, por lo que se recomienda realizarla de manera permanente y metodológica a fin de poder conocer de qué manera el personal se desenvuelve en sus actividades asignadas y poder establecer el potencial individual que presenta cada uno de ellos y con dicha información poder determinar las fortalezas y debilidades de los trabajadores que permitan favorecer la eficacia y eficiencia institucional (55).

En ese sentido, evaluar el desempeño se considera como el proceso que revisa y evalúa a la persona y equipo en relación al cumplimiento de sus actividades y los objetivos alcanzados de tal manera que se determine el rendimiento de los trabajadores y se identifique los factores que puedan intervenir en la productividad de la organización (56).

Además de ello la evaluación del desempeño laboral permite identificar la situación actual del rendimiento de los trabajadores a nivel personal y organizacional a fin de poder obtener resultados que se puedan contrastar con el cumplimiento de objetivos institucionales y en caso se encuentren deficiencias y debilidades permitir el planteamiento de estrategias que contrarresten lo encontrado (57).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El actual estudio desarrolla el método denominado Hipotético - Deductivo, fundamentado en el planteamiento de una hipótesis probable a fin de poder contrastarla con la realidad relacionada con las variables del estudio como son el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, teniendo como soporte el marco teórico descrito. En ese sentido, el actual estudio propone la búsqueda deductiva de dar respuesta a la hipótesis en contraste con la realidad y el marco teórico correspondiente (58).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación que se desarrollará será la cuantitativa, en razón que los datos encontrados se podrán cuantificar mediante cantidades y porcentajes, de tal manera que con dichos valores se puedan describir a las variables estudiadas (59).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación a desarrollar será la aplicada debido a que se fundamentará en teorías preexistentes para así formular una hipótesis y contrastarla con la realidad encontrada y plantear las respectivas conclusiones relacionadas al Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de la enfermera (58).

3.4. Diseño de la investigación

En el presente estudio se desarrollará el diseño no experimental, transversal y correlacional. En relación al apartado no experimental se da debido a que durante el desarrollo de la investigación no se manipularán ninguna de las variables de estudio. Es considerada transversal en razón que los datos serán recolectados en un

momento determinado. Asimismo, es correlacional debido a que el estudio busca determinar la relación entre las variables desarrolladas como son el desempeño laboral y el síndrome de Burnout en las enfermeras (59).

3.5. Población muestra y muestreo

Población.

En relación a la población, ésta se conformará por 80 profesionales de enfermería que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Nivel III en Lima, provincia y departamento de Lima - Perú.

Muestra.

El actual estudio considerará una muestra censal es decir considerará a las 80 enfermeras como participantes.

Muestreo

En cuanto al muestreo, será de tipo no probabilístico por conveniencia debido a que los participantes serán seleccionados según las consideraciones de la investigadora mediante ciertos criterios.

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de Inclusión:

- Profesionales de enfermería contratadas y nombradas que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Nivel III y que de manera voluntaria decidan participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que no cumplan con los criterios que se detallan en el apartado anterior.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores (Ítem)	Escala de Medición	Escala valorativa
Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería.	Es una respuesta incorrecta que se da ante un estrés crónico laboral y presenta tres síntomas específicos: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal (27).	Es el conjunto de información que refiere la enfermera sobre las características que tiene el Burnout y que se medirá a través de un cuestionario obteniendo valores finales de bajo, medio y alto.	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Ordinal	Bajo (0-43) Medio (44-87) Alto (0-132)
			Despersonalización	10, 11, 12, 13, 14,		
			Falta de realización personal	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22		
Desempeño laboral en el profesional de enfermería	Es la manera de comportarse de los trabajadores en relación al alcance de los objetivos planteados de una organización, el cual representa una de las características personales en cuanto a su quehacer laboral diario (41).	Es el comportamiento laboral que presenta las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en desarrollar sus atenciones y que se medirá mediante un cuestionario, asignándose como valores finales: desempeño laboral alto, medio y bajo.	Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal	Bajo (0-27) Medio (28-55) Alto (56-84)
			Responsabilidad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15		
			Liderazgo y Trabajo en equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
			Formación y desarrollo personal	24, 25, 26, 27, 28		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica para poder recolectar la información que se utilizará en el actual estudio será la encuesta.

3.7.2. Descripción del instrumento

El instrumento que se designará para la medición del Síndrome de Burnout será el denominado Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual comprende 22 ítems categorizados en 3 dimensiones como son el agotamiento emocional, el cual comprende 9 ítems, la despersonalización que abarca 5 ítems y la falta de realización personal que cuenta con 8 ítems, los cuales en conjunto tendrán como valores finales el síndrome de Burnout en un nivel bajo (0-43), medio (44-87) y alto (0-132).

En relación al instrumento que medirá la variable desempeño laboral se utilizará el instrumento denominado “desempeño laboral” propuesto por Rodriguez y Ramirez, el cual desarrolla 28 ítems y plantea 4 dimensiones: responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal, y motivación; los cuales en conjunto tendrán como valores finales en un nivel bajo (0-27), medio (28-55) y alto (56-84).

3.7.3. Validez

En relación a la validez del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) se señala que cuenta con criterios de validez de forma nacional e internacional, siendo validado por Rivera et al (60) en México con un valor de rango de cargas factoriales comprendido entre 0.42 – 0.84 el cual otorga una validez aceptable y en Perú fue validado por Llaja, Sarria y García (61) quienes validaron el instrumento mediante 15 jueces expertos (Profesionales de la salud y Psicólogos clínicos) el cual presenta una varianza mayor 40% y brinda una validez aceptable.

De la misma manera el cuestionario de “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (62) en su estudio titulado: “Estrés laboral y desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quienes validaron el instrumento mediante el juicio de 5 expertos (Un doctor y 4 magísteres), donde el instrumento presentó el resultado de 90% de conformidad, concluyendo que el instrumento cuenta con una validez aceptable.

3.7.4. Confiabilidad

En relación al cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) se menciona que la confiabilidad determinada de forma internacional por Rivera et al en México fue mediante un valor de 0.885 y en el Perú la confiabilidad determinada por Llaja et al. fue de 0.80, es decir muestra un nivel de confiabilidad aceptable.

Sobre el cuestionario de “desempeño laboral”, propuesto en Perú por Machacuay y Vera en su estudio titulado: “Estrés laboral y desempeño de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, donde desarrollaron la prueba de confiabilidad mediante la aplicación de la prueba piloto a 18 profesionales de enfermería en la cual se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach igual a 0.865 y se concluye que el instrumento cuenta con una confiabilidad excelente.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para iniciar el proceso de recolección de datos se coordinará con el área directiva de la institución hospitalaria donde se realizará la aplicación del instrumento con el propósito de que se acepte la solicitud.

Seguidamente se procederá a la coordinación con el personal de enfermería para la aplicación de los cuestionarios. Una vez determinado los días de recolección de datos se procederá a entregar en un principio los formatos de consentimiento informado a todas

las enfermeras y una vez aceptada su participación, se entregarán los cuestionarios para su desarrollo.

Al finalizar la recolección de información se organizará una base de datos y se procederá a realizar su respectivo análisis estadístico e inferencial. En relación al análisis estadístico, éste se presentará mediante cantidades y porcentajes por cada una de las variables y sus dimensiones, mientras que el análisis inferencial se desarrollará utilizando la prueba de Kolmogorov – Smirnov y el coeficiente de correlación de Spearman para la determinación de relación de las variables de estudio.

3.9. Aspectos éticos

A fin de desarrollar la ética en el presente estudio se considerará los principios éticos, como la autonomía, la cual será aplicada mediante la aceptación de la participación descrita en el consentimiento informado. La no maleficencia, que se aplicará en la consideración de que no se dañará de ninguna manera a las enfermeras participantes. La confidencialidad, que se aplicará mediante el respeto del anonimato al responder los cuestionarios. La beneficencia, que se aplicará mediante la comunicación a las enfermeras de los beneficios de su opinión en relación a las variables a estudiar. La justicia, que se aplicará durante la selección de participantes, la cual se desarrollará sin términos de discriminación y amplio respeto.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023					
	ENE.	FEB.	MAR	ABR	MAY	JUN
Identificación del problema						
Revisión bibliográfica						
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.						
Elaboración de los objetivos (General y específicos)						
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)						
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)						
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)						
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)						
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)						
Elaboración de la población, muestra y muestreo.						
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.						
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)						
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.						
Elaboración de los aspectos éticos.						
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)						
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.						
Elaboración de los anexos.						
Revisión Final de proyecto.						
Aprobación del proyecto.						
Aplicación del trabajo de campo.						
Redacción del informe.						

LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



4.2. Presupuesto

RECURSOS	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Investigadora	250	1	250
Estadístico	250	1	250
Asesor de investigación	500	1	500
TOTAL			1000
MATERIALES DE ESCRITORIO			
Tinta de impresora	100	4	400
Folders	3.00	10	30
USB	50	1	50
Libros	100	2	200
Lapiceros	1.00	10	30
Papel bond	0.10	300	30
Copias	0.10	100	10
TOTAL			750
SERVICIOS			
Internet	1	300	300
Vehículo	10	40	400
TOTAL			700
TOTAL			2450

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [Online].; 2020 [citado 20 agosto 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [Online].; 2020 [citado 20 agosto 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>.
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Online].; 2020 [citado 20 agosto 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
4. Díaz LC, Gutiérrez CH, Amancio CA. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte. 2018; 9(1): p. 1973-1987. Disponible en:
5. OMS. 72.^a Asamblea Mundial de la Salud. [Online].; 2019 [citado 20 agosto 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/governance/world-health-assembly/seventy-second-world-health-assembly>.
6. OPS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Online].; 2016 [citado 20 agosto 2022]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.
7. Rodríguez D, Hermosilla S. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011; 57(1). Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500006

8. Colmenares JA, et al. Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Enfermería de México. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2018 Octubre; 19(2). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182b.pdf>
9. Rendón MM, et al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Revista Enfermería Global. 2020; 19(3). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479
10. Vinueza VA, et al. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Revista Scielo. 2020. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/708/958>
11. Melendez SR, Tejada MS. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. Revista de Investigación Científica UNTRM. 2020; 3(1). Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569>
12. Muñoz DA, Arias GW, Caycho RT. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). Revista chilena de neuro-psiquiatría. 2019; 57(2). Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272019000200139
13. Contreras VM, Chuquiyuri BJ. Síndrome de burnout en enfermeras de un hospital nacional de Lima, 2022 Tesis de especialidad, Lima, Universidad María Auxiliadora, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/939>
14. Ministerio de Salud - MINSA. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-

MINSA) Lima: Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Salud Mental; 2020.

15. Gonzales NC. Competencias profesionales en enfermeras que desempeñan su labor en una unidad de cuidados intensivos. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería. 2015; 5(1): p. 35-46. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/149/competencias-profesionales-en-enfermeras-que-desempenan-su-labor-en-una-unidad-de-cuidados-intensivos/>
16. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano México: Mc Graw - Hill; 2009.
17. Deng J, Guo Y, Yang T, Tian X. Cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos: un estudio transversal. Revista salud ambiental y medicina preventiva. 2019; 24(2). <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>
18. Dyrbye L, et al. Un estudio transversal que explora la relación entre el agotamiento, el ausentismo y el desempeño laboral entre las enfermeras estadounidenses. Revista BCM Enfermería. 2019; 18(57). <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7>
19. Ye Y, et al. Efectos del estrés percibido y los valores profesionales sobre el desempeño clínico en enfermería: un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales. Revista Nurse Educatio Today. 2018; 71. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30290318/>
20. Choin EM, et al. Desempeño de enfermería, fatiga por compasión y estrés laboral en enfermeras de urgencias. Revista de salud muscular y articular. 2020; 27(1). <http://koreascience.or.kr/article/JAKO202013562119263.page>
21. Rivas A, Barraza A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. Enfermería Universitaria. 2018; p. 136-146. Disponible en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-70632018000200136

22. Condezo MG. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58238>
23. Caycho CY. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de cuidados críticos del Hospital Central del Ejército del Perú, Lima 2019. Tesis de maestría, Lima, Universidad Nacional del Callao, 2019. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRIA_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Zunini GF. Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral del Personal Enfermero de Cuidados Intensivos de un Hospital del Callao, en Pandemia Tesis de Maestría, Lima, Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87339/Zunini_GF-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Ochoa BZ. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, 2021 Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79685/Ochoa_BZ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
26. Gutiérrez VG. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018 Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Bianchini MM. El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. Medicina Legal de Costa Rica. 1997; 13(2). Disponible en:

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017

28. Cabello VN, Santiago HG. Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. Revista Archivo en Medicina Familiar. 2016; 18(3): p. 51-53. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>
29. Bresó EE, Pedraza ÁL, Pérez CK. Síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de Santa Marta. Revista Duzzary. 2019; 16(2): p. 259-269. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2958>
30. Vargas CL, Niño CC, Acosta MJ. Estrategias que modulan el síndrome de Burnout en enfermeros (as): una revisión bibliográfica. Revista Ciencia y Cuidado. 2017; 14(1): p. 111-131. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/810>
31. Cerrato SP, Jiménez JM, Marcos SJ, Meneses JM. Burnout en enfermería en Ávila. Revista Enfermería Castilla y León. 2019; 11(2): p. 5-10. Disponible en: <https://www.ieinstituto.es/component/rsfiles/descargar-archivo/archivos?path=burnout%252Fburnout-avila.pdf&Itemid=3707>
32. Gago K, Martínez I, Alegre A. Clima laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica. 2; 9(4): p. 1-15. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7329456>
33. Durán RR, Gamez TY, Toirac FJ, Toirac TD. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. Revista MEDISAN. 2021; 25(2): p. 278-291. Disponible en: <https://medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/2854>
34. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Revista Enfermería

- Global. 2019; 18(55): p. 344-354. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011
35. Menéndez PT, Calle GA, Delgado JD, Espinel GJ, Cedeño QY. Síndrome de burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabí, Ecuador. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales. 2018. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>
36. Yslado MR, Roger NF, Loli PT, Zarsosa ME, Padilla CL, Pinto FI, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Revista Horizonte Médico. 2019; 19(4): p. 41-49. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext
37. Intriago MSA. Síndrome del Burnout en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. Revista San Gregorio. 2019;(35): p. 94-107. Disponible en: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/962>
38. Sarmiento VG. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Revista Horizonte Médico. 2019; 19(1): p. 67-72. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000100011&script=sci_abstract
39. Muñoz S, Ordoñez J, Solarte M, Valverde Y, Villarreal S, Zemanate M. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario Popayán. Revista Médica Risaralda. 2018; 24(1): p. 34-37. Disponible en: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/14311>
40. Gómez M. Síndrome de burnout en enfermeras. Revista científica del CODEM. 2020; 10: p. 71-79. Disponible en: <https://www.conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/125>

41. Zuta AN, Castro LL, Zela PL. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista INvestigación Valdiziana. 2018; 12(3): p. 157-164. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>
42. Paz FT. Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. Revista Ciencia y Educación. 2020; 1(4): p. 15-26. Disponible en: <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21>
43. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad. 2020; 12(3): p. 385-390. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>
44. Quintana AD, Tarqui MC. Desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. Revista Archivos de Medicina. 2020; 20(1): p. 123-132. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
45. Chenet ZM, Bollet RF, Vargas EJ, Canchari FY. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. Revista Cultura Viva Amazónica. 2019; 4(3): p. 5-9. Disponible en: <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153>
46. Peña RH, Villón PS. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific. 2018; 3(7): p. 177-192. Disponible en: https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
47. Marín SH, Placencia MM. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Revista Horizonte Medio. 2017; 7(4): p. 42-52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_abstract

48. Pizarro RJ, Fredes CD, Inostroza PC, Torreblanca UE. Motivación, satisfacción laboral y estado flow en los trabajadores de salud. Revista Venezolana de Gerencia. 2019; 24(87): p. 843-856. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
49. Rodríguez SJ. Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. Revista de la Universidad Internacional de Ecuador. 2020; 5(2): p. 186-199. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
50. Castillo SE, Medina RM, Bernardo TJ, Ayala JC. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud de una microred de Perú. Revista Cubana de Salud Pública. 2019; 45(2): p. 1-13. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
51. Hernández GT, Duana AD, Polo JS. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. Revista cubana de Salud Pública. 2021; 47(2): p. 1-19. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010
52. Rapiman SM, Acevedo PI, Osorio UM, Torres CA. Paul Ricoeur y una vida buena con otros y para otros: A propósito del trabajo en equipo en salud. Revista Acta Bioethica. 2020; 26(1): p. 37-42. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S1726-569X2020000100037&script=sci_abstract
53. Tamayo M, Besoain A, Aguirre M, Leiva J. Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. Revista de Saúde Pública. 2017; 51: p. 1-10. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/dZG5Rm8kjSFKLT5PqSVFPpG/?lang=es&format=pdf>

54. Bohrt PM. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. Revista Ciencia y Cultura. 2000;(8): p. 123-131. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015
55. Álvarez IB, Indacochea GB, Alvarez IA, Yoza RN, Figueroa SM. La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. Revista científica Dominio de las Ciencias. 2018; 4(1): p. 362-372. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313254>
56. Guartán A, Torres J. La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Revista Digital Publisher CEIT. 2019; 4(6): p. 13-26. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
57. Rivero RY. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Revista Archivo Médico de Camaguey. 2019; 23(2): p. 159-164. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
58. Tamayo T. Metodología de la investigación. tercera edición ed. Madrid; 2008.
59. Hernández SR, Fernández CC, Baptista LM. Metodología de la Investigación. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
60. Rivera A, Rivera H, Gonzales G. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investigación en Educación Médica. 2017; 6(21). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572017000100025&script=sci_abstract
61. Llaja V, Sárria C, García P. Síndrome del Quemado por Estrés Laboral asistencial. Muestra Peruana Lima: Pinedo Grafic.E.I.R.L.; 2007.
62. Machacuay CJ, Vera BG. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 Tesis de

especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>

Anexo

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización personal</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Motivación Responsabilidad Liderazgo y trabajo en equipo</p> <p>Formación y desarrollo personal</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional de corte transversal</p> <p>Población y muestra: Conformado por 80 profesionales de enfermería.</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera se relaciona la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p>		
<p>¿De qué manera se relaciona la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p>	<p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p>		
<p>¿De qué manera se relaciona la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p>	<p>Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos de un hospital nacional de nivel III, Lima - 2023.</p>		

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento de Recolección de datos: Síndrome de Burnout

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de estrés laboral que le genera el trabajo que realiza en el servicio donde usted labora. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

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

II. Datos Generales

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

III. Instrucciones

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

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días.

Por ejemplo:

1) Me agrada interactuar con los pacientes: 0 1 3 4 5 6

IV. Contenido

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

“MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION”

Instrumento de Recolección de datos: Desempeño Laboral

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

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

II. Datos Generales

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

III. Instrucciones

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

0 = Nunca

1 = Alguna vez

2 = Frecuentemente

3 = Muy frecuentemente

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 0 1 2 3

IV. Contenido

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

Anexo 3: Consentimiento Informado

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL DE NIVEL III, LIMA - 2023”

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

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

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

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento yo,.....

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

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

Firmo en señal de conformidad:

DNI:.....

Fecha:

Investigador:.....

Teléfono celular:.....

Correo electrónico:.....