



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

**Síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en las
enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del
Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023**

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

Presentado Por:

Autora: Villena Enciso, Kerin Aida Lisbeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7954-3108>

Asesor: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

**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, Villena Enciso, Kerin Aida Lisbeth, 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 desgaste profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 13 (Trece) %, con código oid:14912:273943904, 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)
 Villena Enciso, Kerin Aida Lisbeth
 DNI N° 71924811



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
 DNI N° 05618139

Lima, 02 de Abril de 2023

DEDICATORIA

A todas las mujeres empoderadas que luchamos
para ser respetadas y valoradas.

AGRADECIMIENTO

Al Divino Hacedor, a mi familia y todos mis amigos y docentes por su apoyo.

Asesor: Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

JURADO

Presidente : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria
Secretario : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth
Vocal : Mg. Valentin Santos, Celeste Efigenia

ÍNDICE

	Págs.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica.....	6
1.4.2. Metodológica	7
1.4.3. Práctica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1. Temporal.....	8

1.5.2. Espacial.....	8
1.5.3. Población o unidad del análisis.....	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específicas	21
3. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Método 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	26
3.7.1. Técnica	26
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	26
3.7.3. Validación.....	27
3.7.4. Confiabilidad	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos	29
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1. Cronograma de actividades	30

4.2. Presupuesto.....	31
5. REFERENCIAS	32
ANEXOS	42
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos.....	1
Anexo 3: Consentimiento informado.....	3

RESUMEN

Introducción: Para nadie es un secreto que los trabajadores de la salud y en especial las enfermeras enfrentan una situación crítica a nivel mundial y en especial en Latinoamérica, donde deben adaptarse a los cambios y demandas diarias del ámbito clínico que les provocan altas dosis de estrés crónico que impactan en su desempeño laboral. **Objetivo:** “Determinar cómo el síndrome de desgaste profesional se relaciona con la autopercepción del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios”. **Metodología:** El estudio tendrá un enfoque cuantitativo de tipo aplicado con alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal que se constituirá por todo el personal que labora en el servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023, equivalente a 75 enfermeras. Se consideraron, los aspectos de inclusión a considerar tendrán relevancia de acuerdo a quienes deseen participar en el estudio y respondiendo el cuestionario, previo consentimiento informado y que laboren con un mínimo de seis meses; se excluirá al personal que no desee participar y no cuente con el tiempo mínimo de labores dispuesto para el estudio, asimismo aquellos profesionales que se encuentren de licencia, vacaciones o que realicen labores administrativas. Para recabar los resultados se procederá a aplicar la técnica de encuesta mediante dos instrumentos cuestionario en cada variable, ambos han sido tomados del trabajo de Urrunaga en el año 2018, los cuales presentan validación mediante juicio de expertos y confiabilidades muy altas de 0.881 y 0.804 Alfa de Cronbach como coeficiente respectivamente, todo ello, seguirá la ruta de los aspectos éticos para luego ser procesados estadísticamente a través de tablas y gráficos para el análisis descriptivo, así como el análisis inferencial mediante correlación de Rho de Spearman.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, enfermería de cuidados intensivos, desempeño laboral.

ABSTRACT

Introduction: It is no secret that health care workers, especially nurses, face a critical situation worldwide and especially in Latin America, where they must adapt to the daily changes and demands of the clinical setting that cause them high doses of chronic stress that impact their work performance. Objective: "To determine how professional burnout syndrome is related to self-perception of work performance in intensive and intermediate care nurses". Methodology: The study will have a quantitative approach of applied type with correlational scope and non-experimental cross-sectional design that will be constituted by all the personnel working in the intensive and intermediate care service of the Alberto Sabogal Sologuren National Hospital, Lima 2023, equivalent to 75 nurses. The inclusion aspects to be considered will be relevant according to those who wish to participate in the study and answer the questionnaire, with prior informed consent and who have been working for a minimum of six months; personnel who do not wish to participate and do not have the minimum working time required for the study will be excluded, as well as those professionals who are on leave, vacation or who perform administrative tasks. To collect the results we will proceed to apply the survey technique by means of two questionnaire instruments in each variable, both have been taken from Urrunaga's work in 2018, which present validation through expert judgment and very high reliabilities of 0.881 and 0.804 Cronbach's Alpha as coefficient respectively, all this, will follow the route of the ethical aspects to then be statistically processed through tables and graphs for the descriptive analysis, as well as the inferential analysis through Spearman's Rho correlation".

Key words: Burnout syndrome, care intensive nursing, work performance.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La vida profesional en el sistema de salud implica asumir una variedad de responsabilidades con el objetivo de la superación personal y la estabilidad financiera. Con los años, las complejidades de esta actividad pueden generar un ambiente de trabajo estresante, lo que lleva al Síndrome de desgaste profesional o *Burnout*. Esta condición se caracteriza por actitudes negativas hacia los compañeros y el propio rol profesional, así como sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y sensación de insatisfacción. Estos síntomas afectan la salud, por lo que es esencial priorizar el equilibrio entre el trabajo y la vida (1).

Entonces, el síndrome de agotamiento es una condición caracterizada por fatiga extrema y estrés relacionado con el trabajo que puede conducir a problemas de salud crónicos en el personal sanitario, pudiendo resultar en un funcionamiento inadecuado dentro de la organización, afectando los procedimientos operativos del servicio, la moral de los empleados y la productividad general. Además, puede conducir a una disminución de los niveles de rendimiento, errores frecuentes, cambios de humor, irritabilidad y un servicio deficiente (2).

Es así como, los elementos inductores de estrés prolongados o recurrentes se clasifican como adversos y dañinos para el cuerpo humano y la psique. Sus consecuencias negativas son proporcionales al nivel de estrés percibido por cada individuo, destacando la necesidad de identificar estos factores y diseñar mecanismos de apoyo a los trabajadores de salud afectados. Esto es imperativo para salvaguardar su bienestar mental y físico (3).

Para nadie es un secreto que los trabajadores de la salud enfrentan una situación crítica a nivel mundial y en especial en Latinoamérica, donde deben adaptarse a los cambios diarios que les provocan estrés e impactan en su desempeño. La supervisión y evaluación constantes exacerbaban esto, lo que lleva a problemas físicos y psicológicos que pueden tener un impacto negativo en el crecimiento de la institución (4).

El síndrome de desgaste profesional (SDP) se asocia al estrés crónico y este a su vez con los ataques cardíacos. México reporta un alto número de infartos por año (18,750), mientras que China y Estados Unidos concentran el 73% y 59% de los infartos, respectivamente. El impacto negativo del SDP no se limita solo a la salud; puede tener graves consecuencias socioeconómicas. La salud de los de los profesionales de la salud es directamente proporcional a sus tasas de productividad, y cuando la salud se ve comprometida, conduce a una disminución de esas tasas. Esta situación afecta el desempeño y la productividad, generando pérdidas económicas. Los primeros indicadores de estrés entre los empleados incluyen el ausentismo, el bajo desempeño y el aumento de otras patologías crónicas (5).

En este contexto, al evaluar el bienestar físico de los empleados, el estrés crónico es la enfermedad de nuestro tiempo. Dado su impacto en la productividad, la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores, es crucial abordar el problema de manera proactiva mediante la promoción de entornos de trabajo saludables. Esta necesidad no solo sirve a los intereses de los trabajadores individuales, sino que también contribuye positivamente a su calidad de vida. Por lo tanto, abordar el estrés crónico es una prioridad de salud pública (6).

En ese orden de ideas, el síndrome de desgaste profesional representa una amenaza real para las enfermeras. Los siguientes factores relacionados con el trabajo mostraron significación

estadística: trabajos con responsabilidades de servicio al usuario, trabajar en la Unidad de Cuidados Intensivos, actividades enfocadas a cuidados paliativos, recibir intimidación de un paciente y tener que dar la noticia del fallecimiento de un paciente (7).

Sin embargo, existen algunos factores de protección que pueden ayudar a contrarrestar ese riesgo de agotamiento o desgaste profesional que vienen acompañado de estrés crónico, como experimentar emociones de compasión y satisfacción en el trabajo, dedicarse a pasatiempos fuera del trabajo, tener una vocación para la profesión de enfermería, recibir un salario más alto y tener un sólido liderazgo (8).

En nuestro país, el estrés afecta al 60% de la población, con el 70% de la fuerza laboral experimentando lo mismo en sus trabajos. El impulso constante para mejorar la productividad y superar el desempeño de los demás ha llevado a condiciones de trabajo extenuantes en muchas instituciones, en particular, las de salud. Esto, a su vez, ha resultado en la erosión del bienestar físico y mental de los empleados (9).

De tal manera, la pandemia COVID-19 ha tenido un profundo impacto en el desempeño laboral, con personas que luchan por mantener sus niveles habituales de productividad. La adopción generalizada del trabajo remoto y otras adaptaciones ha provocado la pérdida de empleos. Además, los trabajadores se enfrentan a un estrés constante debido a las largas horas de trabajo, la exposición a riesgos y la posibilidad de infectar a sus seres queridos y proveedores de atención médica. A pesar de las medidas de seguridad, muchas personas continúan ignorando la gravedad del virus, lo que genera tensión, ansiedad y estrés entre el personal sanitario (10).

Por otro lado, las investigaciones indican que los profesionales de enfermería de las UCI tienen un mayor riesgo de sufrir agotamiento (78,2 %) que las de otras unidades. Si bien esta discrepancia puede no ser estadísticamente significativa, es clínicamente relevante. No solo son susceptibles al agotamiento, sino que también tienen más probabilidades de sufrir una variedad de problemas psicológicos como depresión (24,7-50,4 %), ansiedad (19,8-44,6 %), insomnio (8,3-34 %), post -síndrome de estrés traumático (36,7-49,4%), y alto estrés percibido (21,9%). Estos hallazgos enfatizan la naturaleza vulnerable de las enfermeras de la UCI (11).

En consonancia, la probabilidad de estrés laboral es considerablemente mayor para las enfermeras que trabajan en UCI. Por ello, es crucial evaluar los factores estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles para mitigar la probabilidad de un desempeño laboral deficiente inducido por el estrés, particularmente en entornos de salud de alto riesgo donde la seguridad del paciente y la calidad de la atención están en juego (12).

Es por ello que, nos planteamos este proyecto de investigación con la finalidad de explorar los contextos del Síndrome de desgaste profesional o *Burnout* o Estrés laboral que padecen las enfermeras en las unidades de cuidados intensivos de los nosocomios nacionales de alta demanda como el Sabogal, y, cómo éste se relaciona con la autopercepción de su desempeño en entornos que podrían poner en tela de juicio la calidad del cuidado por parte de este grupo ocupacional tan importante para el funcionamiento del sector.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Cómo la “dimensión agotamiento emocional del síndrome de desgaste profesional” se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?

b. ¿Cómo la “dimensión despersonalización del síndrome de desgaste profesional” se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?

c. ¿Cómo la “dimensión realización personal del síndrome de desgaste profesional” se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

“Determinar cómo el síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios”.

1.3.2. Objetivos específicos

a. Identificar cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios.

b. Identificar cómo la dimensión despersonalización del síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios.

c. Identificar cómo la dimensión realización personal del síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Sin lugar a duda, el síndrome de *Burnout* llamado también síndrome de desgaste profesional sigue siendo uno de los fenómenos de estudio más relevantes en el sistema de salud, ya que permite recoger los diferentes comportamientos del estrés agudo y crónico que padece el personal sanitario en los diferentes contextos de los servicios de salud; de aquí, la propuesta de la presente investigación que construye y aporta conocimiento a la enfermería de cuidados

intensivos basada en teóricos que sustentan la teoría existente del *burnout* con autores como Maslach, Jackson, así como la teoría del desempeño laboral, rendimiento o eficacia de los autores, Robbin, Judge, Chiavenato que sumaran a futuros estudios en el contexto.

1.4.2. Metodológica

La pesquisa posee justificación metodológica porque usará un método de construcción del conocimiento basado en el planteamiento hipotético – deductivo bajo un enfoque cuantitativo que para el recojo de información usará instrumentos documentales internacionales validados y confiables en el constructo de las variables síndrome de desgaste profesional o *Burnout* y autopercepción del desempeño laboral en entornos como las UCI y cuyos datos serán correlacionados para determinar los posibles comportamientos de los fenómenos en indagación; lo cual, permitirá brindar un aporte al conocimiento científico desde la sistematización del método científico, pudiendo servir de base para otras exploraciones.

1.4.3. Práctica

El estudio, presenta variables que son características del trabajo diario que desarrollan las profesionales de enfermería, su estudio va a contribuir a comprender los niveles de *burnout* y también del desempeño laboral en el contexto de la emergencia sanitaria. Lo cual, permitirá plantear estrategias y programas que intervengan sobre los factores estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles para mitigar la probabilidad de un desempeño laboral deficiente inducido por el estrés, particularmente en entornos de salud de alto riesgo donde la seguridad del paciente y la calidad de la atención están en juego como son los servicios de cuidados intensivos e intermedios.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación se llevará a cabo desde el mes de abril a julio de 2023.

1.5.2. Espacial

La pesquisa se ejecutará en el servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima.

1.5.3. Población o unidad del análisis

Profesionales de enfermería (enfermeras y enfermeros) que laboran en el servicio de cuidados intensivos e intermedios.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente

2.1.1. Antecedentes internacionales

Jordán (13), en Ecuador el año 2022, publicó un estudio cuyo fin fue “establecer la relación entre el síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en equipos de trabajo en área COVID-19 de un Hospital de la ciudad de Guayaquil”, para ello tuvo en cuenta utilizar el método cuantitativo básico correlacional con diseño no experimental para una muestra de estudio de 102 profesionales de enfermería en UCI, en los hallazgos se revelaron que los participantes percibieron niveles intermedio de *burnout* con 68.6% y un 72.5% percibió un nivel medio de desempeño laboral. Se concluyó que existe una correlación de $Rho = -0,532$, lo cual respondió a que las variables se relacionan de manera inversa.

Vagni et al. (14), en Italia el 2021, realizaron un estudio cuyo objetivo principal fue “identificar la relación y el efecto predictivo de algunos factores estresores y el síndrome de Burnout sobre el desempeño y logro percibido en el personal enfermero de las áreas críticas y de emergencia COVID-19”, el estudio se abordó con una metodología cuantitativa correlacional de diseño no experimental en una muestra que abarcó a 494 enfermeras, los hallazgos revelaron que se posee un alto índice de en los niveles de *burnout* (78%) y destacó aspectos de la realización personal (37%) para generar una adaptación al entorno de la emergencia y al logro del desempeño (65%); concluyeron que existe un elevado nivel de *burnout* que se encuentra asociado al riesgo de agotamiento y al desempeño de logro ($p < 0.00$).

Al-Nuaimi et al. (15), en los Emiratos el año 2021, en su pesquisa evaluaron el “Impacto del estrés ocupacional en el desempeño laboral de las enfermeras según la percepción de las

enfermeras de cuidados intensivos”. El método de estudio fue cuantitativo-básico con nivel de correlación y con un diseño de tipo no experimental basado en una muestra de estudio que se constituyó con 379 profesionales de enfermería donde los resultados revelaron que un 75.80% presentó agotamiento, así como un 27.10% presentó tensión laboral, en este sentido los niveles de *burnout* tuvieron asociación directa con los niveles de insatisfacción y desempeño percibido por los licenciados de enfermería de áreas críticas. Asimismo, los factores asociados a la tensión laboral en el área de emergencia, se vio afectado por el arduo trabajo a presión, problemas interpersonales entre colegas de trabajo y los trastornos del sueño, por tal razón el ambiente de trabajo fueron las principales causas del desarrollo de las variables en estudio

Friganovic et al. (16), en Croacia el 2021, realizaron una indagación cuya propuesta fue “explorar las asociaciones entre los niveles de síndrome de burnout, los mecanismos de afrontamiento y desempeño laboral en enfermeras de cuidados críticos en el proceso de modelado multivariante”. Se realizó un estudio multicéntrico transversal en una muestra de conveniencia de 620 enfermeras de cuidados críticos de cinco hospitales universitarios de Croacia en 2017. Los resultados no mostraron asociación significativa entre el género, los mecanismos de afrontamiento y el desempeño laboral. Sin embargo, se encontraron asociaciones negativas significativas entre el burnout y el desempeño laboral (OR = 0,01, IC95% = 0,00-0,02, $p < 0,001$) y la asociación positiva entre el burnout y el afrontamiento pasivo (OR = 9,93, IC95% = 4,01-24,61 , $p < 0,001$). Conclusión: la asociación entre desempeño laboral y burnout en enfermeros insta a los equipos directivos del hospital a considerar acciones centradas en estos mecanismos laborales.

Alharbi et al. (17), en Arabia Saudita el 2019, el objetivo del estudio fue “explorar la prevalencia del agotamiento, la satisfacción y rendimiento laboral entre las enfermeras

nacionales saudíes de cuidados críticos”. Métodos: Una muestra de conveniencia de 150 enfermeras nacionales sauditas de cuidados críticos de tres hospitales en Hail, Arabia Saudita. Resultados: se presentó hallazgos que percibieron un entorno laboral con niveles moderados a altos de agotamiento o estrés (48%) y un nivel de rendimiento en el trabajo bajo (30%). Se concluyó que los niveles de *burnout* son moderados y, los hallazgos del estudio sirven como guía para realizar cambios en las políticas de recursos humanos a favor de las enfermeras.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Condezo (18), en el 2022, publicó una pesquisa que tuvo como propósito “establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en enfermeros del área de emergencia y cuidados críticos de un hospital público en el cercado de Lima, 2021”, el método de la investigación fue cuantitativa correlacional con diseño no experimental que tuvo en cuenta realizar el estudio con una muestra de 70 profesionales de enfermería, los resultados que se obtuvieron en el estudio señalan que el nivel de burnout se percibió con un porcentaje del 39% nivel medio y el desempeño laboral fue percibido con un porcentaje del 40% nivel medio, con lo que se concluyó que existe una correlación significativa y moderada con $Rho = 0,694$ directamente proporcional entre las variables.

Pereyra et al. (19), en el 2021, poseyeron como fin general “determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en personal de enfermería de Servicio de Emergencia y UCI, Hospital Santa María del Socorro – Ica 2021”, el método empleado fue básico cuantitativo con nivel correlacional no experimental donde se abordó una muestra de estudio de 47 profesionales de enfermería, los hallazgos muestran que se obtuvo un 68.10 % para el nivel medio de *burnout* y el agotamiento se percibieron con nivel medio para un porcentaje de 55.30%, asimismo la dimensión despersonalización se percibió con un nivel medio de 48.90%

y en la dimensión realización personal se percibió un 42.60% para el nivel bajo. Se concluyó que existe relación inversa y negativa de $Rho = -0,534$, entre las variables en estudio.

Lauracio et al. (20), en el 2020, realizaron un artículo científico cuyo objetivo fue “determinar el vínculo entre el síndrome de *Burnout* y el desempeño laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Puno”, el estudio siguió una ruta cuantitativa, básica con alcance correlacional corte transeccional no experimental; asimismo, los participantes percibieron un vínculo de correlación negativa ($p < 0,05$) entre las dos variables en análisis. Se concluye que el síndrome de *Burnout* o agotamiento profesional es de nivel medio y el desempeño laboral es alto y estos se relacionan inversamente entre sí.

Machacuay et al. (21), en el 2020, ejecutó una indagación para “determinar la relación entre el Síndrome de *Burnout* y el desempeño del personal de enfermería en el área de emergencia y UCI del Hospital la Merced”. La investigación se propuso bajo un enfoque cuantitativo correlacional transversal no experimental en una muestra constituida por 30 profesionales de enfermería, cuyos resultados se percibieron en niveles de correlación inversa negativa para las variables, por ello, se concluyó mencionando que las variables tienen una correlación negativa de Rho de Spearman = $-0,430$.

Gallegos (22), el 2019, el propósito de su trabajo fue “determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería en Servicios Críticos Hospitales, Nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca del Departamento de Puno” Metodológicamente el estudio fue correlacional, cuantitativa, tipo básica, diseño no experimental y transversal, la muestra se integró por 76 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario para el recojo de datos. Los resultados demostraron que el estrés laboral es alto en un 61.1% y el desempeño

laboral es bajo en un 70,2%. Se concluye que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral presentando una significancia igual a 0,000 y un $r= 0,796$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de desgaste profesional o *Burnout*

2.2.1.1 Conceptualización y definiciones teóricas

La génesis de la noción del síndrome de desgaste profesional radica en dilucidar los múltiples síntomas corporales y emocionales que experimentan los empleados, incluido el estrés crónico. Se atribuye a los factores estresantes, la causa raíz de estos problemas. Esta explicación se basa en el término en inglés *Burnout* para describir un agotamiento o escasez de vigor, particularmente en el contexto del desgaste relacionado con el trabajo (23).

La interpretación contemporánea del agotamiento es multidimensional y engloba la fatiga emocional, la despersonalización, la falta de atención y el bajo rendimiento. Estos factores impiden el logro de las metas y pueden conducir a desajustes conductuales, perpetuando el ciclo de agotamiento (24).

Al tomar descansos regulares y evitar el exceso de trabajo, las personas pueden evitar que surja la situación antes mencionada. El autor de un artículo original sobre el síndrome de *Burnout* en el personal de salud sugirió que esta condición puede ser el resultado de una exposición prolongada a tareas orientadas al servicio, lo que en última instancia conduce a enfermedades crónicas (25).

La disminución gradual de la productividad entre el personal sanitario se remonta a una reserva de energía menguante y constante. La exposición continua a condiciones de trabajo monótonas con asignaciones repetitivas pasa factura y conduce a los cambios mencionados anteriormente. Además, esta condición se identifica como una reacción extrema al estrés laboral duradero (26).

Por ello, cuando se infiere sobre las intervenciones que son eficaces, se destacan aquellas donde se pueden asumir de forma individual y, es que los factores estresores que pueden predominar en una persona, no son necesariamente iguales, situación que amerita que se intervenga con soportes psicoemocionales para mejorar las condiciones laborales del médico y de la enfermera (27).

2.2.1.2 Evolución histórica y teórica

En el año 1988, Pines y Aronson plantearon que cualquier profesional puede padecer el Síndrome de *Burnout*, aunque no necesariamente brinde ayuda como un profesional de salud, posteriormente en el año 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara al Síndrome de *Burnout* como un factor de riesgo laboral debido a que afecta la calidad de vida, la salud mental llegando al punto de poner en riesgo su vida (28).

El primer caso reportado de Síndrome de *Burnout* fue descubierto por Graham Greens en el año 1961 y lo escribió en su artículo “*A Burnout case*”, posteriormente en el año 1974, el psiquiatra Herbert J. Freudenberger precisó una primera conceptualización de esta patología, esto fue observado mientras laboraba en una clínica en New York, al notar que muchos de sus compañeros que habían trabajado por más 10 años de pronto comenzaban a sufrir pérdida de energía, empatía con los pacientes, agotamiento, depresión, entre otros (29).

En el año 1981, los psicólogos Maslach y Jackson presentaron el *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, el cual años más tarde, en el año 1986 sería mejorado y delimitado en su ámbito de aplicación colectiva a profesionales de la salud que atienden o laboran con personas, con lo cual estableció una de las principales rutas de análisis en el constructo teórico (30).

El estrés es la respuesta natural a las demandas y presiones que uno encuentra en su entorno laboral. En algunos casos, incluso puede deberse a la falta de conocimientos o habilidades de afrontamiento para enfrentar un desafío. Las evaluaciones se llevan a cabo para medir la capacidad y la fluidez de un individuo en tales situaciones, ya que el estrés puede afectar significativamente el funcionamiento del cuerpo (31).

2.2.1.3 Implicancias y consecuencias en el ámbito sanitario

El impacto del estrés prolongado inducido por el trabajo en los individuos se expresa como un síndrome psicológico resultante de la acumulación de tensiones crónicas. La presencia de tal tensión crea acciones conflictivas que interactúan con el empleo o la actividad del individuo. El propio organismo responde a través de un conjunto de reacciones fisiológicas y emocionales. Esta respuesta es una etiqueta condicionada y puede generar respuestas psicológicas cognitivas y conductuales complejas (32).

El síndrome que nos ocupa se materializa a través de una respuesta que involucra dos componentes: el sistema nervioso simpático y la médula suprarrenal. Estos componentes son estimulados por factores externos que representan una amenaza para el funcionamiento autorregulado del cuerpo, desencadenando los mecanismos naturales de respuesta de emergencia del cuerpo, comúnmente conocidos como la respuesta de "lucha o huida" (33).

Es necesario considerar que, el estrés por un tiempo prolongado genera en el personal de enfermería un desgaste profesional ante la prestación de sus servicios a los pacientes que atienden en unidades de alta demanda y carga emocional como son las unidades de cuidados críticos, los niveles de la demanda pueden ser uno de los factores de inflexión para que su labor sea afectada por aspectos de agotamiento a niveles físicos y psicológicos (34).

Por otro lado, el estrés psicológico que se prolonga y afecta el estado emocional de la persona “es una respuesta inadecuada del propio estrés”. Dicho ello, puede agregarse que tiene tendencia a relacionarse con los accidentes y ausencias en los diferentes servicios de enfermería, ya que la enfermera va a disminuir sus índices de productividad reflejado en los formatos de producción diaria (35).

Por otro lado, la variable tiene incidencia en la práctica diaria como el exceso de sobrecarga laboral o la ausencia de los estímulos en el servicio que se desempeña el profesional de enfermería para brindar atención inmediata al paciente que acuden por necesidad o urgencia, debido al área se manejan diversos factores que agudizan la atención, sin embargo, es indispensable que el propio profesional se encuentre empoderado con sus funciones para alcanzar una correcta atención de calidad (36).

Para agregar, se definen como aspectos de respuesta a largo periodo de estrés constante, porque dichos efectos repercuten considerablemente al profesional de enfermería que laboran en turno rotativos de 12 horas diarias en guardias diurnas o nocturnas, situaciones que ameritan que muchas veces los profesionales de enfermería se frustren por la cantidad de trabajo, sumado

a la ausencia de regulación de emociones en el ambiente laboral, lo cual es propio en cada persona (37).

2.2.1.4 Dimensiones del Síndrome de desgaste profesional o Burnout

Basado en el modelo de Maslach Burnout Inventory - MBI, se han estructurado tres dimensiones para esta variable (38, 39):

a. Dimensión agotamiento o cansancio emocional

Se refiere a la falta de motivación que experimentan las personas puede dificultar su capacidad para lograr los resultados esperados, especialmente en los servicios de emergencia donde la atención inmediata es vital. Esto se debe a una disminución de la predisposición provocada por el desánimo, que a su vez resulta de la insuficiencia de recursos emocionales para hacer frente a las exigencias del trabajo. La estimulación emocional que es necesaria para mantener el impulso laboral se erosiona con el tiempo debido al exceso de trabajo y los conflictos emocionales que surgen en el lugar de trabajo. Estos desafíos son factores clave para determinar la eficacia de su desempeño (39).

b. Dimensión despersonalización

Se refiere a la aparición de una actitud despótica y poco amable, carente de empatía y cortesía, marca el inicio de una dimensión negativa en la atención del usuario. Cuando los profesionales de la salud tratan a los pacientes como meros productos en lugar de seres humanos, crean una atmósfera distante y desconectada. Esto se puede atribuir a la incapacidad de regular las emociones en situaciones de alta presión, lo que lleva a actitudes negativas y cinismo. La irritabilidad y el compromiso impersonal se manifiestan como insensibilidad y apatía hacia los pacientes. Estas etapas generan desapego y deshumanización de quienes buscan atención, lo que en última instancia conduce a reacciones negativas hacia ellos (39).

c. Dimensión realización personal

Este aspecto del desarrollo personal es crucial para el crecimiento y el éxito profesional. Implica establecer metas alcanzables, ser competitivo y brindar un servicio excelente. No priorizar el desarrollo personal puede provocar agotamiento y falta de interés en la formación profesional. Cuando los empleados se sienten insatisfechos con su servicio, puede ser un reflejo de su baja autoestima y desmotivación. En última instancia, esto puede conducir a abandonar su trabajo. Además, cuando las personas sienten que su trabajo no se alinea con sus expectativas, puede generar una sensación de insuficiencia e insatisfacción (39).

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Conceptualización teórica

La calidad del desempeño laboral durante situaciones específicas depende de factores relacionados con la naturaleza de un individuo (40). Contribuir de manera efectiva requiere que los profesionales de enfermería muestren actitudes acordes a sus capacidades. En esencia, el nivel de obediencia o capacidad de respuesta de un empleado a los requisitos del trabajo es un determinante crítico de su desempeño (41).

Cabe mencionar que la efectividad en la gestión del talento humano es un factor determinante para el desempeño laboral (42). La profesión de enfermería ofrece una formación holística para abordar eficazmente las diversas necesidades de los pacientes en situaciones de emergencia. Esto fomenta una relación cercana entre el proveedor de atención médica y el paciente, lo que garantiza servicios de atención médica rápidos y de alta calidad (43).

2.2.2.2 Teorías y teóricos

La teoría de Robbins y Judge de 2013 sobre el tema destaca tres comportamientos clave: desempeño de tareas, civilidad y productividad (44). Sugieren que estos comportamientos surgen de la respuesta de un individuo a sus responsabilidades laborales y dependen en gran medida de los procedimientos de regulación de la empresa y del propio trabajador (45).

Por el contrario, se dice que el valor de la contribución de uno a una organización o institución está determinado por una serie de acciones realizadas dentro de un marco de tiempo específico (46). Además, está vinculado al nivel de metas alcanzadas a través de la diligencia y el trabajo duro de un miembro del equipo (47).

2.2.2.3 Importancia del desempeño laboral

En la importancia se explica como “permite determinar cuán eficiente está siendo el grado de la labor de los profesionales en el cumplimiento organizacional”. En ese aspecto, la pertinencia se direcciona hacia el desempeño y rendimiento que presentan en el servicio de cuidados intensivos como parte de la meta de calidad de atención (48).

También, se tiene en la literatura que estos factores pueden verse reducidos o disminuidos con el aumento de los años en los profesionales de enfermería, tales pueden ser las capacidades de brindar respuesta a la atención, proactividad, por lo cual, se añade que el aburrimiento en el servicio se prolonga de manera asociada con la ausencia de estímulos intelectuales (49).

2.2.2.4 Evaluación del desempeño laboral

El proceso de evaluación de desempeño laboral es complejo y subjetivo (50), se basa en un sistema estructurado que evalúa la alineación de las actividades con las tareas predeterminadas y los objetivos de la organización, así como una comparación con los indicadores de resultados (51).

Por otro lado, realizar una evaluación del desempeño de los trabajadores es imperativo por tres razones. En primer lugar, sirven como una fuente crucial de información. En segundo lugar, estas evaluaciones facilitan la formulación de un plan de acción efectivo por parte del empleador y los empleados para combatir las deficiencias y realizar mejoras. Finalmente, las evaluaciones de los empleados son útiles para la planificación de carrera (52).

Todos estos factores se derivan de los aspectos evaluativos que permiten a los profesionales de enfermería alinear la gestión con los objetivos del cuidado enfermero, que luego pueden ser evaluados o yuxtapuestos (53).

2.2.2.5 Dimensiones del desempeño laboral

Acerca de las dimensiones del desempeño laboral, se basan en dos dimensiones (54).

i. Dimensión experiencia o habilidad práctica

En esta dimensión señala que, para que los empleados ejecuten sus tareas con precisión, deben poseer una base sustancial de conocimientos en la que basarse, como se establece en los cánones del desempeño laboral (54). Además, sus habilidades deben perfeccionarse constantemente y deben ser capaces de identificar posibles errores en su trabajo (55).

ii. Dimensión relaciones interpersonales

Esta dimensión señala que las relaciones interpersonales positivas permiten que los empleados muestren una actitud proactiva y colaborativa que se refleja en su capacidad para trabajar de manera efectiva con sus colegas (56). Tales relaciones también estimulan el desarrollo de habilidades dentro de una organización, lo que conduce a una mayor innovación y competitividad (57).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios.

HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios.

HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de la investigación que se utilizará para este trabajo es el método hipotético deductivo porque consiste en aplicar los métodos los principios generales y así poder obtener conclusiones específicas para la investigación (58).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo porque hará uso del análisis numérico con técnicas del procesamiento estadístico para la obtención de los hallazgos que sirvan de aporte a los resultados (59).

3.3. Tipo de investigación

El estudio será de tipo aplicada debido que partirá desde una realidad específica para evidenciar hallazgos que sumen de aporte o solución al problema de manera práctica.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será no experimental porque no sufrirá manipulación a las variables de estudio, asimismo el nivel o alcance de la investigación será correlacional porque se establecerá el grado de relación o asociación entre las dos variables (60).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población muestra censal estará reunida por 75 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que laboran en el servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023
- Profesionales de enfermería que se encuentren en la disposición de participar en el estudio previa firma de formato de consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que cuenten con un mínimo de seis meses de labores en el servicio descrito.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que por algún motivo o razón no deseen participar en la aplicación del estudio.
- Profesionales de enfermería que cuentan con permiso o licencia.
- Profesionales de enfermería que cuenten con menos de 6 meses en el servicio de estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1. Matriz operacional de la variable: Síndrome de desgaste profesional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Síndrome de desgaste profesional o <i>Burnout</i> .	“El síndrome de desgaste profesional o <i>burnout</i> se comporta como una disminución gradual de todo tipo de preocupación o sentimiento que establezca un vínculo de sentimientos a las personas con las que se laboran o son atendidas” (33).	La variable se basa en la aplicación del MBI con las escalas de los autores Maslach y Jackson con escalas de tipo ordinal politómica para medir las dimensiones del constructo.	Agotamiento	- Desánimo	Ordinal	Alto (55 – 110 puntos)
			cansancio	- Apatía		
			emocional	- Desesperanza		
			Despersonalización	- Compromiso inadecuado - Ausencia de comunicación - Actitud impersonal		Moderado (48 – 54 puntos)
			Realización personal	- Separación - Abandono de metas profesional		Bajo (0 – 47 puntos)

Tabla 2. Matriz operacional de la variable: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	*Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V2: Desempeño laboral	Es el producto o rendimiento del profesional de salud ante las diferentes necesidades que se tiene en el servicio de cuidados intensivos e intermedios, la misma depende de la regulación de acciones, procedimiento de acuerdo al protocolo asignado (45).	La variable será medida mediante un instrumento basado en el constructo de la habilidad práctica de la enfermera y las relaciones interpersonales que maneje en su ambiente de trabajo mediante puntuaciones o valoraciones.	Experiencia o habilidad práctica Relaciones interpersonales	- Proactividad - Experiencia - Organización - Liderazgo - Toma de decisión - Valores - Relaciones - Comunicación	Ordinal	Desempeño Adecuado (82 – 100 puntos) Desempeño Inadecuado (20 – 81 puntos)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Es preciso mencionar que para las dos variables se utilizará como técnica a la encuesta que se aplicará de manera directa a los profesionales de salud, asimismo es relevante señalar que la encuesta es una técnica útil y necesaria para obtener los datos necesarios para analizar en la investigación (60).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

El cuestionario MBI, tiene como objetivo medir el grado de desgaste profesional que tiene la persona sobre su trabajo, este fue elaborado por Maslach y Jackson en 1981 (versión inicial y original), luego se consigue obtener la versión final con 22 preguntas divididas en tres categorías o dimensiones, dichas preguntas se muestran al azar cuando se le presenta al encuestado. Los minutos tanteados para resolverlo son 20 minutos como máximo. El cuestionario también contiene un determinado número de posibles respuestas, las mismas que se repiten para responder cada pregunta, este viene a ser una escala de Likert relacionada con la frecuencia en que sienten, realizan o piensan cada frase escrita como pregunta (61).

Instrumento 2: Cuestionario de Autopercepción del desempeño laboral

El instrumento que se aplicará para medir la variable desempeño laboral será el: “Cuestionario de Autopercepción del desempeño laboral”. Este documento se deriva del Cuestionario de Font Roja que fue modificado, adaptado y validado por Urrunaga (62) en su tesis de maestría en medicina “Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral

del personal de enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo – 2018”, para estudiar al personal de enfermería en entornos de servicios de alta demanda e intensidad y consta de 20 ítems que están divididos en 2 dimensiones. Esta herramienta es de auto aplicación y mide la autopercepción del desempeño laboral de la enfermera.

3.7.3. Validación

Instrumento 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

El instrumento que se aplicará para medir la variable inteligencia emocional será: “El cuestionario de síndrome de desgaste profesional o *Burnout*” validado recientemente en el Perú según protocolos utilizados por Urrunaga (62), en el año 2018 mediante juicio de expertos, los cuales fueron 03: una juez con grado académico de doctora y dos jueces con grado de magister, quienes calificaron el instrumento con una valoración del coeficiente V de Aiken de 0,893 que equivale a “Muy alto”. Por lo cual, se considera que el instrumento es válido.

Instrumento 2: Cuestionario de Autopercepción del desempeño laboral

El instrumento que se aplicará para medir la variable desempeño laboral “Cuestionario de Autopercepción del desempeño laboral” fue validado por Urrunaga (62), en el año 2018 mediante juicio de expertos, los cuales fueron 03: una juez con grado académico de doctora y dos jueces con grado de magister, quienes calificaron el instrumento con una valoración del coeficiente V de Aiken de 0,912 que equivale a “Muy alto”. Por lo cual, se considera que el instrumento es válido.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Urrunaga (62) realizó previamente una prueba piloto a 20 sujetos de iguales características al estudio, obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,881. Lo cual confirma la alta confiabilidad del instrumento.

Instrumento 2: Cuestionario de Autopercepción del desempeño laboral

Urrunaga (62) realizó previamente una prueba piloto a 20 sujetos de iguales características al estudio, obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0,804. Lo cual confirma la alta confiabilidad del instrumento.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Recolección de datos

Cuando el proyecto se encuentre en calidad de aprobado por el comité de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener, se solicitará los permisos respectivos al Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Posteriormente al trámite a realizar, con la autorización de dirección del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren se procederá a remitir una copia de la autorización a la Unidad de Investigación Red Sabogal. Luego de aprobarse los permisos desde las direcciones de la Red Asistencial, se procederá a la comunicación en el campo clínico asistencial del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Considerando los criterios de inclusión y exclusión se realizará las coordinaciones con jefatura de enfermería para que se brinden las facilidades en los días libres de la investigadora. Considerando un tiempo de aplicación de 30 minutos, los datos se registrarán mediante una base de datos realizada en Microsoft Excel versión 2016 para que se logren ubicar los niveles y rangos de puntajes de acuerdo con las variables y dimensiones. Posteriormente, los datos tabulados y configurados

se exportarán al *Software SPSS versión 25.0.*, donde se procederá a la realización del análisis estadístico.

Análisis de datos

En este apartado se describirán dos fases importantes: La primera será la aplicación de la estadística descriptiva de acuerdo a los comandos o configuraciones del *Software SPSS V25.0*, empleándose tablas de frecuencia y porcentaje con sus gráficos de nivel. La segunda fase corresponderá al análisis inferencial, el mismo que es realizado con los puntajes obtenidos para correlacionar las variables y las dimensiones con la segunda variable, los resultados se presentarán en tablas mediante el análisis de correlación de *Rho de Spearman*.

3.9. Aspectos éticos

Según el Código de ética de enfermería (63) tenemos:

- **Justicia:** Todos los participantes tendrán que ser tratados con igualdad, respeto y amabilidad, así como la obtención de los datos sean fidedignos.
- **Autonomía:** Se respetará la decisión del participante en integrar el estudio previa firma de consentimiento informado.
- **Beneficencia:** La investigadora deberá explicar los beneficios del estudio a los participantes como es conocer los niveles de burnout y la percepción del desempeño laboral, así como el grado de correlación de ambas.
- **No maleficencia:** La investigación no trasgrede, ni afecta los derechos de los participantes, asimismo, la aplicación de los instrumentos no promueve situaciones de acciones negligentes. Asimismo, los datos de los participantes se mantendrán en total anonimato y confidencialidad.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	2023															
	Abril				Mayo				Junio				Julio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Determinación del problema a investigar	■	■														
- Revisión de la literatura		■	■													
- Fundamentación del Problema				■												
- Determinación de Objetivos				■												
- Redacción de la Importancia y justificación del estudio				■												
- Bases teóricas de las variables					■	■	■	■								
- Diseño metodológico									■							
- Presentación de la metodología										■						
- Proyección de recursos y cronograma											■					
- Incluir Anexos												■	■			
- Aprobación del estudio														■	■	
- Sustentación																■

Leyenda: 1, 2, 3, 4 (Semanas)

4.2. Presupuesto

RECURSOS MATERIALES				PRECIO	TOTAL
Nº	CANTIDAD	TIPO	DESCRIPCIÓN	UNITARIO	
02	250	Hojas Bond 80g	Para sustentar avance de proyecto	S/. 0,10	S/. 50,00
03	5	Espiralados	Presentación de monografía	S/. 4,00	S/. 60,00
03	4	Encuadernado	Entrega final a la Universidad	S/. 25,00	S/. 300,00
04	80	Impresiones a colores	Para presentar avance del proyecto	S/. 0,30	S/. 96,00
SERVICIOS					
02	160	Fotocopias	Recojo de datos con instrumentos	S/. 0,20	S/. 64,00
03	Varios	Movilidad	Transporte para seguimiento de la investigación	S/. 50,00	S/. 210,00
03	02	Tipeados	Redacción de tablas en el formato requerido	S/. 5,00	S/. 45,00
04	01	Asesoría estadística en investigación	Soporte académico en estadística	S/. 700,00	S/. 700,00
05	01	Soporte y corrección de estilo	Correcciones del estudio a presentar	S/. 650,00	S/. 650,00
Situaciones imprevistas					S/. 300,00
Titulación					S/. 3000,00
TOTAL					S/. 5475,00

5. REFERENCIAS

1. Rivera Á, Ortiz R., Miranda M, Navarrete P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista digital de postgrado*. 2019. 8(2), e163. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/101/101676007/101676007.pdf>
2. Borda M, Navarro, E, Aun E, Berdejo H, Racedo K, Ruiz J. Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Salud Uninorte* [Internet] 2019 [citado 24 de marzo de 2023] 23, 1, 43-51. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/817/81723106.pdf>
3. Gutiérrez GA. Síndrome de Burnout. *Archivos de Neurociencias*, [Internet] 2019 [citado 24 de marzo de 2023] 11, 4, 305-309. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=13668>
4. OPS. *Celebración día mundial de salud y seguridad en el trabajo 2019*. WashingtonDC; [Internet] 2019 [citado 24 de marzo de 2023]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11946:world-day-safety-health-work-2017&Itemid=3907&lang=es
5. Pretince C, Thaichon P. Revisiting the job performance – burnout relationship. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28:7, 807-832; [Internet] 2019 [citado 24 de marzo de 2023]; Vol 4 (3): -202-215. Disponible en: DOI: [10.1080/19368623.2019.1568340](https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1568340)
6. Wu, G., Hu, Z., & Zhen, J. Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16(13), 2394; 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
7. Beltrán JM, Carvajal A B. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*.

2019. 38(4), 501-508. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/movil/>
8. Zhang, L., Yao, Y., & Yiu, T. Job Burnout of Construction Project Managers: Exploring the Consequences of Regulating Emotions in Workplace. *Journal of Construction Engineering and Management*. [Internet] 2020 [citado 4 de diciembre de 2022]; Vol. 14. Disponible en: [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001913](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001913)
 9. Rojas J. Noticias: 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral; [Internet] 2019 [citado 24 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://web.facebook.com/Gestionpe/posts/1651440164874222/>
 10. Jaramillo M, Ñopo H. Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú. Documentos de investigación. Empleos, productividad e innovación. Lima: GRADE. ISBN: 978-612-4374-30-2; 2020. Disponible en: <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi106.pdf>
 11. Cardona-Fernández O, Calvo-Doñate E, Gargallo-Marqués MA, Esteban-Chavarría B, Badenas-Sánchez M, Calderón-Rozalén AA, et al . Prevalence of burnout in the ICU of a second level hospital during the second and third waves of COVID-19. *Ene*. [Internet]. 2022 [citado 2023 Mar 30] ; 16(1): 1275. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000100004&lng=es. Epub 19-Sep-2022.
 12. Betancourt MT, Domínguez WF, Peláez BI, Herrera MR. Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Área de UCI durante la Pandemia de Covid 19. *UNESUM-Ciencias* [Internet]. 2020 [citado 30 de marzo de 2023];4(3):41-0. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
 13. Jordán BJ. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021. [Tesis de maestría en Medicina – Repositorio

- institucional]. Piura: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82093>
14. Vagni, M., Giostra, V., Maiorano, T., Santaniello, G., & Pajardi, D. Personal Accomplishment and Hardiness in Reducing Emergency Stress and Burnout among COVID-19 Emergency Workers. *Sustainability*, [Internet] 2021 [citado 25 de marzo de 2022]; 12, 9071. Disponible en: DOI:[10.3390/su12219071](https://doi.org/10.3390/su12219071)
 15. Al-Nuaimi H, ALBashtawy M, Qaddumi J, Baqir M, Suliman M, Abdalrahim A, Alkhaldeh, A. Impact of occupational stress on nurses' job performance according to nurses perception. *Medico-Legal Update*. 2021., 21(3), 252-255. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Mohammed-Albashtawy/publication/352166544_Impact_of_Occupational_Stress_on_Nurses'_Job_Performance_According_to_Nurses_Perception/links/60bc8693a6fdcc22eadedf70/Impact-of-Occupational-Stress-on-Nurses-Job-Performance-According-to-Nurses-Perception.pdf
 16. Friganović A, Selič P. Where to Look for a Remedy? Burnout Syndrome and its Associations with Coping and Job Satisfaction in Critical Care Nurses-A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Apr 20;18(8):4390. doi: [10.3390/ijerph18084390](https://doi.org/10.3390/ijerph18084390). PMID: 33924271; PMCID: PMC8074906.
 17. Alharbi J, Wilson R, Woods C, Usher K. The factors influencing burnout and job satisfaction among critical care nurses: a study of Saudi critical care nurses. *J Nurs Manag*. 2019 Sep;24(6):708-17. doi: [10.1111/jonm.12386](https://doi.org/10.1111/jonm.12386). Epub 2016 May 18. PMID: [27189515](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27189515/).
 18. Condezo YM. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima, 2021. [Tesis de maestría en Medicina – Repositorio

- Institucional]. Lima Norte. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84078>
19. Pereyra ME, Benabente RA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro-Ica 2021. [Tesis de grado – Repositorio institucional]. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1373>
20. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación, [Internet] 2020 [citado 28 de marzo de 2023]; Vol. 2 Núm. 4. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
21. Machacuay JP, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia y uci del Hospital de la Merced, 2020. [Tesis de especialidad – Repositorio institucional]. Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en URI: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5562>
22. Gellejos H. El estrés y su influencia en el desempeño laboral del profesional de enfermería en Servicios Críticos Hospitales, Nivel II-2 Puni II-1 Juliaca del Departamento de Puno. [Revistas]. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2019. Disponible en: <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/308>
23. Gómez, L., & Estrella, D. Síndrome de Burnout: una revisión breve. Ciencia y Humanismo en la Salud; [Internet] 2019 [citado 4 de diciembre de 2022], Vol. 2, No 3, pp. 116-122. Disponible en: <http://revista.medicina.uady.mx/revista/index.php/cienciayhumanismo/article/view/37>
24. Cavalcante, G., Souza, H., Almeida, P., Almeida, B., & Almeida, G. The prevalence of burnout syndrome in medical students. Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo) [Internet] 2016 [citado 4 de diciembre de 2022], 43(1), 6-10; 2016. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0101-60830000000072>

25. Arteaga, A., Junes, W., & Navarrete, A. Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Salud. *Revista Médica Panacea*. Vol. 4(2): 40-44; 2014. DOI: <https://doi.org/10.35563/rmp.v4i2.165>
26. Paredes, P., Parra, M., & Bravo, L. ¿Existe síndrome de burnout en los médicos de un hospital de mediana complejidad?, una experiencia en el Hospital del IEISS de Ambato. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas (Quito)*. [Internet] 2017 [citado 4 de diciembre de 2022]. Vol. 40. Núm. 1. Disponible en: https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CIENCIAS_MEDICAS/article/view/1158
27. Medina, R. Características personales y condiciones de trabajo Asociado al síndrome de Burnout en los Médicos Asistenciales de Essalud de la ciudad de Cajamarca. *Revista Tendencias en Psicología*. [Internet] 2016 [citado 4 de diciembre de 2022], Vol. 1(2): 53-59. Disponible de: <http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/TP/article/view/335>
28. Martínez, A. El Síndrome de Burnout evolución conceptual y estado actual en cuestión. *Revista VivatAcademia*, España; [Internet] 2010 [citado 4 de diciembre de 2022]; Num 112. Disponible en: <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
29. Leka, S. La organización del trabajo y el estrés. Francia: Organización Mundial de la Salud; [Internet] 2004 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
30. Maslach, C. Job Burnout. *Annual Review of Psychology* [Internet] 2004 [citado 4 de diciembre de 2022]. Vol. 52:397-422; 2001. Disponible de: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
31. Belloch, A. *Manual de Psicopatología*. Madrid, España: Mc Graw Hill; [Internet] 2009 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=309148>

32. Lazarus, R., & Folkman, S. Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca; [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>
33. Barraza, A. El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno. Revista Internacional de Psicología. [Internet] 2007 [citado 4 de diciembre de 2022]. Vol.08. No.02; Disponible de: <https://doi.org/10.33670/18181023.v8i02.48>
34. Sánchez, P., & Sierra, V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. Revista Enfermería Global [Internet] 2014 [citado 4 de diciembre de 2022]; (33), 252-266. Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100012&lng=es&tlng=es
35. Gamboa, M., Herrera, G., Aguilar, J. y Arias, R. Síndrome de Burnout en el personal del Hospital de la Mujer Adolfo Carit Eva en el año 2009. Revista Médica de Costa Rica y Centroamérica [Internet] 2013 [citado 4 de diciembre de 2022]. 606, 195-201.
36. El-Sahili, L. Burnout: consecuencias y soluciones. [Internet] 2015 [citado 4 de diciembre de 2022]. (1º Ed). México: Edit. Manual Moderno. Disponible en: <https://tinyurl.com/2q2jy59o>
37. Díaz, F., & Gómez, I. La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. Psicología desde el caribe, [Internet] 2016 [citado 4 de diciembre de 2022]. 33(1), 113-131. Disponible de: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.806>
38. Urrunaga L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2017. [Internet] 2018 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14472>

39. Maslach, C. & Jackson, S. MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. [Internet] 1981 [citado 4 de diciembre de 2022]. 52 (1). pp. 29-40. Disponible en: <http://www.factorpsicosociales.com/maslach-burnout-inventory-mbi/>
40. Torres, E., & Zegarra, J. Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-Perú. [Internet] 2015 [citado 4 de diciembre de 2022]. Revista Comuni@cción, 6(2), 5-14. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es
41. Chiang, M., & San Martín, N. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Revista Ciencia y Trabajo [Internet] 2015 [citado 4 de diciembre de 2022]; 17(54):159-165. Disponible de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
42. Ribes, G., Perello, M. & Herrero, A. Dirección de recursos humanos Gestión de personal. España: Universidad Politecnica de Valencia; [Internet] 2018 [citado 4 de diciembre de 2022].. Disponible de: <http://hdl.handle.net/10251/113116>
43. Robbins, S., & Judge, T. Comportamiento organizacional. (Decimoquintaed.). [Internet] 2015 [citado 4 de diciembre de 2022]. Naulcapan de Juárez, México: Pearson Educación. Disponible en: <https://tinyurl.com/2h9qqe2o>
44. De Faria, F. Desarrollo organizacional: Enfoque integral. Balderas, México: Editorial Limusa. [Internet] 2019 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2khq3lvx>
45. Palaci, F. Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall[Internet] 2005 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en:

<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>

46. Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo Contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*; [Internet] 2015 [citado 4 de diciembre de 2022]; 493-505. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
47. Ramírez, D. La Importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia. *Ciencias Holguín*, [Internet] 2006 [citado 4 de diciembre de 2022]; XII(4),1-8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1815/181517920002>
48. Robbins, S. *Comportamiento organizacional*. (Décima Ed.). México: Pearson; [Internet] 2004 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2h9qqe2o>
49. Mondy, W. *Administración de Recursos Humanos*. (Decimoprimer Ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación; [Internet] 2010 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2jm7fwtq>
50. Chiavenato, I. *Gestión del Talento Humano*. (Segunda Ed.). México: McGraw-Hill; [Internet] 2009 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
51. Dessler, G., & Varela, R. *Administración de Recursos Humanos*. Enfoque Latinoamericano. Quinta edición. México: Pearson Educación [Internet] 2006 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2mbe3thm>
52. Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. *La gestión de recursos humanos*. (3ª Ed.). Madrid, España: España: McGraw-Hill/ Interamericana de España, S.A.; [Internet] 2007 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2zbz4ukh>

53. Pérez, R., Leyva, C., Bajuelo, A y Pérez, T. La evaluación del desempeño individual, una herramienta para la toma de decisiones. Correo científico médico de Holguín, [Internet] 2015 [citado 4 de diciembre de 2022]; 19(4), 741-751. Disponible de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v19n4/ccm13415.pdf>
54. Gil, J. El Coaching se hace mayor. El Libro Blanco del Coaching. España: Círculo Rojo; [Internet] 2018 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://www.asescoaching.org/wp-content/uploads/2020/11/EL-LIBRO-BLANCO-DEL-COACHING.pdf>
55. Armijos F., Bermúdez A, Mora N. Gestión de administración de los Recursos Humanos. Univ. Sociedad [Internet]. 2019 [citado 04 de diciembre de 2022];11(4), 163-170. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
56. Rueda Y, Silva C, Suarez D. IX. La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud - IPS. Rev. investig. transdiscipl. educ. empres. educ. soc. [Internet], 2020 [citado 6 de diciembre de 2022]; 3(3). Disponible en: <https://revistaseidec.com/index.php/ITEES/article/view/43>
57. Piteres R, Cabarcas M, Gaspar H. El recurso humano factor de competitividad en el sector salud. Inv Innov Ing [Internet]. 2018 [citado 6 de diciembre de 2022];6(1):93-101. Disponible en: <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2778>
58. Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, México: Editorial Mc Graw Hill Education, [Internet], 2018 [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

59. Hernández R, Fernández c. Metodología de la Investigación. México: Industria Editorial Mexicana; [Internet] 2018 [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/yxky7c6g>
60. Ñaupas-Paitán H., Valdivia-Dueñas M., Palacios-Vilela J., Romero Delgado, H. Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa y, Redacción de la tesis. (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U. [Internet] 2018 [citado 6 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://tinyurl.com/2je4cvpt>
61. Maslach, C. Job Burnout. Annual Review of Psychology [Internet]. 2001 [citado 10 de diciembre de 2022] Vol. 52:29-40. Disponible en: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
62. Urrunaga L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo – 2018. Universidad Cesar Vallejo. 2021. [citado 10 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14472>
63. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009 [citado 10 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo el síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cómo la dimensión agotamiento” “emocional del síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?</p> <p>b. ¿Cómo la dimensión despersionalización del síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo general “Determinar cómo el síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios”.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Identificar cómo la dimensión agotamiento” “emocional del síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios.</p> <p>b. Identificar cómo la dimensión despersionalización del síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios.</p> <p>c. Identificar cómo la dimensión realización</p>	<p>Hipótesis general Ha: “Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023.</p> <p>Ho: “No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023”.</p> <p>Hipótesis específicas -“Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de salud.</p> <p>-“Existe relación estadísticamente significativa</p>	<p>“Variable 1: Síndrome de <i>Burnout</i>”</p> <p>Dimensiones: D1: Agotamiento Emocional D2: Despersonalización D3: Realización Personal</p> <p>“Variable 2: Desempeño laboral”</p> <p>Dimensiones: D1: Experiencia o habilidad práctica D2: Relaciones interpersonales</p>	<p>Método: Hipotético-Deductivo Diseño: No experimental, Correlacional Tipo: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo Población: 75trabajadores Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionarios Instrumento: -Cuestionario de Síndrome de <i>Burnout</i> -Cuestionario de desempeño laboral Procesamiento de datos: Se empleará el Excel V. 2016 y SPSS V. 25.</p>

<p>c. ¿Cómo la dimensión realización personal del síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023?</p>	<p>personal del síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios.</p>	<p>entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de salud.</p> <p>-Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización y el desempeño laboral en el personal de salud.</p>			
--	---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

A. Cuestionario de Síndrome de desgaste profesional o *Burnout*

0	1	2	3	4	5
Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Diariamente

N.º	Dimensión e ítem	PUNTAJES					
		0	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Agotamiento emocional		0	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.						
2	Cuando termino mi jornada laboral, me siento agotado.						
3	Cuando me despierto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo, me siento agotado.						
4	Siento que tengo que lidiar con personas que me cansan todo el día.						
5	Siento que el trabajo me está agotando.						
6	Me siento aburrido con el trabajo.						
7	Siento que he pasado demasiado tiempo en mi trabajo.						
8	Tengo la impresión de que trabajar en contacto directo con la gente me resulta agotador						
9	Siento que estoy al límite de mis habilidades						
Dimensión 2. Despersonalización		0	1	2	3	4	5
10	Siento que trato a algunos de los usuarios como si fueran objetos sin sentido.						
11	Siento que mi trato es más duro con las personas.						
12	Siento que este trabajo me cambie emocionalmente.						
13	Siento que realmente no me importa lo que les pase a las personas a las que debo de brindar atención profesional.						
14	Me parece que los beneficiarios de mi atención me culpan de algunos de sus problemas.						
Dimensión 3. Realización Personal		0	1	2	3	4	5
15	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.						
16	Siento que soy muy efectivo para tratar los problemas de las personas a las que atiendo.						
17	Siento que influyo positivamente en la vida de los demás a través de mi trabajo.						
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.						
19	Siento que puedo crear fácilmente una atmósfera agradable en mi trabajo.						
20	Me siento lleno de energía después de trabajar en estrecha colaboración con las personas que atiendo.						
21	Creo que he logrado mucho aporte en esta profesión.						
22	Siento que en el trabajo mis problemas emocionales se resuelven adecuadamente.						

B. Cuestionario de Autopercepción del Desempeño Laboral

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

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

Anexo 3: Consentimiento informado



Universidad
Norbert Wiener

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigador : Kerin Aida Lisbeth Villena Enciso
 Título : “Síndrome de desgaste profesional y autopercepción del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Síndrome de desgaste profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima 2023”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, *Kerin Aida Lisbeth Villena Enciso*. El propósito de este estudio es “Determinar cómo el síndrome de desgaste profesional se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de cuidados intensivos e intermedios”. Su ejecución ayudará/permitirá a obtener resultados relevantes que aportarán a contribuir con los hallazgos.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Orientaciones para el correcto marcado del cuestionario
- Aplicación de cuestionarios mediante técnica de encuesta

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 25 minutos. Los resultados de la/los cuestionarios se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato, por ello, no se solicitarán sus datos.

Riesgos:

Su participación en el estudio no presenta riesgos debido a que no se manipularán los datos, ni transgredirán derechos o normas, ya que de manera autónoma se responderá en el tiempo que disponga el profesional de enfermería, Asimismo, los instrumentos no presentan campos o espacios para completar los datos del participante porque es anónima.

Beneficios:

Usted se beneficiará cuando se obtenga los resultados en el informe final de investigación, conociendo los niveles en el que se encuentra las variables en estudio y la relación que guarda con la asociación o correlación de las mismas.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante la aplicación de la encuesta, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora, número de teléfono: 952 216 982 o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

 Participante:
 Nombres

 Investigador
 Nombres
 DNI: