



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

**Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en
los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos
de un Hospital de la ciudad de Lima 2023**

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

Presentado Por:

Autora: Lic. Alendez Loayza, Fanny

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0946-7902>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

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

Yo, ... **ALENDEZ LOAYZA FANNY** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “**SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL DE LA CIUDAD DE LIMA 2023**”Asesorado por el docente: Mg.Mori Castro Jaime Alberto. DNI ... 07537045 ORCID... <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código oid:14912:250584094 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
ALENDEZ LOAYZA FANNY
 DNI: ...44954669

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Firma
 Mg. Mori Castro Jaime Alberto
 DNI:07537045.....

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

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis hijas Adriana Areli y Camila Sofía que estuvieron apoyándome y a su vez fueron el motor y motivo para seguir adelante con esta meta.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por darme fortaleza para continuar con mis metas y en segundo lugar a la Universidad Norbert Wiener por permitirme la formación integral de la especialidad de enfermería en unidad de cuidados intensivos.

ASESOR DE TESIS: Mg. Mori Castro Jaime Alberto

JURADOS:

Presidente	: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña
Secretario	: Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera
Vocal	: Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

INDICE

Resumen	vi
Abstract	vii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3

1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	204
2.3.1. Hipótesis general	204
2.3.2. Hipótesis específicas	¡Error! Marcador no definido. 4
3. METODOLOGÍA	225
3.1. Método de la investigación	225
3.2. Enfoque de la investigación	225
3.3. Tipo de investigación	225

3.4. Diseño de la investigación	236
3.5. Población, muestra y muestreo.....	236
3.6. Variables y operacionalización.....	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7.1. Técnica.....	30
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	30
3.7.3. Validación.....	32
3.7.4. Confiabilidad.....	272
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	282
3.9. Aspectos éticos	33
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	35
4.1. Cronograma de actividades	35
4.2. Presupuesto.....	36
5. REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	42
Anexo 1. Matriz de consistencia	43
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	49; Error! Marcador no definido.
Anexo 3. Instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4. Consentimiento informado	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

Objetivo: Analizar la relación del desempeño laboral con el Síndrome de Burnout en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023. El trabajo es cuantitativo porque se llevará a cabo la recopilación sistemática de información numérica y el análisis de la información mediante procesos estadísticos, ya que la recopilación de datos se utiliza para mostrar las hipótesis de apoyo y describir la calidad o características para determinar el resultado de la muestra de roles población. El tipo de investigación corresponde a una encuesta básica. Dependiendo del alcance, será descriptivo, relevante. El diseño será utilizado: No experimental ya que las variables no serán manipuladas deliberadamente para el análisis, serán utilizadas en un ambiente natural o real. La población La población de estudio estará conformada por todas las enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima, las cuales corresponden a un total de 85 enfermeras.

Palabras claves: Desempeño laboral, Síndrome de Burnout, enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Abstract

Objective: To analyze the relationship of work performance with Burnout Syndrome in nurses who work in the Intensive Care Unit of a Hospital in the city of Lima 2023. The work is quantitative because the systematic collection of numerical and the analysis of information through statistical processes, since the data collection is used to show the supporting hypotheses and describe the quality or characteristics to determine the result of the role sample. population. The type of research corresponds to a basic survey. Depending on the scope, it will be descriptive, relevant. The design will be used: Non-experimental since the variables will not be deliberately manipulated for the analysis, they will be used in a natural or real environment. The population The study population will be made up of all the nurses who work in the Intensive Care Unit of a Hospital in the city of Lima, which correspond to a total of 85 nurses.

Keywords: Work performance, Burnout Syndrome, nurses in the Intensive Care Unit.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés laboral, la duodécima causa principal de muerte en todo el mundo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha estado en el centro de atención desde que un trabajador de 29 años de una importante empresa de periódicos japonesa murió en un ataque en 1969. Debido al corazón, el estrés de la jornada laboral ha llamado la atención debido a los efectos negativos para la salud del desequilibrio entre el trabajo y la vida personal (1).

Ahora la Organización Mundial de Salud (OMS) ha incluido formal el síndrome de burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades. Esta consideración se basa en la opinión de un experto que incluye el burnout como parte de la sección de problemas relacionados y lo describe como un "síndrome combinado causado por una enfermedad crónica". Síndrome de "estrés laboral no gestionado con éxito". Menciona la fatiga, el esfuerzo laboral reducido y las emociones negativas relacionadas con el trabajo como los síntomas (2).

En la pandemia se ha puesto de manifiesto la fragilidad de sistemas sanitarios y la enorme escasez de enfermeras a las que se enfrenta. En el contexto de esta pandemia, los profesionales de la salud enfrentan eventos traumáticos, dificultad para tomar decisiones cuando las opciones de tratamiento son limitadas, equipos de protecciones personales insuficientes, mala capacitación, condición laboral difícil y falta de procedimientos de atención estándar, como la limitación de opciones, entre otras, demostrar competencia como gestores del cuidado (3).

El Centro de Control de Enfermedades (CDC) dice que 81% de enfermedades con síntomas leves a moderados, el 14% tienen síntomas graves para Covid-19; requiere tratamiento intermedio Hospitalización en departamentos hospitalarios importantes como salas y

unidades de cuidados intensivos, pero dada la gravedad de las enfermedades respiratorias, la condición puede deteriorar rápidamente y llevar a la muerte. Debido a cantidad de pacientes con estado crítico y requieren atención en establecimientos especializados, las salas o áreas críticas se han colapsado, aumentando el riesgo de complicaciones e incluso la muerte (4).

En la pandemia, el porcentaje de enfermeras (trabajando en áreas críticas) era muy alto. Diversos estudios en Europa muestran que estos profesionales sufren un alto estrés emocional debido al estrés y al entorno en el que desarrollan sus funciones, presentando altos niveles de ansiedad y depresión (5).

Esta situación se ve agravada por el hecho de que existe una escasez de 5,9 millones de enfermeras en todo el mundo, de las cuales el 90% (5,4 millones) se concentran en países de ingresos bajos y medianos bajos; Las enfermeras empleadas actualmente tienden a ser enfermeras más jóvenes con poca experiencia, ya que están empleadas para atender las necesidades en el cuidado de pacientes (6).

El síndrome de burnout, llamado síndrome de burnout, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome de fatiga laboral, declarado por OMS como factor de riesgo laboral en 2018 porque afecta la calidad de vida, salud psicológica empeora la vida. Las personas afectadas brindan servicio al cliente deficiente, no cumplen con sus funciones o aumentan el ausentismo promedio, que resulta en pérdidas financieras y metas fallidas para la organización (7).

Los profesionales de salud experimentan problemas de salud mental, como ansiedad, depresión y estrés. El Ministerio de Salud afirmó que el país ya contaba con indicadores de salud mental alarmantes mucho antes de la crisis sanitaria 20 de cada 100 peruanos padecen trastornos mentales. Entre 31% y el 65% desarrollan manifestaciones a nivel del sistema nervioso central y periférico, incluido el delirio en pacientes hospitalizados, quienes superan

la enfermedad pueden desarrollar ansiedad y depresión persistentes; es necesario identificar a aquellos con mayor riesgo de trastornos mentales, es decir, entre 19 y 44 años (8).

Por lo tanto, a través del Ministerio de Salud se han desarrollado guías técnicas para la salud mental, las cuales mencionan que el burnout es causado por el estrés laboral crónico, el estrés emocional e interpersonal, que en ocasiones termina en agotamiento físico y/o emocional, incluido el agotamiento del paciente, morosidad y pérdida de la identidad personal (9).

Las áreas críticas del hospital, como los servicios de urgencias, unidades de cuidados intensivos neonatales, unidades de cuidados intensivos, son áreas donde se brindan servicios de salud a pacientes con condiciones de salud muy frágiles y por lo tanto requieren de cuidados intensivos, seguimiento constante y tratamiento especial y especializado. Estos campos especializados también requieren la presencia de personas con ciertas habilidades y habilidades técnicas, y las enfermeras son la principal fuente de tratamiento para los pacientes durante su estadía en el hospital. Estos profesionales pasan más tiempo con los pacientes, brindan apoyo físico y emocional y brindan una atención más especializada (10).

A nivel local no existen muchos estudios sobre el síndrome de burnout y los resultados del trabajo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de la ciudad de Lima, generalmente se indica que el burnout es una enfermedad común del personal médico. El desempeño de las actividades y funciones de enfermera como profesión de enfermería en el nivel de enfermería es una de las profesiones más afectadas, por lo que trabajar en una unidad de alta carga de trabajo me llevó a realizar esta investigación y plantearme la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de Realización Personal con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023
- Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023
- Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de Realización Personal con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El objetivo de los estudios actuales es crear nuevos conocimientos científicos y profundizar en los enfoques teóricos de los problemas de interpretación con el fin de promover el desarrollo del conocimiento en el campo de estudio y, por tanto, el desarrollo de nuestra profesión. Por otro lado, busca estimular la reflexión y la apertura al debate académico que informará futuras investigaciones. Por otro lado, este estudio se basa en la teoría de Benner, la cual plantea que la educación en enfermería requiere de la integración del conocimiento y la práctica a través de experiencias de aprendizaje que promuevan la adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes, de manera que se puedan desarrollar las destrezas necesarias, habilidades de enfermería de mayor calidad.

1.4.2. Metodológica

Este estudio es metodológicamente sólido en cuanto intenta determinar la relación entre las variables de estudio: desempeño laboral y su relación con el burnout de enfermería. Por otro lado, se utilizarán instrumentos fiables y validados para asegurar la precisión científica requerida. También tiene como objetivo sugerir cómo utilizar el método científico para estudiar más a fondo las poblaciones para una mejor recolección de datos, donde se desarrollarán métodos cuantitativos, diseños no experimentales, transversales e intervalos relevantes.

1.4.3. Práctica

En el campo de la práctica se apoya porque se brindará capacitación permanente para fortalecer el conocimiento de la evidencia, la obtención de resultados, así como se organizarán seminarios para fortalecer la práctica de enfermería, y por último, se procurará promover la elaboración de guías armonizar estándares y, con base en evidencia científica, mejorar sus capacidades.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Este estudio se realizará desde enero del 2023 hasta mayo del 2023.

1.5.2. Espacial

El presente trabajo de investigación se realizará en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La unidad de análisis incluye a todos los profesionales enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Rivas y Barraza, en el 2018, en México, con el objetivo “analizar turnos de trabajos, situaciones laborales, realizar horas de trabajo extras y servicios que se están actualmente, establecen diferencias del nivel que esta el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Infantil de Durango”. Estudio, correlacional, transversal y no experimental. Muestra de 200 enfermeros. Método, mediante la aplicación del Maslach Burnout Inventory-General Survey. Resultados, el turno laboral marca diferencia significativa en nivel del síndrome de Burnout en enfermeras. La condición laboral puede desencadenar estrés que genera síndrome de Burnout, la variable turno en que se labora o tipo de nombramiento laboral afecta el desempeño profesional del personal de enfermería (11).

Rendón y col., en 2020, en México, con su objetivo “determinar las prevalencias del Síndrome de Burnout en personal de enfermería de la unidad cuidado crítico y hospitalizaciones”. Estudio, observacional descriptivo, transversal. Muestra de 90 enfermeras. Método, utilizó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, realizó análisis descriptivo e inferencial usando estadísticos U de Mann Whitney y Kruskal Wallis. Resultados, hay medio nivel de Síndrome de Burnout en 83%; bajo agotamientos emocionales en 63%; bajo nivel de despersonalización en 58% y bajo nivel en falta de realización personal en 39% (12).

Intriago, en el 2019, en Ecuador, con su objetivo “determinar la principal causa del síndrome de Burnout en personal de centro de atención hospitalario de la Dirección Distrital Junín-

Bolívar”. Estudio descriptivo, explicativo. Muestra de 57 enfermeros. Método, utilizo la herramienta para medición, según cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Resultado, el 17% sufren del síndrome de fatiga crónica predominantemente en los trabajadores de sexo femenino, los trabajos son unas alternativas aplicables en instituciones públicas (13).

Vásquez y col., en Ecuador, con el objetivo “estudiar el síndrome de Burnout en grupo de enfermeras de UCI del Hospital”. Estudio, descriptiva, no experimental de tipo observacional, transversal. Muestra de 17 enfermeros. Metodo, utilizó las encuestas y para identificar la presencia de Síndrome de Burnout se aplicó el cuestionario de Maslach - Burnout – versión Human Services Survey (MBO-HSS). Resultados, el 69% fue alto Síndrome de Burnout en las enfermeras (14).

Salgado y Leria, en el 2021, en Chile, con el objetivo “determinar la relación del síndrome de burnout, satisfacción laboral y calidad de vida del profesional y de variables socio laborales de 170 profesionales de la salud pública chilena”. Estudio, asociativa comparativa-transversal. Muestra de 170 profesionales de salud. Método, aplico el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), la Escala de Satisfacción Laboral (S20/23), y el Cuestionario de Vida Profesional (CVP-35). Resultados, el 11% de trabajadores percibió niveles altos de burnout, y una satisfacción laboral y calidad de vida del profesional satisfactorio; el 87% moderado y medio (15).

A nivel nacional:

Yslado y col., en el 2019, con su objetivo “analizar la relación funcional del burnout y las satisfacciones laborales de los profesionales de salud en dos hospitales del Perú”. Estudio, cuantitativo, observacional, correlacional, transversal. Muestra de 180 profesionales de la salud. Método, el instrumento de medición fue el inventario de burnout de Maslach (MBI)

y escala de satisfacción laboral (SL-SPC). Resultados, las tasas de prevalencias en burnout fue alto en 33%. Por ecuaciones estructurales, hay relación significativa ($AGFI = 0,951$) y fueron negativas (coeficientes estructurales = $-0,63$) el burnout y satisfacción laboral en el profesional de salud. Las dimensiones predominantes del burnout fueron despersonalización ($38\%=0,71/ (0,55+0,71+0,64)$); y los factores predominantes de satisfacción laboral fue el beneficio económico ($37\%=0,99/ (0,65+0,99+0,49+0,67)$) (16).

Albarracín y col., en el 2019, con el objetivo “analizar la correlación de burnout y la satisfacción laboral en docentes pregrado de las áreas de inglés de universidad privada de Lima”. Estudio, aplicada es enfoque mixto, el alcance descriptivo correlacional y el diseño secuencial de tipo explicativo secuencial. Muestra de 47 docentes universitarios que vienen de las sedes Lima Centro. Método, usaron como instrumento las encuestas. Resultados, 74% de entrevistados, tienen nivel promedio o alto de burnout, que los profesores tienen estados repetitivos de presiones y cansancio emocional en respuesta a la exposición de continuos estresores que repercuten emocionalmente. El 27% tienen bajo nivel de satisfacción laboral, los docentes de pregrado evalúan de forma negativa las experiencias laborales, que repercute en estados emocionales y actitudes frente a trabajos a no ser reconocidos (17).

Lauracio y Lauracio, en el 2021, con el objetivo “determinar el síndrome de Burnout en tres dimensiones e identificar los niveles de desempeño laboral en cuatro escalas y ver si hay relación del síndrome de Burnout con desempeño laboral en personal de salud de Centro de Salud Vallecito I-3, Puno (Perú). Estudio, descriptivo, correlacional. Muestra de 102 trabajadores de salud. Método, el instrumento usado fue test Maslach Burnout Inventory y cuestionario de autoevaluación de desempeño laboral. Resultados, el burnout fue 7.08 en escalas de 1 a 10 ($s=2.33$), en el desempeño laboral fue 37.15 en escalas de 0 a 40 ($s = 0.74$), no hay relación de ambas variables ($r=0.065$). El burnout fue de nivel medio, con alto

desempeño laboral y no hay relación de burnout y desempeño laboral del personal de salud (18).

Araujo y Cubas, en el 2021, con el objetivo “analizar la relación del síndrome de Burnout con el desempeño laboral, en época de pandemia en enfermeros de HRDC, 2021”. Estudio, cuantitativa, básica, descriptiva correlacional. Muestra de 57. Método, uso como instrumentos el Inventario de Agotamiento de Maslach. Resultados, la edad media es 34 años, el 50% son adultos de 30 a 59 años, el 44% tienen tiempo de servicio menores a 2 años, el 94% eran mujeres, son de emergencia y UCI (68% y, 22%). El 11% con Burnout; la dimensión de agotamiento emocional y despersonalización, tienen altos niveles con 48% y 41%; hay nivel bajo en realización personal en 37%. En desempeño laboral es regular y con eficiencia en 51% y 37%; la dimensión de competencias y logros de metas hay nivel mayor alta eficiencia en 77% y 71%. Hay inversa relación estadísticamente significativa de burnout y desempeño laboral en enfermeros por $p=0.042$ y valor Tau-c de Kendall ($T_c=-0.187$); y hay relación inversa de dimensión realización personal de burnout y desempeño laboral ($p=0.042$) (19).

Enciso, en el 2022, con el objetivo “analizar las relaciones del síndrome de burnout y desempeño laboral en áreas operativas de trabajadores de construcción, Lima 2020”. Estudio, cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal. Muestra de 100 entrevistados. Método, uso la encuesta de desempeño laboral con el instrumento de síndrome de burnout de Maslach. Resultados, el 37% tienen medio síndrome de burnout y 77% con alto desempeño laboral. Existe relación de burnout y desempeño laboral (20).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera variable: Síndrome de Burnout

Freudenberg en 1974 dice que es sensación de fracaso y una vida pobre debido a sobrecarga de energía, recursos personales o fuerza mental de los trabajadores; Pines y Karfy en 1978 analizaron aspectos físicos, emocionales y actitudes; Spaniols y Caputo en 1979 definieron el burnout como un síndrome resultante de la incapacidad para hacer frente a las demandas laborales o personales; luego recibió su nombre de características de empleados relacionadas con disminución de energía, el idealismo y motivación relacionados con el desempeño (21).

Maslach y Jackson definieron en 1981 como respuesta al estrés relacionado con trabajo en enfermedad crónica, agotamiento emocional, actividad de alta intensidad y sentimientos negativos con quienes interactúa, que es la definición más popular. Moreno, Oliver y Aragonese en 1991 sugirieron que es un tipo de estrés laboral que se desarrolla a partir de una carrera que implica estrechas relaciones personales con intereses profesionales (22).

La OMS define el agotamiento como interrupción en el trabajo que provoca consecuencias físicas y psicológicas para un individuo por la inestabilidad de expectativas y realidad laboral. No hay definición de síndrome de burnout, con estrés laboral, combinado con tendencias emocionales, discutidoras y dañinas. El síndrome tiene tres dimensiones: 1) agotamiento emocional, 2) despersonalización y 3) disminución de logro personal (23).

Dimensiones

El agotamiento emocional es capacidad de responder con emoción a demandas del trabajo, con falta de interés, irritabilidad, fatiga, insomnio, inquietud. La despersonalización, revela emociones, apatía, insensibilidad, incapacidad, deshumanización, afecta negativo al paciente

y el trabajo. El deterioro del desempeño personal conduce a pérdida de competencia laboral y desempeño laboral, evaluación negativa y baja autoestima en el profesional (24).

Niveles del Síndrome

Aparecen signos inespecíficos. Esta persona tiende a ser callada. Moderado: Son inquietos, se distraen con facilidad y tienden a auto medicarse. Graves: odian el trabajo, muestran falta de respeto a pacientes y profesión, provocan retrasos y son adictos a drogas peligrosas (25).

Consecuencias del Síndrome Burnout

Se divide en tres planos; los empleados se quejan de su trabajo, hospedarán al miembro de familia, son agresivos y causar problemas familiares. La fricción con los compañeros ocurre en el trabajo, el rendimiento y la motivación disminuyen, lo que resulta en un deterioro de la calidad del cuidado y deshumanización del trabajo y el cuidado. En salud física: dolor de cabeza, dolor musculo esqueléticos, cambios de peso, insomnio, trastorno gastrointestinal y cardiovascular. Medina, Ospina y Sierra en 2020 describen que se le atribuyen al burnout en términos de manifestaciones que se expresan y observan en los individuos. Manifestaciones mentales y emocionales (signos). Tensión, irritabilidad, falta de concentración, ignorancia, depresión, manía, cansancio, irritabilidad, confusión, fracaso, incompetencia, desconfianza, tristeza. (físico). Dolor de cabeza, insomnio, dolor muscular, problemas gastrointestinales, alto ritmo cardíaco, pérdida de peso, presión arterial alta, asma, reacción alérgica (26).

Conductuales. Hay ingesta de estimulantes, apatía a pacientes y compañeros, problema interpersonal, limitación en comunicación, groserías, desacuerdos, desconfianza, sarcasmo, desesperanza, tensión, aislamiento, bajo desempeño laboral, problemas con compañeros. El síndrome de burnout en enfermería depende de factores relacionados con entorno externo o interno de la persona. Los factores son: Ambiente de trabajo. Estos son desafíos en la práctica

profesional, los enfermeros tienen papel que desempeñar en procedimental, afrontándola con actitud correcta y adecuada. **Ámbito Institucional:** Son responsables personales y trabajar con otros profesionales para coordinar otras cargas de trabajo donde se repiten roles. **Comunicación interpersonal:** trato con clientes externos e internos, con relaciones en tiempo y evitando conflictos. **Entorno personal:** El síndrome es afectado si el empleado no muestra equilibrio emocional y racional. Se exagera cuando los empleados sin apoyo emocional con dificultad organizativa, que exagera la recesión económica actual (27).

Enfermería y Síndrome de Burnout

El estrés para enfermeras es combinación de factores físicos, psicológicos y sociales, porque siempre están bajo influencia de factores de estrés, ejemplo, gran escasez de empleados, que significa mayor carga de trabajo, trabajo por turnos y los cambios en ritmos circadianos, Manejo de usuarios en situaciones problemáticas, trato con personas en situación de ansiedad y angustia, enfermedad, sufrimiento y muerte, conflicto y ambigüedad de roles que aumentan bajos salarios, relacionados con carga de trabajo. Los factores de riesgo son aportados por número desproporcionado de personas que determinan ocurrencia del síndrome (28).

Las relaciones con colegas son de importancia en desarrollo de burnout, que contribuyen a la creación de un ambiente cómodo y de apoyo para brindar atención, o viceversa, si estas relaciones son tensas, conflictivas y persisten en el tiempo, el burnout puede aumentar. También es necesario analizar relaciones con los supervisores, las instituciones, la excesiva identificación con los usuarios, los conflictos interpersonales con ellos y sus familias, y el nivel organizacional de la institución, debido a que muchas instituciones están sujetas a la burocracia profesional, lo que puede generar confusión, conflictos y roles (29).

El factor determinante para prevenir el burnout es la forma en que el individuo se adapta al estrés y por tanto afronta mejor o peor los estímulos. En este caso, la teoría que mejor explica

el problema es la teoría de Callista Roy. Callista Roy, que considera la capacidad de afrontar situaciones que afectan a su equilibrio entre la salud y la enfermedad; crear procesos de afrontamiento normativos y cognitivos internos para los trabajadores de la salud que están expuestos a varios estímulos estresantes en el entorno y el entorno laboral a diario. El primero se relaciona con respuestas automáticas generadas por procesos químicos, neurológicos y endocrinos, y el segundo se basa en la autopercepción, la interdependencia y el desempeño de roles; si se genera adecuadamente, se logrará la integridad individual (30).

El ser humano está en interacción con entorno que se desarrolla. El medio ambiente son condiciones que rodean e influyen en comportamiento y desarrollo del individuo; dando como resultado cambios que conducen a respuestas adaptativas. Existen factores internos como externos, positivos o negativos, y tan pronto como se produce un desequilibrio, se pueden tomar medidas para prevenir o intervenir. Según Callista Roy, cuando los individuos están expuestos a estímulos, tienen un mecanismo de afrontamiento definido como una respuesta innata o adquirida a los cambios ambientales. Según esta definición, existen dos tipos de afrontamiento; uno es innato, que se refiere a los mecanismos propios del individuo que están determinados por genes y ocurren automáticamente; el otro se adquiere a través de un proceso de aprendizaje en el que las experiencias de vida ayudan a desarrollar ciertas respuestas adaptativas. Las enfermeras que actúan en áreas de estrés prolongado deben estar dotadas de conocimientos técnicos, herramientas y accesorios necesarios para afrontar estas situaciones; es decir, sus habilidades y destrezas emocionales les permiten adaptarse muy rápidamente a situaciones de estrés y agotamiento emocional (síndrome de burnout) (31).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

Son comportamientos de empleados relacionados con objetivos de la organización y pueden medirse en relación con capacidad de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Hay investigadores que dicen que el desempeño se logra por descripción de las expectativas de empleados, que define como proceso donde la empresa asegura que el trabajo de empleados es consistente con metas, de continua orientación en eficacia, actuación, metas organizacionales, se desarrollan oportunidades y se distribuyen recompensas a través de la organización. Hay estudios de productividad y métricas financieras dicen que las empresas que implementan sistemas de gestión del desempeño logran mejores resultados para los empleados, los gerentes deben ser conscientes de que el hecho de que las organizaciones no implementen una gestión del desempeño efectiva es costoso en términos de oportunidades perdidas, atención, desconexión, motivación y moral en relación con la concentración (32).

Trabajo en equipo

Es desarrollo cualitativo de grupo de trabajo, es tipo de trabajo entre personas organizadas en lograr objetivo común; trabajo en equipo, habilidades de miembros son complementarias y mantienen responsabilidades individuales y mutuas, excepto: Además de un compromiso compartido para lograr metas, crean sinergia positiva a través de esfuerzos coordinados de miembros, resulta en mayor rendimiento, productividad y satisfacción personal; el trabajo en equipo también se define como “grupo de personas con habilidad complementaria comprometida con objetivo común, conjunto de metas de desempeño y prioridades que son mutuo responsables. Muestra características del trabajo en equipo: la presencia de un líder que guía y dirige al equipo, pero no lo controla, debate abierto en reuniones y resolución de problemas entre miembros; cohesión clara, espíritu colectivo orientado a tarea y satisfacción con calidad del proceso de trabajo, el trabajo se discute en conjunto, prevalece la cooperación de miembros, el individuo es motor del equipo, son responsables de sí mismos. El equipo es evaluado por desempeño en trabajo colectivo. Innovación continua: mejorar procedimientos

o inventar nuevos para lograr los mejores resultados con menos recursos; juntos logra integración armoniosa de funciones y actividades en desarrollo (33).

Responsabilidad

Es valor o cualidad que cumple con su deber al hacer, dice u ofrece algo, con conciencia de actos; las personas entienden las consecuencias de hacer lo que prometieron y saben hacerlo bien, actuar y cumplir las promesas les da confianza y seguridad de que están haciendo bien su trabajo en su vida. Un directivo responsable sabe que la honestidad, la justicia, el respeto, la solidaridad, la tolerancia y la puntualidad son valores que anteceden al cumplimiento de derecho y deber, sigue principios de ética hasta el éxito; no se comparte, tomar prestadas, ocultar conducen a fracaso; confianza en acciones, responde con educación y conocimiento, lucha contra la corrupción, no acepte mediocridad, busca respeto de la gente. Reconocen el fracaso y corrigen de inmediato, asumen responsabilidad de acciones, no se dañan a sí mismos y no corren con miedo a buscar protección contra el abuso y el poder (34).

Dimensión 1: Logro de metas:

Si la organización considera que la meta es más importante que los medios en lograrlas, el logro de metas es un factor apropiado para medir. El concepto de productividad se relaciona con los conceptos bien conocidos de eficacia, eficiencia y utilidad para lograr buenos resultados a nivel individual y organizacional y siempre se relaciona con la calidad.

Eficiencia: Conceptualizar la eficiencia como la relación entre el recurso utilizado en un proyecto y objetivos alcanzados utilizando dichos recursos, utilizando menos recursos para lograr el mismo objetivo, o utilizando los mismos o menos recursos para lograr más. Cuando se trata de salud, la eficiencia significa lograr objetivos de salud a costos más bajos (35).

Eficacia: La eficacia se conceptualiza en grado en lograr metas y objetivos. La eficacia se refiere a capacidad de lograr nuestros objetivos. En Real Academia de España, el significado de eficacia se conceptualiza en “la capacidad de lograr el efecto deseado o pretendido”.

Efectividad: La efectividad es la cuantificación del logro de objetivos, se usa con estándares, pero se entiende que puede ser sinónimo de eficacia cuando se define como capacidad de lograr efecto deseado". Por eficiencia entendemos la capacidad de persona, animal, máquina, dispositivo o cualquier elemento para lograr resultado de desempeño específico (36).

Dimensión 2: competencias

La competencia laboral es el conocimiento y la capacidad de una persona para realizar una tarea o actividad laboral, y la competencia profesional incluye todo, desde el conocimiento adquirido hasta otras habilidades y actitudes. Hace a la persona competente en el trabajo. La competencia se conceptualiza como: capacidad del profesional en tomar decisión basada en conocimientos, habilidades y actitudes profesionalmente relevantes para abordar problemas complejos que surgen en su campo profesional. Es capacidad del empleado en identificar y resolver problemas de desempeño laboral usando conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores adquiridos a través de educación y experiencia laboral. Un profesional competente equilibra los tres niveles de competencia, que debe tener un conocimiento general y específico bueno del tema, ser capaz de aplicar este conocimiento en práctica y tener voluntad de actuar. La competencia tiene tres componentes, importantes en áreas de conocimientos y habilidades, ahora es importante la actitud, que no es tangible, pero está relacionada de forma abstracta con personas y sustentada en valores y principios. Si una persona no tiene el conocimiento de un tema, puede capacitarse y adquirir la habilidad (37).

Dimensión 3: Rasgos de personalidad

La personalidad tiene efecto positivo o negativo en desarrollo personal. En estudio de Truity, una empresa estadounidense que se especializa en brindar pruebas de personalidad en línea a organizaciones profesionales, afirma que la forma de comportamos determina las decisiones, objetivos, éxito y oportunidades. Comprender las personalidades es buena manera de reconocer las fortalezas y debilidades y actuar. Ciertos rasgos humanos, como la actitud, apariencia e iniciativa, se evalúa, a veces es sesgados y subjetivos, por lo que deben evaluarse con precaución. Ciertos rasgos de personalidad relacionados con desempeño son apropiados en trabajo, que incluye adaptabilidad, buen juicio, apariencia y actitud (38).

Eysenck creía que personalidad se resume en tres dimensiones básicas: a) Estabilidad emocional, que refiere a capacidad de la persona para controlar sus emociones y considerarse equilibrada y pacífica, el extremo está inquieto, tenso y agitado; b) introversión/extraversión, relacionada con la forma en que una persona se orienta interna o externamente; personas sociables, conversadoras y cariñosas extrovertidas e introvertidas se relacionan con personas introvertidas, calladas, tímidas y socialmente aisladas c) dimensión que representa personas menos sensibles y poco colaboradoras y sensibles, cálidas, gentiles y amigables (39).

Los teóricos modernos redujeron rasgos de personalidad a cinco dimensiones: extroversión (entusiasmo, sociabilidad, confianza en sí, actividad, búsqueda de estímulos, emociones positivas), amabilidad (confianza, sumisión, humildad, amabilidad), escrupulosidad (orden, competencia, respeto), logro, autodisciplina, reflexión), estabilidad emocional (ansiedad, depresión, autoconfianza, impulsividad, vulnerabilidad) y cultura (ideas, fantasías, estética, emociones, acciones, valores). En importancia de evaluación del desempeño, Chiavenato destaca que evaluaciones de desempeño implementa políticas de remuneración, mejorar desempeño, facilitar toma de decisiones, cambiar de puesto, aumentar promociones y

evaluar necesidades de capacitación, detectar errores en planificación del trabajo y observar el personal problemas a empleados resulta difícil estar comprometidos con su trabajo (40).

2.2.3. Rol de la enfermera en la aplicación de medidas de bioseguridad

Ahora, la calidad de atención no significa la prestación de servicios médicos de calidad, va un paso más allá y busca la integridad del servicio desde el equipo de salud, que es sentido de empatía, confianza, trato humano, al tratamiento y aporte en perspectiva biopsicosocial y espiritual. Es orientación de enfermería según valor y norma científica, social, humanística y ética en dar asistencia eficaz y eficiente, reflejada en rol de personas como usuarias. Para el cuidado de enfermería y servicios de salud y satisfacción. Las enfermeras pasan más tiempo con pacientes, lo que la teoría de enfermería se ha vuelto crítica, en contexto de la pandemia, porque el manejo adecuado del estrés, combinado con la prestación de atención médica de calidad y calidez, tiene efecto beneficioso en pacientes y en ellos mismos (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis General

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023

H0: No hay relación entre el desempeño laboral entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023

Hipótesis Específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de Realización Personal con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En este estudio serán usados los métodos deductivo e hipotético deductivo; métodos de mayor desarrollo en ciencias de salud. La deducción determina características de la realidad objeto de estudio por derivaciones o como resultado de propiedades o enunciados contenidos en enunciados científicos generales o leyes previa propuestos o formulados. La característica del método deductiva cuando el resultado se obtienen de supuestos y se hacen comparaciones empíricas. Las teorías se hacen con métodos hipotéticos o especulativos que pretenden dar explicación. Los métodos teóricos que fallan y no prueban hipótesis deben ser reemplazados por otros métodos, ya que el desarrollo científico es proceso continuo y dinámico (42).

3.2. Enfoque de la investigación

Este estudio tiene enfoque cuantitativo porque utiliza informaciones cuantificables o medibles. Los datos cuantitativos de variables hipotéticas se recopilan y analizan, y los resultados se dan numéricamente, que luego se analizan utilizando métodos estadísticos (43).

3.3. Tipo de investigación

La investigación será aplicada en la medida en que los conocimientos adquiridos se utilicen directamente para proponer o proponer posibles soluciones a los problemas que se han planteado, para generar ideas de mejora, mejora u optimización (44).

3.4. Diseño de la investigación

Este estudio tendrá un diseño no experimental ya que no se manipularán las variables y los investigadores realizarán observaciones en un medio natural sin ninguna intervención. Transversal, ya que la recolección de datos sobre una población se realizará en una sola medición, es decir, en un tiempo específico y en un intervalo adecuado, ya que tiene como objetivo establecer estructuras o relaciones entre variables (45).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población de estudio estará conformada por todas las enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima, las cuales corresponden a un total de 85 enfermeras.

Muestra y muestreo:

Para una pequeña cohorte, trabajaremos con todas las enfermeras del servicio, utilizando un muestreo no probabilístico basado en la conveniencia y la proximidad de los sujetos del estudio al personal de investigación por conveniencia. Se muestreará toda la población del estudio debido a que es una población finita. Se utilizan muestreos no probabilísticos y criterios de inclusión y exclusión (46).

Criterios de selección

Criterio de Inclusión.

- Enfermeros que trabajen en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima.

- Enfermeros que acepten participar en nuestro estudio.
- Enfermeras que garanticen su participación con sus firmas de los consentimientos informados.
- Enfermeras que hagan labores asistenciales en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima.

Criterio de exclusión.

- Enfermeros que tengan cargos administrativos (supervisoras, jefas de servicio).
- Enfermeros que no hayan concluido los cuestionarios.
- Enfermeros que no hayan autorizado o que desestimen su participación durante el estudio.
- Enfermeros que se estén con licencias laborales o sindicales.
- Enfermeros que tengan labores permanentes con menores a los 12 meses

3.6. Variables y Operacionalización

Primera variable: Síndrome de Burnout

Segunda variable: Desempeño laboral

Tabla 1. Variables y Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Variable 2: Síndrome de burnout	Maslach y Jackson identificaron la respuesta al estrés ocupacional como una condición crónica que se manifiesta por agotamiento emocional, hiperactividad y estado de ánimo negativo hacia aquellos con quienes interactúa (47).	Esta variable será utilizada en el cuestionario de Maslach y Jackson de 1981 con una fiabilidad de 0,8 y reconocida en el síndrome de burnout: Alta, medio bajo	Agotamiento Emocional	Fatiga Frustración	Ordinal	ALTO de 24-48 MEDIO de 12-23 BAJO de 0-11 Nivel de Burnout. Alto:42-41. Medio:24-41. Bajo:0-23
			Despersonalización	Desinterés Previsión por el paciente		
			Falta de Realización Personal	Incapacidad para concentrarse Relaciones Interpersonales.		
Variable 1: desempeño laboral	Para Chiavenato, es el conjunto de habilidades, comportamientos, que posee un empleado o grupo de trabajo, por medio de los cuales se cuantifican u ordenan los productos según la conveniencia de la empresa o metas predeterminadas (48).	Esta variable se medirá mediante el cuestionario de evaluación del desempeño laboral del MINSA.	Logro de metas	Trabajo muy duro todos los días para mejorar la calidad del servicio que brindo a mis pacientes. Utilizo los recursos de manera efectiva para completar las tareas.	Ordinal	BUENO 25-40 REGULAR 11-24 DEFICIENTE 0-10
			Competencias	El puesto actual me brinda la oportunidad de desarrollar satisfactoriamente mis habilidades y destrezas. Planifico fácilmente las actividades de servicio. He mejorado mi rendimiento en los estudios de posgrado.		
			Rasgos de personalidad	Colaboro con mis compañeros y directivos en el flujo de trabajo del servicio. Estoy abierto a la crítica de los compañeros. Las relaciones con mis compañeros de servicio suelen ser distantes y reservadas.		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Los métodos de recopilación de datos son los mecanismos utilizados para recopilar información. Este estudio utilizará encuestas como métodos y cuestionarios como instrumentos para medir las variables, seleccionadas considerando el tipo de método de investigación y el diseño del método. Esta técnica permite obtener datos precisos en grandes poblaciones, y el uso de preguntas cerradas también facilita el cálculo de resultados y porcentajes para análisis oportunos (49).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Después de recolectar los datos, procéselos usando el programa SPS después de crear la tabla de códigos y la matriz tripartita. El producto se presenta en forma de cuadros y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación, teniendo en cuenta el marco teórico. En 1981 se utilizó el cuestionario de Maslach y Jackson para medir la variable síndrome de burnout con un nivel de confianza de 0,8, y el síndrome se midió mediante la escala de Stannon para todas las ocupaciones. Destacar los sentimientos y pensamientos de los empleados sobre su trabajo y desempeño diario. (3) El valor se divide en tres dimensiones: alto, medio y bajo. Consta de siete niveles de respuesta: 0) nunca, 1) algunas veces al año o menos, 2) una vez al mes o menos, 3) algunas veces al mes o menos, 4) una vez a la semana, 5) rara vez a la semana, 6) todos los días. En cuanto a la valoración, somos los siguientes: El Burnout se caracterizó por puntuaciones bajas en satisfacción personal y puntuaciones altas en despersonalización y agotamiento emocional. Puntuación de agotamiento: bajo: 0-23, medio: 24-41, alto: 42-132

Agotamiento Emocional Dimensional: Consta de 9 preguntas y mide el agotamiento emocional por el trabajo. Bajo: 0-19, Medio: 20-26, Alto: 27-54. Nivel de Dimensión de Despersonalización: Consta de 5 preguntas que miden la aceptación del comportamiento apático y alienado. Bajo: 0-6, Medio: 7-9, Alto: 10-30. Dimensión nivel de desempeño personal: consta de 8 preguntas, mide el nivel de productividad y desempeño personal en el lugar de trabajo. Bajo: 0-33, Medio 34-39, Alto: 40-48

En cuanto a las variables de desempeño laboral, el instrumento de medición utilizado fue un cuestionario; Evaluación del desempeño laboral del MINSA. Este cuestionario evalúa el grado de desempeño laboral, el cual consta de 8 dimensiones, utilizando escalas de calificación I, II, III, IV, V representadas por las escalas de calificación de bueno, normal e insuficiente, y clasificadas según la escala de Stannon. Estas dimensiones son: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidades, calidad del trabajo, confiabilidad y juicio, relaciones interpersonales y desempeño de tareas. La naturaleza de los resultados. Bueno 4.5, Regular 2-3, Malo 0-1

Valoraciones. Bueno 25-40, normal 11-24, malo 0-10

3.7.3. Validación

La herramienta utilizada para cuantificar el síndrome de burnout fue el cuestionario de Maslach y Jackson, el cual fue validado por diversas valoraciones de expertos, indicando una fiabilidad de dimensiones como agotamiento emocional 0,90, despersonalización 0,79 y realización personal 0,71, la consistencia interna de todos los ítems es 0.80.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se cuantifica mediante el alfa de Cronbach, que va de 0 a 1, por lo que cuanto más cercano a 1, mayor es la confiabilidad del instrumento. Ayudará a

determinar las características de la variable en estudio. El agotamiento medido por el instrumento fue de 0,93 y el desempeño laboral fue de 0,94, lo que indica que la confiabilidad es el grado en que el instrumento brinda resultados consistentes y consistentes.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El proyecto de investigación será presentado al comité de ética de la UPNW, el cual evalúa el proyecto para su aceptación. Una vez aprobado el proyecto, se presentará a la dirección del Hospital de Lima para su aceptación para la ejecución y deberá ser revisado en coordinación con el jefe de la unidad de enfermería y el jefe de servicios 24 horas que cumplan con los siguientes criterios:

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía

El respeto a este principio se expresa mediante la firma de un formulario de consentimiento informado, en el que los participantes pueden tomar una decisión después de explicarles los riesgos o beneficios del estudio y retirarse del estudio en cualquier momento.

Principio de beneficencia

Por lo tanto, con base en la mejora de la situación problemática identificada en la encuesta, luego de la publicación de los resultados de la encuesta, se organizarán capacitaciones y seminarios, que tratarán de mejorar las habilidades de las enfermeras en la la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima.

Principio de no maleficencia

La participación en este estudio no implica riesgos ni cambios que puedan afectar la integridad emocional o física del participante. Por otra parte, cabe señalar que se mantendrá la confidencialidad de la información.

Principio de justicia

Todos los participantes de la investigación son tratados con igual respeto y sinceridad, asegurando un trato justo sin discriminación ni preferencia.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023																			
	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	x	x	x																	
Búsqueda bibliográfica			x	x	x	x														
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes					x	x	x													
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación						x	x	x												
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación							x	x	x											
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación								x	x	x										
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo									x	x	x									
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos									x	x	x									
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos										x	x	x								
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información											x	x	x							
Elaboración de aspectos administrativos del estudio											x	x	x							
Elaboración de los anexos												x	x							
Aprobación del proyecto														x	x	x	x			
Sustentación de proyecto																		x	x	

4.2. Presupuesto

	REC. HUMANOS	UNIDAD	TOTAL
POTENCIALES HUMANOS	Digitadora	1	200
	Almuerzos	20	300
	Estadístico	1	500
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Libros	3	180
	Internet	1	100
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Copias	100	10
	Impresiones	100	50
	Espiralado	2	10
	Usb	1	50
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Lapicero	2	5
	Corrector	1	3
	Resaltador	1	3
	Hojas Bond A4	1	20
	Post-it	3	15
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Comunicaciones	Estimado	80
	Movilidad y viáticos	Estimado	250
	Total, costo		1816
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS

1. Sarmiento S. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena [Optar grado de Magister]Cusco: Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2017. 2019;1–112.Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Castro S. Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos-Portoviejo. [Optar Maestría]. Ecuador: Universidad Estatal del Milagro; 2019. Recuperado a partir de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5030>
3. Vílchez S. Síndrome Burnout en el personal de enfermería del Hospital referencial Ferreñafe. [Optar licenciatura]. Pimentel-Perú: Universidad Señor de Sipán; 2018.Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/5014>.
4. Ccoscco A. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería en una Clínica Privada. [Optar Licenciatura) Lima; Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4829>
5. Celis M. Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral del profesional asistencial del Hospital Distrital Santa Isabel del distrito del Porvenir. [Optar Maestría]. Trujillo-Perú; Universidad Cesar Vallejo; 2019. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4454550>

6. Bocanegra N., Rivalles J. Síndrome Burnout en Latinoamérica: Una revisión sistemática [Optar licenciatura]. Trujillo-Perú: Universidad Cesar Vallejo 2017; recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54980>
7. Bruno K., Pusari E. Relaciones interpersonales y Desempeño Laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud. {Optar Maestría]Lima: Universidad Nacional del Callao 2012. Recuperado a partir de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5630>
8. Gonzales A., Rodriguez G. Desempeño Laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional San Pedro. [Optar Maestría]El Salvador: Universidad de El Salvador; 2019. Recuperado a partir de: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150420/262-11106143.pdf>
9. Granero A., Blanch J., Ochoa P. Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. Rev Lat Am Enfermagem.[Internet] 22 de enero de 2023;26(0). Recuperado a partir de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykCWJPjrfPyzmYMwm56d/?format=pdf&lang=es>
10. Rivera M., Ángel M., Albornoz M., Pérez M., Yomil J. Síndrome Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería Hospital María Auxiliadora. [Optar licenciatura]Chincha-Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Recuperado a partir de: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
11. Rivas E., Barraza A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. Enferm. univ [revista en la Internet]. 2018 Jun [citado 2023 Abr 22] ; 15(2): 136-146. Disponible en:

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000200136&lng=es.
<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.2.65171>.
12. Rendón S., Peralta S., Hernández E., Hernández I., Vargas R., Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 2023 Abr 22] ; 19(59): 479-506. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es. Epub 10-Ago-2020.
<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
13. Intriago S. Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *Revista San Gregorio, Portoviejo* , n. 35, p. 94-107, dic. 2019 . Disponible en <http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200094&lng=es&nrm=iso>. accedido en 22 abr. 2023.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.962>.
14. Vásquez A., Neto Y., Quijije R., Franco A. Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital IESS de Santo Domingo de los Tsáchilas. 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(1), 683-693. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.285>
15. Salgado J., Lería F. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Univ. Salud* [Internet]. 2020 Apr [cited 2023 Apr 23] ; 22(1): 6-16. Available from:

- http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-710720200001000006&lng=en. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>.
16. Yslado R., Norabuena R., Loli T., Zarzosa E., Padilla L., Pinto F. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz. Med.* [Internet]. 2019 Oct [citado 2023 Abr 23] ; 19(4): 41-49. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006&lng=es.
<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>.
17. Albarracín C., Castro E., Quevedo J. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado en una Universidad Privada de Lima 2019-I. 2019. En internet [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2319/Carmen%20Albarracin Elizabeth%20Castro Janeth%20Quevedo Trabajo%20de%20Investigacion Maestria 2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2319/Carmen%20Albarracin%20Elizabeth%20Castro%20Janeth%20Quevedo%20Trabajo%20de%20Investigacion%20Maestria%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y) accedido el 3 de marzo del 2023.
18. Lauracio C., Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. 2021. En internet <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/download/90/182/428> accedido el 2 de marzo del 2023.
19. 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. 2021. En internet <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2295> accedido el 13 de marzo del 2023.

20. Enciso J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Lima 2020. 2021. En internet <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30979?show=full> accedido el 13 de marzo del 2023.
21. Mayorga M. El Síndrome Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal Auxiliar De Enfermería Del Instituto De Neurociencias. [Optar título licenciado]. Ecuador: Universidad de Guayaquil 2018;84. Recuperado a partir de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26084>
22. Canales A. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal asistencial de un centro de salud de los Olivos. [Optar Maestría]Lima: Universidad Cesar Vallejo;2020;1–104. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64311>
23. Caycho E. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de enfermería del Servicio de Cuidados Críticos del Hospital Militar Central del Ejército. del Perú [Optar Maestría]Callao-Lima: Universidad Nacional del Callao; 2021.Recuperado a partir de : repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6069
24. 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. [Optar grado de Magister]Guayaquil-Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil 2020;1–125. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>

25. Alvarado Y., Chávez A. Síndrome Burnout y Desempeño Laboral del profesional de enfermería de la clínica San Lorenzo, 2021” [optar título de licenciado]. ChinchaIca: Universidad Autónoma de Ica 2021. Recuperado a partir de: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1542/3/Tania%20Joahana%20Alvarado%20Tocas.pdf>
26. Mojonero D., Rosas M. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021” [Optar título de licenciado]. Arequipa-Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Recuperado a partir de: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1562/3/Jimena%20Dayana%20Mojonero%20Tito%20%281%29.pdf>
27. Fuentes E. Estrés y Desempeño Laboral en el profesional de enfermería del hospital II-I Moyobamba. [Optar grado de Maestro]Moyobamba: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2020;2–67. Recuperado a partir de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/5026>
28. Salazar L. Síndrome Burnout y Desempeño Laboral en el personal de respuesta rápida del Hospital I de Rio Negro. [Optar Maestría]Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57451>
29. Chávez R. Síndrome de Burnout relacionado al desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche [Optar Título Licenciado] Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez 2018. Recuperado a partir de: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4759>

30. Gonzáles C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú [Tesis Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo. 2018; 132. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16088>
31. Gómez G. Síndrome de Burnout y desempeño ocupacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorga Soto [Optar título licenciado]. Tarma: Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2021. 1–81. Recuperado de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1697553>
32. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. [Optar Maestría]Chiclayo-Perú: Universidad Cesar Vallejo 2019. Recuperado a partir de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38022>
33. Alba R. Burnout en enfermería: prevalencia y factores relacionados en el medio hospitalario. Rev Cient la Soc Esp Enferm Neurol. 2015;41(1):9–14. [Internet]. 2015. Recuperado a partir de: <https://www.elsevier.es/pt-revista-revista-cientificasociedad-espanola-enfermeria-319-epub-S201352461500029X>
34. Alcántara Y. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumazá durante la pandemia [Optar Título Licenciado]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2021. Recuperado a partir de: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4773/JULIA%20YASSELY%20ALCANTARA%20CABANILLAS.pdf?sequence=5>
35. Espinoza A., Gilbert M. Orina M. El desempeño de los profesionales de enfermería. [Internet] [Citado 20 de marzo del 2023]. Disponible desde:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011

36. Cuidados básicos de Enfermería de pacientes en Unidades de Cuidados Intensivos - Revista Electrónica de Portales Medicos.com [Internet]. [Citado 11 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revistamedica/cuidados-basicos-enfermeria-pacientes-unidades-cuidados-intensivos/>
37. Erquicia J., Valls L., Barja A., Gil S., Miquel J., Leal-Blanquet J. Impacto emocional de la pandemia de Covid-19 en los trabajadores sanitarios de uno de los focos de contagio más importantes de Europa. Med Clí Ed Impr [Internet]. 2020 [citado 8 de febrero de 2023]; 434-40. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en;/ibc-193052>
38. Mamani A., Obando R., Uribe A., Vivanco M. Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. Rev Perú Obstet Enferm [Internet]. [citado 11 de marzo del 2023]; 3(1). Disponible en: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543>
39. Instituto Nacional de Salud. Prioridades de Investigación en Salud en Perú 2019-2023 [Internet]. Vol. I. Perú; 2019 [citado 17 de enero de 2023]. Disponible en: <https://web.ins.gob.pe/es/investigacion-en-salud/prioridades-de-investigacion>
40. Salazar G., Vaquerizo J., Catalan A., Arango C., Moreno C., Ferre F. Impact of coronavirus syndromes on physical and mental health of health care workers: Systematic review and meta-analysis. J Affect Disord [Internet]. 1 de octubre de

- 2020 [citado 24 de enero de 2023]; 275:48-57. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7314697/>
41. Dimitriu M., Pantea A., Smaranda A., Nica A., Carap A., Constantin V. Burnout syndrome in Romanian medical residents intime of the COVID19 pandemic. Med Hypotheses [Internet]. noviembre de 2020 [citado 24 de enero de 2023]; 144:109972. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7276114/>
42. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la investigación. [Internet]. México: Mc Graw Hill; 2014 [citado 14 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
43. Vega G., Ávila J., Vega A., Camacho N., Becerril A., Leo G. Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. European Scientific Journal [Internet]. 2014; 10(15):523-528. Disponible en <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/3477>
44. Cordero Z. La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista educación [Internet]. 2009; 33(1): 155-165. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
45. Manterola C., Otzen T. Observational Studies: The Most Commonly Used Designs in Clinical Research. Int. J. Morphol. [Internet]. 2014; 32(2):634-645. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022014000200042&lng=es
46. López P. Población, muestra y muestreo. Punto cero. [Internet]. 2014; 9(8): 69-74. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>.

47. Díaz V. Relación entre burnout y desempeño laboral en directivos del Hospital III EsSalud “Virgen de la Puerta”- Trujillo, en tiempos Covid-19 [Internet] [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud]. Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado 25 de enero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48021>
48. Vega C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería en el servicio de Hospitalización – COVID 19, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. [Internet] [Tesis para optar el Título de Licenciada en Enfermería]. Universidad Autónoma de Ica; [citado 25 de enero de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/20.500.12692/61118>.
49. Ñiquén M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la micro red Mórrope, Lambayeque. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 25 de enero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61118>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023? • ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023? • ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de Realización Personal con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023? 	<p>Objetivo general Analizar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023 • Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023 • Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de Realización Personal con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023 	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023</p> <p>H0: No hay relación entre el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento Emocional con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023</p> <p>H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023</p> <p>H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de Realización Personal con el desempeño laboral en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023</p>	<p>Primera variable: Síndrome de Burnout</p> <p>Segunda variable: Desempeño laboral</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicada ▪ Enfoque cuantitativo <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método deductivo e hipotético-deductivo</p> <p>Diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional.</p>

Anexo 2: MASLACH BURNOUT INVENTORY - HUMAN SERVICES SURVEY FOR

MEDICAL PERSONNEL

INSTRUMENTO N°1

Marcar con un aspa X en el recuadro su respuesta según la apreciación. Esta ficha tiene el carácter de ANÓNIMO, y su procesamiento será reservado. Marque Usted el numeral que considera en la escala siguiente:

1. Edad: a. 30 -40 () b. 40 -50 () c. 50 – 60 () d. Más de 60 años
2. Estado civil: a. Soltera con carga familiar: Hijos, padres, hermanos, etc b. Casada () c. Conviviente ()
3. Condición laboral: a. Nombrado () b. Contratado ()
4. Años de servicio: a. 10 - 20 años () b. 21 – 30 años () c. Más de 31 años ()
5. Nivel académico alcanzado: a. Licenciado b. Especialista c. Magister d. Doctorado

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

INSTRUMENTO N°2

INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

N		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Logro de metas					
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
	Competencias					
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
	Rasgos de personalidad.					
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					

20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo 4.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Investigadora: Alendez Loayza Fanny

Título del proyecto: “El desempeño laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023”

Propósito del estudio: ¿Cuál es la relación del desempeño laboral con el Síndrome de Burnout en los enfermeros que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de la ciudad de Lima 2023?

Riesgos: Ninguno.

Beneficios por participar: Al finalizar el estudio se darán a conocer los resultados de la investigación y posteriormente se brindarán capacitaciones y talleres a fin de fortalecer sus competencias cognoscitivas y prácticas, de esta manera se sentarán las bases para que posteriormente se desarrollen guías de intervención.

Costo e incentivos: Los participantes no generaran gasto alguno durante desarrollo del estudio.

Confidencialidad: La información proporcionada será confidencial y sólo será de uso del investigador para los fines descritos.

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

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Fecha:

Firma

D.N.I.

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado**

