



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero del servicio de
emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Guado Vera, Yajaira Pamela

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6346-3737>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

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

Lima – Perú

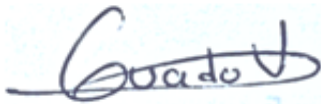
2024

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

Yo, Guado Vera, Yajaira Pamela, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero del servicio de emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2024", Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:399650801, 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)
 Guado Vera, Yajaira Pamela
 DNI N° 70018478



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

Lima, 29 de Octubre de 2024

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, carátula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

Dedicatoria

Dedico este proyecto a mi hermosa hija que siempre será un motivo para ser mejor cada día y a mi querido esposo que siempre apoya mis logros.

Agradecimiento

Agradezco el apoyo de mis padres, quienes me impulsan cada día a ser mejor, a mis profesores que en cada clase que nos transmitían era fundamental para mi aprendizaje.

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

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

JURADO

Presidente : Dra. Valentin Santos, Efigenia Celeste
Secretario : Mg. Rodriguez Villanueva, Jose Luis
Vocal : Mg. Gambini Dueñas, Israel Sixto

Índice

Dedicatoria

iv

Agradecimiento

v

Jurados

vi

Índice

vii

Resumen

ix

Abstract

x

1. EL PROBLEMA

1

1.1. Planteamiento del problema

1

1.2. Formulación del problema

4

1.1.1 Problema general

4

1.1.2 Problemas específicos

4

1.3. Objetivos de la investigación

4

1.3.1	Objetivo	general
4		
1.3.2	Objetivos	específicos
4		
1.4.	Justificación	de la investigación
5		
1.4.1		Teórica
5		
1.4.2		Metodológica
5		
1.4.3		Práctica
5		
1.5.	Delimitaciones	de la investigación
6		
1.5.1		Temporal
6		
1.5.2		Espacial
6		
1.5.3	Población	o unidad de análisis
6		
2.	MARCO	TEÓRICO
7		
2.1.		Antecedentes
7		

2.2.	Bases	teóricas
9		
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		
3.2.	Enfoque	de la investigación
22		
3.3.	Tipo	de investigación
22		
3.4.	Diseño	de la investigación
22		
3.5.	Población,	muestra y muestreo
23		
3.6.	Variables	y operacionalización
25		
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					
Anexo	1:	Matriz	de		consistencia
42					
Anexo		2:			Instrumentos
44					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado
47

Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin
48

Resumen

Se considera que el Síndrome de Burnout, ha captado atención significativa en equipos investigación psicológica y laboral, ya que los efectos perjudiciales en la salud y su vida social del trabajador, influyen en su desempeño laboral. Es por ello, que el presente estudio tiene como **Objetivo:** Determinar la relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2024. Basándose en **Metodología:** La investigación es cuantitativa que se centra cuantificar y analizar los datos, es de método hipotético-deductivo, de diseño transversal, correlacional, aplicada y no experimental ya que solo observaremos. La **Población** de este proyecto: Se tomará en cuenta a ochenta enfermeras del área de emergencia de un hospital de EsSalud en Lima, Perú. La encuesta y el cuestionario serán los instrumentos que se utilizarán para la recolección de datos. Para esta variable se utilizará un instrumento el cual fue diseñado y aplicado en Perú por Novoa en el año 2022. Su validez de contenido se ha comprobado mediante el juicio de expertos, con validación por sub escalas: (0,82), (0,80) (0,85) para las tres dimensiones en la primera variable y coeficiente de Spearman Brown (0.750), (0.799) (0.538) en la segunda variable. La confiabilidad de la prueba Alfa de Cronbach se observó una puntuación de 0.865 para la primera variable y 0.940 en la segunda variable. Se tabularán los datos y así elaborar las estadísticas necesarias, en caso necesario, se podrá interpretar por medio de tablas y gráficos. Al final, se evaluará la relación entre ambas variables por medio del coeficiente de Spearman, que se encontrará respuesta al objetivo planteado.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Desempeño Laboral, Enfermero, Servicio de Emergencia.

Abstract

Burnout Syndrome is considered to have captured significant attention in psychological and labor research teams, since the detrimental effects on the health and social life of the worker influence their job performance. For this reason, the present study aims to: Establish the correlation between burnout syndrome and the work performance of nurses in the Emergency Service of an EsSalud Hospital in Lima - Peru, 2024.. Based on Methodology: The research is quantitative and focuses on quantifying and analyzing data, it is hypothetical-deductive technique, adopting a cross-sectional, correlational, applied and non-experimental approach, applied and non-experimental design since we will only observe. The Population of this project: Eighty nurses from the emergency area of an EsSalud hospital in Lima, Peru, will be present. The survey and the questionnaire will be the instruments that will be used to collect data. For this variable, an instrument will be used which was Novoa implemented and implemented in Peru in 2022. The validity of its content has been verified through expert judgments, with validation through sub-scales: (0.82), (0.80) (0.85) for the three dimensions in the first variable , and the Spearman Brown coefficient (0.750), (0.799) (0.538) in the second. The reliability of the Cronbach Alpha test was noted with a result of 0.865. For the initial variable and 0.940 for the second variable. The data will be organized in tables, thus allowing the preparation of the necessary statistics, and if necessary, they can be interpreted through tables and graphs. Finally, the correlation between both variables will be examined through the application of Spearman coefficient, which will allow determining the response to the established objective.

Key words: Burnout Syndrome, Job Performance, Nurse, Emergency Department.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El Síndrome de Burnout (SB) a veces denominado “síndrome de agotamiento”, “síndrome de estar quemado” o “síndrome de sobrecarga emocional”, es una afección psiquiátrica que padecen las personas que están sometidas a mucho estrés en el trabajo durante mucho tiempo. Según C. Maslach, es la incapacidad para controlar el estrés continuo, caracterizada por la despersonalización, el cansancio emocional y un rendimiento laboral inferior al esperado. Hay otras acepciones, pero la de este autor es la más común (1).

En este sentido, el SB ha captado atención significativa en equipos de investigación psicológica y laboral debido al aumento de casos, ya que los efectos perjudiciales en su salud y su vida social del trabajador, influyen en su desempeño laboral, como para la institución en su conjunto, influyendo directamente en su desempeño laboral del trabajador. Esta afección es importante porque tiene un impacto sustancial en su vida diaria y su salud mental de los profesionales sanitarios, en particular de los que están más cerca de los pacientes, como el personal de enfermería (2).

Así, la OMS ha reconocido los factores de riesgo laborales del síndrome de fatiga y lo considera una enfermedad debido a estas variables. Los empleados que padecen esta enfermedad experimentan un aumento del estrés laboral, cansancio emocional y sentimientos de apatía, inactividad e ineficacia. Dado que requiere tratamiento para el trabajador afectado, la OMS lo ha reconocido como una enfermedad en el profesional y lo incluye como uno de los principales problemas de salud mental en su Clasificación Internacional de Enfermedades

(3). Sin embargo, según la Organización Internacional del Trabajo, el estrés en el trabajo es el producto de relaciones laborales desfavorables., un mal diseño del trabajo y una mala organización del mismo. Esto ocurre cuando el conocimiento y habilidad del trabajador o de un grupo no están a la altura de lo que espera la cultura organizativa de una empresa, o cuando las exigencias del trabajo son insuficientes para satisfacer los requisitos, recursos o capacidades del trabajador (4).

Debido a este contexto, cabe mencionar que la pandemia provocó graves pérdidas tanto económicas como averías en las cadenas de suministro mundiales, se incluyen problemas políticos, el cierre temporal de instituciones públicas y privadas e incertidumbres sobre que más ocurriría en el futuro. Estos eventos provocaron una atmósfera global de estrés psicológico. Además, los profesionales de la salud desempeñaron un papel fundamental en la lucha contra el virus manifestando diversos síntomas de estrés o sobrecarga que influyó en su desempeño laboral (5).

Asimismo, según informes de la OPS y la OMS sobre el personal sanitario, el COVID-19 en su aparición en el 2020, ocasionó muertes de más de 2.500 personas en Estados Unidos e infectó a unas 570.000, lo que ha provocó una escasez de personal en enfermería, en consecuencia, generó sobrecarga sobre en este personal. Esto se debió a que el trabajo con pacientes sometía a los profesionales sanitarios a un desgaste físico y psicológico, lo que conllevó a altos niveles de estrés laboral (6).

Por su parte, los factores psicosociales, también según la OIT, son las interacciones entre el entorno de trabajo y los procesos de trabajo que tienen un impacto en el desempeño laboral, la salud y la satisfacción laboral. Se puede afirmar que el personal de enfermería enfrenta todo tipo de cambios, como ansiedad, depresión y estrés, todos éstos síntomas del SB, considerando el trabajo que realizan, como horarios y cargas de trabajo. Debido a que brindar cuidados en ambientes estresantes afecta la salud mental, social y física, se ha

confirmado que el 48.5% de las enfermeras experimentan algún grado de estrés en sus lugares de trabajo (7).

De esta forma, el personal de enfermería son la principal fuerza laboral en las estructuras sanitarias y un grupo que ha sido ampliamente investigado desde el punto de vista del estrés en el trabajo y, especialmente, el Síndrome de Burnout. Una investigación llevada a cabo en México para establecer la prevalencia del SB y sus dimensiones encontró que un porcentaje mayor en El equipo de enfermería presentó un nivel moderado de Síndrome de Burnout; un nivel bajo de Agotamiento Emocional 62.2%; un nivel bajo de Despersonalización 57.8%; y un nivel bajo de Ausencia de Realización Personal 40% (8). Mientras que en otro estudio realizado en Colombia, el 1,7% presentaba SB, el 15,8% de los participantes declararon niveles considerables de fatiga emocional, un alto 10,8% de despersonalización y un alto 9,2% de infratilización personal (9).

En Perú, de acuerdo con el diario Gestión, se calcula que el 60% de los peruanos padecen de estrés y el 70% de los trabajadores, de estrés en el trabajo. Además, señala que el síndrome de burnout se manifiesta con mayor frecuencia en profesionales que interactúan directamente con la audiencia, como docentes, enfermeras, médicos, entre otros (10). Se han detectado importantes índices de SB entre el personal de enfermería, según las investigaciones sobre este tema. El servicio de urgencias de un hospital, por ejemplo, reveló que el 51,8% de los pacientes tenían niveles bajos de autorrealización. Concluyendo que, Durante el periodo de la encuesta, uno de cada 10 empleados del servicio de urgencias sufría de SB, una condición más frecuente entre los médicos y enfermeros (11).

De este modo, en servicio de emergencia del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima, se puede observar a muchos enfermeros con riesgo de desarrollar estrés crónico por consiguiente síndrome de burnout, ya que donde conviven es un ambiente de alta emotividad, el cuidado a los pacientes de emergencia genera una alta exigencias, en

ocasiones existen una gran demanda de pacientes que no son cubiertas por el personal de enfermería, insuficiente material biomédico para realizar, la infraestructura muchas veces es inadecuada, la mayoría vienen al servicio con problemas personales y familiares, todo esto conlleva que el desempeño en sus labores del enfermero se vea afectado y disminuido.

1.2. Elaboración del problema y descripción del mismo

1.2.1. Problema principal

¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout con el rendimiento en el trabajo del enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud en Lima - Perú, en el año 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia.

Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia.

Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Se justifica teóricamente porque permitirá describir los resultados que se obtendrá con el fin de que servirá para otros estudios de investigación, así mismo permitirá un aporte en el campo la rama enfermera e instituciones sanitarias, entonces a partir de los resultados se podrá cambiar estrategias y contenidos de intervención con respecto a disminuir y no contar con síndrome de burnout sin perjudicar su desempeño profesional. Además, este estudio hará uso del modelo de Callista Roy como herramienta para la adaptación al estrés, así como de la Teoría Psicodinámica de Hildegart Peplau, que se centra en gran medida en la enfermería psiquiátrica y sirve de base para las ideas psicoanalíticas.

1.4.2. Metodológica

El propósito de este estudio, desde un punto de vista metodológico, es describir y explicar los procesos y fenómenos asociados al síndrome de cansancio al que se enfrentan las enfermeras que trabajan en el servicio de emergencias. Por ello, el trabajo contribuye a dar un marco metodológico que pueda servir de guía para futuras investigaciones sobre las variables de estudio.

De la misma manera, siguiendo un método cuantitativo, no experimental y correlacional donde se constituye la base de este diseño, también la utilización y adaptación

de los instrumentos que se utilizarán en esta investigación, tomados del trabajo de Novoa en Perú en 2022, servirán de apoyo metodológico para investigaciones adicionales.

1.4.3. Práctica

Permitirá demostrar la necesidad de prever y confrontar el SB mediante la toma de decisión de cada personal y sugerir un soporte psicológico que son realizados por un plan estratégico lo cual tenga como consecuencia acrecentar el desempeño profesional en los enfermeros y, asimismo, mejorar la interrelación enfermera-paciente; también necesario Fomentar la Salud Laboral, de esta manera se podrá evitar el síndrome de Burnout en los enfermeros, lo cual garantizaría un mejor desempeño laboral, dando así mejor importancia y contribuye a la prevención y el control del estrés para evitar el síndrome de Burnout.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El periodo de estudio que comprende esta investigación estará desarrollandose durante el mes de mayo y culminando en el mes de setiembre de 2024.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima – Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Para el estudio se tendrá como población a 80 licenciadas de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima – Perú.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Dias et al. (12) el año 2022 en Ecuador, donde se propusieron “Evaluar la relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19”. Se desarrolla un estudio descriptivo transversal de tipo cuantitativo. Su Población de 79 Enfermeros, de se utilizan dos encuestas validadas: escala de Maslach Burnout Inventory y desempeño laboral, teniendo como Resultado, se puede identificar con puntuación correspondiente a una mediana prevalencia del síndrome con un 53.8% (n=43) y σ 0,673, se determino que, la tendencia de sufrir síndrome de Burnout, por otra parte, se destaca que existe un grupo de (n=10) con un 12,5% de prevalencia mayor de padecer el síndrome. desempeño laboral, 88% (n=70) σ 0,492; únicamente el 5% (n= 4) se demuestra desempeño laboral bajo. Conclusión, tiene relacion la evaluación de la Escala de Maslach con el desempeño laboral, se evidencia significancia positiva.

Ardıç et al. (13) el año 2022 en Turquía, donde se propusieron “Determinar los efectos del síndrome de burnout en las motivaciones y desempeños de los enfermeros”. Realizó una investigación transversal, cuantitativa y descriptiva. Se tuvo una muestra de 114 de licenciadas enfermeras, utilizando dos encuestas. Como Resultado, el nivel de estrés percibido (2.885 ± 0.547) y el nivel de estrés laboral percibido (3.202 ± 1.067) se ubicó en

nivel medio, mientras que el nivel de desempeño percibido ($3,845 \pm 0,783$) se encontraba en nivel alto. Conclusiones, controlar el nivel de estrés de las enfermeras y poder reconocer posibles fuentes de estrés ya que son importantes para apoyarlas en su trabajo.

Castro. (14) en el 2019, en Ecuador donde se propuso “Identificar el Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos Portoviejo”. Se llevó a cabo un análisis descriptivo, cuantitativo y transversal. Se llevó a cabo una muestra de 27 enfermeras que trabajan en el sector de emergencias, además de dos encuestas de tipo encuesta. Resultados, Síndrome de Burnout: Dado que ninguna enfermera presentaba durante el estudio, la predisposición que podría presentarse es del 11.11%. Por lo tanto, el grado no satisfactorio alcanzado en la encuesta refleja la tendencia a padecer burnout. El rendimiento laboral se ve afectado en 3 enfermeras del área de emergencia del mismo hospital, presentando un rendimiento laboral bajo, el cual es del 11.11%., Síndrome de Burnout se presentó en nivel bajo por cansancio emocional en 1 enfermera (3,70%), despersonalización en 3 (11,11%), y realización Personal en 2 con el (7,40%). Se observa que en los instrumentos utilizados se encuentra el síndrome de Burnout en nivel bajo y se relaciona en el desempeño laboral; por escasez de parámetros que no se indica en dichas actividades externas.

2.1.2. A nivel nacional

Altamirano (15) el año 2021 en Trujillo, donde se propuso “Determinar la relación que existe entre los niveles del síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia”. Estudio descriptivo correlacional con una población de 81 enfermeras, quienes respondieron a cuestionarios estructurados para cada variable, escala tipo Likert. Resultados, nivel alto (86,4%) de síndrome de Burnout. (87,7%) El índice de

rendimiento laboral es bajo. Conclusión, la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral es inversa y modesta (Rho de Spearman = -0,787).

Arana (16) el año 2022 en Lima, donde se propuso “Determinar si existe una relación entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería”. Además, la investigación de diseño transversal emplea técnicas cuantitativas, descriptivas y correlacionales. a 70 enfermeras, un cuestionario y una técnica de encuesta. Resultados, en una clínica privada de Lima, el 1,4% de los encuestados declaró tener síndrome de burnout, mientras que el 91,4% era normal y el 7,1% bajo. Además, el 44,3% tenía un buen rendimiento laboral, el 54,3% era excepcional y el 1,4% tenía un mal rendimiento laboral. Se concluye que existe correlación significativa entre las variables.

Gutiérrez (17) el año 2019 en Lima, donde se propuso “Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería”. Investigación cuantitativa, correlacional, diseño descriptivo, no experimental. Con una muestra de 90 licenciadas de enfermería. Con 2 encuestas como instrumentos. Resultados, el 73% de los trabajadores afirma experimentar un grado medio de cansancio emocional, el 82% afirma sentirse muy despersonalizado y el 94% afirma sentirse muy realizado personalmente. El 66% realiza muy bien su trabajo. En conclusión, por no mencionar que una correlación algo negativa muestra que estos factores están relacionados negativamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Primera Variable: Síndrome de Burnout

a. Definición

El SB es un factor perturbador importante; los profesionales sanitarios son más propensos a padecer riesgos psicosociales, como agotamiento y problemas de salud mental, que merman su calidad de vida. Debido a los severos impactos que provoca en la salud de los

individuos impactados, que con frecuencia influyen en otras áreas de la salud además de afectar significativamente al rendimiento y la productividad en el trabajo y en el puesto de trabajo, El síndrome se presenta debido a la necesidad del individuo de manejar, de manera incorrecta, el estrés laboral acumulado con el tiempo, que cuando se torna constante, se torna crónico (18).

En los últimos años esta enfermedad continua observándose en estudios, por parte de investigadores del fenómeno “Síndrome de Burnout”, por ejemplo el reconocido psicólogo español Pedro Gil-Monte quien denominó “síndrome de quemarse por el trabajo”, en el entorno de Hispanoamérica, lo pudo definir como una respuesta psicológica del humano al estrés laboral crónico, que se caracteriza de forma principal por un deterioro físico, cognitivo, afectivo, emocional e interpersonal. El burnout es un trastorno laboral que perjudica la salud física y emocional de una persona debido a la imprevisibilidad de las expectativas y realidades profesionales, según la Organización Mundial de la Salud. No hay definición exacta del Síndrome Burnout, pero coincide los autores coinciden en que el síndrome posee tres dimensiones: fatiga emocional, despersonalización y reducción del rendimiento personal. Esto se debe a la respuesta al estrés laboral y a experiencias emocionales, razonamientos y disposición dañina que causaron perjuicio al individuo (19).

b. Etiología

El SB se reconoce como un proceso complejo y multicausal, en el que (además del estrés) se incluyen factores como el aburrimiento, crisis en el crecimiento profesional, limitadas condiciones económicas, exceso de trabajo, ausencia de motivación, escasa guía profesional y aislamiento (20).

Junto con los componentes mencionados, se indican los siguientes factores de riesgo que hacen que un individuo sea vulnerable a la noxa:

✓ **Las características únicas**

La edad, el género, los factores familiares y la personalidad, son factores que influyen en la forma en que las personas manejan los conflictos.

✓ **Experiencia profesional inadecuada**

Una gran cantidad de información teórica, poca experiencia con tareas del mundo real y una instrucción mínima en habilidades de autogestión emocional.

✓ **Factor relacionado con el trabajo o la profesión**

Deficiencias en el entorno laboral, entorno de individuo, organización del centro laboral, salarios bajos, sobrecarga y escaso trabajo en equipo.

✓ **Factor social**

Factores sociales, como mantener a toda costa un nivel más alto de respeto profesional, tener en alta estima a amigos y familiares y gozar de una posición económica elevada.

✓ **Factor ambiental**

Cambios importantes en el ser humano como: fallecimiento de familiar, matrimonio, divorcio, nacimiento de hijos (21).

c. Presentación clínica

Se identifica con 3 componentes del SB:

- ✓ **El agotamiento**, el cansancio y la falta progresiva de vitalidad son síntomas de fatiga emocional.
- ✓ **La despersonalización**, se refiere al procedimiento en el que un individuo edifica un muro para prevenir la incapacidad, la falta de definición y la frustración.
- ✓ **Abandono de la realización personal**: bajo interés en su centro de labores (22)..

Los tres elementos pueden darse repetidamente en una persona en muchas circunstancias de su vida o su trabajo o en uno distinto, ya que se producen de forma lenta, gradual y cíclica, y pueden darse más de una vez. Pueden evidenciarse de distintas maneras y se observa como signos de alarma manifestándose en sí como: negación, aislarse, ansiedad, miedo, depresión (siendo más frecuentes en este síndrome y más peligroso ya que puede conllevaría al suicidio), rencor, adicciones, alteraciones en la personalidad, culpabilidad y autoinmunidad, exceso laboral, se manifestaría en modificaciones en los patrones de higiene y cuidado personal, alteraciones en la dieta, con obesidad o delgadez, pérdida de memoria y desorganización, problemas para concentrarse y potenciales trastornos del sueño. (23)

El síndrome se clasifica por cuatro niveles clínicos:

- ✓ **Leve:** situaciones difíciles generales, cansancio excesivo, sueño constante
- ✓ **Moderado:** se observa impudente, retraído, se muestra negativo y aprensión.
- ✓ **Grave:** poca valoración de sí mismo, automedicarse con medicamentos psicotrópicos, sentirse ausente, el abuso de drogas o alcohol.
- ✓ **Extremo:** desinterés total, enfermedades psicológicas y suicidarse (24).

d. Diagnóstico

En función de la frecuencia con que se describe cada situación descrita en los ítems, el inventario de fatiga de Maslach, que consta de 22 preguntas y cuestionarios sobre sentimientos y pensamientos relacionados con la interacción con el trabajo, se califica en una escala de 6 adjetivos que van de nunca a diario. Es la prueba que se utiliza con más frecuencia para identificar el síndrome de fatiga laboral. Las tres características del SB mencionadas anteriormente -cansancio emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo- se evalúan mediante estas afirmaciones. En realidad, se dividen en tres

subescalas, cada una de las cuales se refiere a un aspecto diferente del síndrome de burnout (25).

e. Tratamiento y prevención

se pueden utilizar métodos que permitirán alterar y bajar el nivel del SB. Se muestran partes que incluyen:

- ✓ Construcción de metas a su vida cotidiana.
- ✓ Armonía en el individuo: familia, amigos, intereses, descanso, trabajo
- ✓ Fomento de un buen trabajo en equipo: áreas comunes, metas en común.
- ✓ Formación continua dentro de la jornada laboral (26).

f. Dimensiones del Síndrome de Burnout

✓ Agotamiento emocional

Es la disminución de la capacidad emocional y la sensación de no tener nada que dar a los demás que va acompañada de síntomas fisiológicos y psicológicos como la preocupación, la melancolía y la impaciencia. El proceso de fatiga emocional conlleva una disminución de la energía vital, además de un desbalance entre la intensidad de agotamiento que se siente y la cantidad de trabajo que se realiza. En este caso, la persona está más irritada y se lamenta de la cantidad de tareas en el trabajo que le impiden disfrutar de lo que está haciendo.

El agotamiento emocional se encuentra direccionada a la dificultad de continuar con sus actividades debido a que no se encuentra motivado, ni enfocado en su estado afectivo, el recurso propio emocional está apagado, es decir se sienten desmotivado y no encuentra razón para continuar con sus labores (27).

✓ Despersonalización

Las personas que prestan un servicio y los compañeros que se encuentren en su alrededor son el motivo por el que surge la actitud negativa y poco empática que estos encuentran hacia ellos. Esto fomenta el alejamiento hacia los demás, es por ellos que no aceptan sus errores

buscando culpables y se sienten frustrados, incumpliendo sus actividades, que es una forma de hacer frente a los sentimientos de desesperación y frustración. En este momento, se alternan la rabia y la desesperación. Es el momento donde no actúan con compasión y se enfocan de forma mecánica y los pacientes se sienten maltratados.

✓ **Realización personal**

Se relaciona con el deseo de satisfacción interior y vital, que produce una persona autodirigida e independiente para asumir nuevos retos. Es la realización de la persona en el trabajo. Es el proceso por el cual el individuo trabaja en su realización personal y logra alcanzar sus metas. Las personas emocionalmente confusas tienden a experimentar confusión y pueden pasar rápidamente de estar contentas a estar tristes sin entender. Un signo aparente del SB que no suele observarse y que sólo se manifiesta al principio de esta enfermedad es una sensación de poder dominar todo. Siente entusiasmos por los errores que cree que está realizando (29).

g. El modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés

La idea de adaptación propuesta por Roy se fundamenta en premisas científicas, filosóficas y culturales. Las premisas científicas del modelo de Roy se basan en la teoría general de sistemas de Bertalanffy (1968) y la teoría de la adaptación de Helson (1964). Roy identifica que es imprescindible perfeccionar los usos de la teoría para descubrir el significado y la efectividad al observar la diversidad cultural. Por esta razón, se reconoció el concepto de veritividad (proveniente del término latino veritas), que se manifiesta en un impulso creativo y por un beneficio colectivo que respalda la dignidad de todos los colectivos y la veneración de nuestra humanidad común. (30).

Es fundamental la práctica de enfermería fundamentada en la teoría para definir la estructura de la enfermería el contexto para el desarrollo de un cuidado de enfermería de alta calidad. Es imprescindible la implementación de programas de cuidado eficientes para las enfermeras, que les brinden el respaldo apropiado en las infraestructuras de su lugar de trabajo como equipo profesional cuyo trabajo es crucial para la provisión de atención médica a nivel global. De igual forma, es imprescindible que los programas de atención a los enfermeros se orienten de manera teórica. En el ambiente de trabajo de los centros sanitarios, el bienestar de las enfermeras sigue siendo afectado, lo que se manifiesta en el incremento de la angustia moral, el cansancio por compasión y el desgaste. Los programas de asistencia fundamentados en La teoría son cruciales para el bienestar general, el ánimo y la permanencia de las enfermeras. La Teoría de la Adaptación propuesta por Roy puede actuar como orientación en la creación y valoración de un programa hospitalario diseñado para respaldar las demandas del equipo de cuidado médico (31).

2.2.2. Segunda Variable: Desempeño Laboral

a. Definición

Es esencial que un gerente evalúe el rendimiento. Es posible evaluarlo de manera personal, operativa y estratégica. Se desconoce con exactitud cuándo se valora el rendimiento personal, no obstante, en el siglo III, los emperadores de la dinastía Wei valoraron el rendimiento de los miembros de su familia. Alrededor del siglo XIX, se constataba el rendimiento en compañías de procesamiento de algodón en Escocia. Durante la Primera Guerra Mundial, el ejército de Estados Unidos empleó un sistema de valoración del rendimiento en sus mandos, desarrollado por la universidad Carnegie-Mellon (Estados Unidos), para elegir personal de ventas (32).

El rendimiento en el trabajo se refiere a la conducta o las actividades de un empleado en el desempeño de sus funciones asignadas. El bajo rendimiento en el sector sanitario se debe supuestamente a la falta de conocimientos académicos y prácticos. Sin embargo, en el rendimiento de un profesional sanitario influyen diversas variables, como la población atendida, el trabajador sanitario, el sistema sanitario y las circunstancias del entorno. El rendimiento personal de cada empleado impacta a niveles superiores, ya que los objetivos de las compañías se alcanzan precisamente con su apoyo. Las compañías alcanzan sus metas y contribuyen a robustecer los sectores de producción a los que pertenecen, que a su vez respaldan a las economías en su crecimiento y competencia a escala global. El desempeño de un país se evalúa a través de indicadores que generalmente son establecidos por organismos internacionales. Uno de esos parámetros es la eficiencia productiva (33).

Según la Organización Internacional del Trabajo, la productividad en el trabajo es un indicador crucial del rendimiento financiero. Así pues, este es un indicador relevante ya que describe la totalidad de producción alcanzada (valorada mediante el Producto Interno Bruto) por unidad de trabajo (en esta situación se mide por la cantidad de empleados empleados) durante un periodo de tiempo determinado. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se realiza una evaluación de la productividad en el trabajo, también conocida como productividad en el trabajo, mediante la división de la producción obtenida (que también puede ser el nivel de ventas) entre el nivel de producción alcanzado.

b. Elementos que inciden en el rendimiento del personal c.

- ✓ **Motivar:** La motivación es el incentivo que se da a los trabajadores por rendir bien en el trabajo para la empresa. Para recibir el dinero a tiempo, un empleado debe estar muy motivado para cumplir sus objetivos.
- ✓ **Buen estado de Infraestructura:** Es esencial ofrecer un lugar adecuado para las actividades laborales cotidianas, que sea acogedor, agradable para el trabajo y con

objetivos sugeridos para inspirar al personal a cumplirlos. A través de la formación especializada, los itinerarios profesionales y la mejora de las competencias, se debe animar a los miembros del personal a prepararse y potenciar sus talentos. Esto aumentará su confianza en sí mismos e incrementará la satisfacción laboral, lo que será ventajoso tanto para el personal como para la institución.

- ✓ **Planificación:** El proceso de imponerse un objetivo se denomina planificación. La responsabilidad es el uso de los conocimientos y la capacidad de tomar decisiones para llevar a cabo tareas conscientes.
- ✓ **Iniciativa:** Las iniciativas son decisiones que toman los empleados para mejorar los resultados de sus tareas habituales. Los funcionarios que carecen de iniciativa se vuelven dependientes de otros modelos y se estancan.
- ✓ **Calidad:** En un centro hospitalario, donde los problemas de salud de alta calidad se solucionan satisfactoriamente en beneficio de los pacientes, sus familias y la comunidad en su conjunto en general, la calidad se refleja como el resultado final del trabajo del emprendedor.
- ✓ **Confiableidad:** La fiabilidad es la confianza que un trabajador demuestra en su trabajo.
- ✓ **Relación interpersonal:** Relación entre empleados para una comunicación eficaz. La interacción enfermera-paciente es esencial para la eficacia de los cuidados a nivel hospitalario. La relevancia de valorar el rendimiento del empleado; a) el administrador desarrollará un plan para potenciar el rendimiento del empleado, b) para el empleado, dado que estará al tanto de las normas de la empresa, qué comportamientos valora y lo que prevé, el empleador considera el resultado, organiza accesos a la formación y lleva a cabo una autoevaluación para efectuar mejoras y

cambios; c) en la organización, evalúa el potencial del empleado, identifica al empleador (35).

c. Desempeño Laboral del personal de enfermería

Especialmente en el contexto de la epidemia actual, las enfermeras pasan más tiempo con sus pacientes, donde las teorías sobre los cuidados son vitales. En consecuencia, recibir un tratamiento médico de alta calidad y La habilidad para gestionar correctamente el estrés será ventajosa para los pacientes y las enfermeras. La enfermería comprende el cuidado individual y las colaboraciones dirigidas a personas de cualquier edad, colectivos, familias y comunidades, ya sean saludables o enfermos en cualquier situación. Incluye la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y el cuidado del enfermo, discapacitados y individuos en situación de muerte; el papel de la enfermería es la protección, la promoción de un ambiente seguro, las investigaciones, y la participación en políticas sanitarias

Dentro de los métodos para potenciar el desempeño de Los profesionales sanitarios se benefician de un control objetivo e imparcial, así como de una remuneración equitativa y a tiempo que influya en la productividad y la calidad de la asistencia sanitaria. incentivos económicos, permisos para incrementar las competencias, mejoras en la infraestructura y en las condiciones de trabajo que minimicen los riesgos laborales. Se pueden lograr con rapidez aumentos notables en la disponibilidad, la competencia, la capacidad de respuesta y la productividad de este grupo mediante la aplicación de varias herramientas prácticas y económicas (37).

d. Dimensiones de desempeño laboral

✓ **Logro de metas**

Además de la productividad y los servicios prestados, la consecución del objetivo también tiene en cuenta la relación entre los bienes producidos y los insumos. Las empresas aspiran a generar beneficios con el menor número posible de insumos. Para generar y lograr el éxito, esta estrategia ha sido revisada y ajustada para proporcionar un servicio superior. Además, es vital tener en cuenta que no todas las empresas demandan el mismo comportamiento organizacional y modo de trabajo a sus empleados. No obstante, la organización debe proporcionar oportunidades de crecimiento dentro de ella, para motivar a sus trabajadores; para que puedan potenciar sus habilidades y premiar el buen rendimiento en el trabajo. De lo contrario, podría llevar a una productividad y rendimiento insuficientes. En estos casos, es posible establecer la competencia para su aplicación (38).

Competencia

Es la habilidad y la conducta que se demuestran al realizar actividades relacionadas con el trabajo y cuando las funciones y los deberes se llevan a cabo con éxito. Cuando un trabajador desarrolla sus aptitudes, se traduce en un comportamiento y un rendimiento laboral satisfactorios, ya que crea un mecanismo para aumentar la productividad y ayuda al trabajador a desempeñar sus funciones de forma entusiasta, responsable y sin limitaciones. Además, se refiere a la evaluación del desempeño de las tareas y la manera en que se llevan a cabo de manera estratégica, donde el empleado realiza sus tareas, manteniendo un estado de ánimo positivo sin estrés. Esto se relaciona con la capacidad emocional, el conocimiento y las habilidades que pueden llevar a cabo sus tareas. Esto implica la aptitud para contribuir, generar, asumir los riesgos y responsabilidades futuras y resolverlas de

Por lo tanto, una institución próspera incluye profesionales altamente competentes y exitosos que se dedican a sus tareas diarias y aportar valor a la institución, posee ciertas habilidades fundamentales para que puedan contribuir a su éxito, Se lleven a cabo en cualquier posición gerencial o jerárquica, actualmente las instituciones están constantemente

evaluando a los individuos en relación a su personalidad. Por lo tanto, el comportamiento organizacional fundamentado en la estrategia es el impulsor que hace posible que los programas, planes y temas pactados se realicen de manera satisfactoria, dado que un incremento en la productividad se debe a la buena relación organizacional que se encuentra en cada institución (40).

Cualidades de la personalidad

Las acciones de una persona revelan su personalidad. La persona debe estar al máximo de sus capacidades y debe ser capaz de trabajar para rendir más y trabajar mejor. Además, se puede describir como la habilidad para ajustarse a los problemas actuales y manejar sus tareas de forma estratégica. Podríamos afirmar que es la capacidad emocional, las capacidades y los saberes capaces de comenzar sus labores, capaces de contribuir, generar y asumir los riesgos y obligaciones que a futuro pueden ser estratégicamente solventadas, sin perjudicar el bienestar del individuo (41).

c. Teoría psicodinámica de Hildegart Peplau.

Peplau describe la enfermería psicodinámica como una enfermería capaz de comprender su propio comportamiento. El paradigma se basa en los fundamentos teóricos de los psicoanalistas, las necesidades humanas y la idea de motivación y crecimiento personal, con un enfoque principal en la enfermería psiquiátrica. Para ayudar a los demás a reconocer problemas y aplicar los fundamentos de las relaciones humanas a los retos que emergen en todas las etapas de la vivencia. Además, la enfermería es un proceso terapéutico e

interpersonal que colabora con otros procesos humanos para proporcionar a los residentes de las comunidades acceso a la salud. Este enfoque sostiene que los individuos son seres humanos que mantienen un equilibrio inestable, de tal forma que, cuando este equilibrio sufre una alteración, surge la enfermedad (42).

Hildegart Peplau afirmó que El término salud se refiere al desarrollo de la personalidad y otros procesos humanos hacia una vida que sea única y personalizada, colectiva, creativa y productiva. Para potenciar el bienestar, tratar enfermedades e interactuar en diferentes entornos, tales como un hospital, una escuela o una comunidad, la enfermera y el paciente pueden colaborar. Presente un caso de una enfermera que haya logrado las metas. Es necesario actuar en representación del individuo o paciente, guiarle, mantener y mejorar su condición física y mental, actuar a través de la enseñanza, entre otros. (43.)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- ✓ **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2023.
- ✓ **Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

- ✓ **Hi₁:** Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia.

- ✓ **Hi₂**: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia.
- ✓ **Hi₃**: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación hipotético-deductivo, el cual trata como definición de producir predicciones que puedan verificarse y parte de una hipótesis basada en hechos pertinentes o pruebas descubiertas en la deducción. La claridad que debe presentar cada uno de los instrumentos utilizados es una directriz clave del esfuerzo de investigación científica (44).

3.2. Enfoque de la investigación

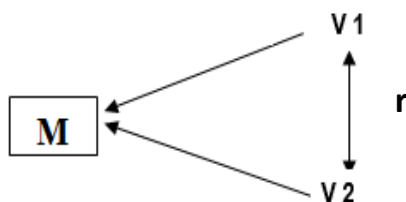
Del mismo modo el enfoque será cuantitativo, el cual permite medir la variable investigada. En términos de utilidad cuantitativa, se consideran instrumentos valiosos que permiten al método transformar un tema en un problema de investigación y llevar a cabo la aprehensión de la realidad de forma numérica, en este sentido lo cuantificable dará definición a este estudio (45).

3.3. Tipo de investigación

Tipo aplicada que, de acuerdo con el periodo asignado para completar la investigación, la ejecución será de tipo aplicado porque tendrá lugar en el futuro. La recogida de datos se realizará una sola vez, finalizando el periodo asignado. Este tipo de conocimiento que no permite valoraciones apriorísticas o rápidas, sino que requiere la aplicación de conceptos, técnicas y teorías para abordar la realidad como un problema aplicado que se tratará desde la realidad de los hechos (46).

3.4. Diseño de la investigación

No experimental, es cuando el diseño se aplica para un estudio que no tendrá una experiencia directa, en consecuencia, el científico no intervendrá en la alteración o gestión de las variables en estudio de forma experimental. Corte transversal, en el que el enfoque del diseño de la investigación es la explicación causal de los asuntos que se definen como objeto de estudio. Correlacional, en la que se abordan los retos para entender el significado de las variables que favorecen la formación de una conexión entre los objetos de investigación (47).



M: Personal de enfermería del Servicio de Emergencia

V1: Síndrome de burnout

r: Relación de ambas variables

V2: Desempeño laboral

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Para el estudio se considerará como población a 80 del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima – Perú. Siendo esta el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación, escribir un número en una lista, tarjeta o ficha y guardando los datos del lugar dónde se hará el estudio, es uno de los métodos recomendados para escoger la población (48).

3.5.2 Muestra

La población elegida será la más baja, compuesta por los 80 enfermeros del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud en Lima - Perú, durante el periodo comprendido entre junio y diciembre del 2024.

3.5.3 Muestreo: Se realizara la técnica de muestreo censal.

3.5.4. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- ✓ Enfermeros(as) del servicio de emergencia del Hospital EsSalud de Lima que se encuentren laborando en el periodo del estudio.
- ✓ Enfermeros(as) del servicio de emergencia que previo consentimiento informado decidan participar.
- ✓ Enfermeros(as) del servicio de en emergencia con un máximo de seis meses en el servicio.

Criterios de exclusión:

- ✓ Enfermeros (as) que no sean del servicio de emergencia del Hospital EsSalud de Lima que se encuentren laborando en el periodo del estudio.
- ✓ Enfermeros(as) del servicio de emergencia que previo consentimiento informado no decidan participar.
- ✓ Enfermeros(as) del servicio de en emergencia con un mínimo de seis meses en el servicio.

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout (SB) es un importante factor de perturbación, debido a las graves consecuencias que tiene sobre la salud de los trabajadores afectados, influyendo con frecuencia en otras áreas de la salud (18).	Las perturbaciones tanto físicas como psicológicas como consecuencias de sobrecarga laboral y que afecta la salud del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima – Perú.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	*Sentimiento y emociones *Pensamiento desesperación e impotencia *Deshumanización *Ausentismo en el trabajo. *Autoestima baja *Desempeño personal	Ordinal Nunca: 0 punto; pocas veces al año o menos: 1 punto; una vez al mes o menos: 2 puntos; unas pocas veces al mes o menos: 3 puntos; una vez a la semana: 4 puntos; pocas veces a la semana: 5 puntos; todos los días: 6 puntos	Puntuación: *Bajo: 0 _ 43 puntos *Medio: 44 _ 87 puntos *Alto: 88 _ 132 puntos
V2 Desempeño Laboral	Son las conductas o formas de proceder del trabajador que desarrolla con competencia su obligación al puesto de trabajo (27).	Se centra en la forma de trabajar de las enfermeras del Servicio de Urgencias del Hospital EsSalud de Lima, Perú.	Logro de metas Competencia Rasgos de personalidad	*Eficiencia *Efectividad *Responsabilidad *Iniciativa *Sociabilidad *Autocontrol	Ordinal Nunca: 1 punto; casi nunca: 2 punto; A veces: 3 puntos; Casi siempre: 4 puntos; Siempre: 5 puntos	No Aceptable: 20-36 puntos. Regular: 37-52 puntos. Bueno: 53-68 puntos. Muy Bueno: 69-84 puntos. Excelente: 85-100 puntos

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

En el presente trabajo se utilizará la técnica de encuesta para ambas variables de estudio. La encuesta permite recopilar información a partir de los datos, al utilizar preguntas basadas en las dimensiones y los indicadores de las variables (49).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Síndrome de Burnout

Se empleará un instrumento creado y implementado en Perú por Novoa en el año 2022 (50), que se aplicó a través de un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de 22 ítems. Dichas respuestas se evaluaron según la escala de Likert: Jamás: 0 punto; escasamente al año o menos: 1 punto; una vez al mes o menos: 2 puntos; escasamente al mes o menos: 3 puntos; una vez a la semana: 4 puntos; escasamente a la semana: 5 puntos; todos los días: 6 puntos. Cuyas características incluyen: fatiga emocional, despersonalización y satisfacción personal.

El resultado de los 22 ítems determinará una puntuación máxima de 132 y una puntuación mínima de 0. La puntuación se clasificará en 3 categorías de medición:

Bajo: 0 _ 43 Puntos

Medio: 44 _ 87 Puntos

Alto: 88 _ 132 Puntos

Variable 2: Desempeño Laboral

Para esta variable se utilizará un instrumento diseñado y aplicado en Perú por Novoa en el año 2022 (50). Con 20 ítems, las respuestas se clasificaron según la escala de Lickert: nunca se da un punto; casi nunca se dan dos puntos; ocasionalmente se dan tres puntos; casi siempre

se dan cuatro puntos; y siempre se dan cinco puntos. Cuyas dimensiones incluyen logros, habilidades y características de personalidad.

Los resultados de los 22 ítems determinarán una puntuación máxima de 80 y una puntuación mínima de 0. Se aplicarán cinco criterios de evaluación a los resultados, con puntos:

No Aceptable: De 0 a 16.

Regular: De 17 a 32.

Bueno: De 33 a 48.

Muy Bueno: De 49 a 64.

Excelente: De 65 a 80.

3.7.3 Validación

Variable 1: Síndrome de Burnout

Se empleará un instrumento creado y implementado en Perú por Novoa durante el 2022 (50). Su validez de contenido fue verificada a través del criterio de especialistas, con validación a través de subescalas: Depersonalización (0,80), agotamiento emocional (0,82) y contenido personal (0,85).

Variable 2: Desempeño Laboral

Se empleará un instrumento creado y implementado en Perú por Novoa durante el 2022 (50). La validez del contenido se determinó a través de la perspectiva de especialistas y los coeficientes de Spearman Brown para la primera, segunda y tercera dimensiones (0,750, 0,799 y 0,538, respectivamente).

3.7.4 Confiabilidad

Variable 1: Síndrome de Burnout

Se empleará un instrumento creado e implementado en Perú por Novoa durante el 2022 (50). La fiabilidad del test Alfa de Cronbach obtuvo una calificación de 0.865, lo que señala una alta fiabilidad en su uso.

Variable 2: Desempeño Laboral

Para esta variable se utilizará un instrumento diseñado y aplicado en Perú por Novoa en el año 2022 (50). La confiabilidad de la prueba Alfa de Cronbach recibió una puntuación de 0.940, lo que indica una gran confiabilidad para su aplicación.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

a. Procesamiento de datos

Después de obtener la autorización necesaria de la Universidad Norbert Wiener, se entregará la carta oficial al director del departamento de la especialidad. De acuerdo con las instrucciones del programa, se aplicarán los instrumentos considerando las normas de inclusión y exclusión de toda la muestra elegida. Las encuestas se entregarán a los profesionales en un formulario, cuya aplicación llevará un tiempo estimado de 25 minutos.

b. Análisis de datos

Luego que se recolecten los cuestionarios debidamente respondidos, los datos se cargarán en Excel 2019 para puntuar y clasificar la información recogida, en IBM SPSS versión 25 para procesarlos. A continuación, se utilizarán tablas para crear las estadísticas requeridas y, si es necesario, se analizarán a través de tablas y diagramas.

Finalmente, se medirá el nivel de correlación entre las dos variables a través del coeficiente de Spearman, que proporcionará respuesta al objetivo propuesto.

3.7. Aspectos éticos

Principio de Independencia: Este principio hace referencia al libre arbitrio del participante en la encuesta para seleccionar, manifestar su punto de vista y tomar decisiones sin ningún tipo de prejuicio.

Principio de Bondad: Este principio impide dañar a los demás, es crucial comportarse de manera ética, prevenir el perjuicio y perseguir el beneficio de la mayoría, manteniendo la honestidad con el público encuestado.

Principio de inocuidad: La meta principal es prevenir ser malintencionado.

y nunca causar daño deliberado a un participante en un sondeo.

Principio de Justicia: Teniendo en cuenta que este principio exige un trato justo sin ningún tipo de discriminación, haciendo una elección adecuada, justa y equitativa. Todos los participantes recibirán el mismo trato, sin prejuicios, en un ambiente cálido y de confianza.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024																			
	MAY				JUN				JUL				AGO				SET			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Información bibliográfica	■	■	■	■	■	■														
Problemática			■	■	■	■	■													
Marco teórico						■	■	■	■											
Justificación							■	■	■	■										
Objetivos de la investigación								■	■	■										
Diseño de investigación								■	■	■										
Población								■	■	■										
Técnicas e instrumentos									■	■	■	■	■							
Aspectos éticos									■	■	■	■	■							
Análisis de datos									■	■	■	■	■							
Aspectos Admr.													■	■	■	■				
Anexos													■	■	■	■				
Aprobación													■	■	■	■				
Sustentación																	■	■	■	

4.2. Presupuesto

ACTIVIDAD	UNIDAD	CANTIDAD
Asesorías	3	750,00
Técnico	1	130,00
Encuestador	2	70
Estadístico	1	650
Textos	Considerado	250
Internet	Considerado	120
Impresión y Copias	Considerado	260
USB	Ejemplares	45,00
Papel Bond A4 80 Gramos	2 Millar	40,00
Papelote Cuadrulado	10 Unidades	5,00
Cartulina	10 Unidades	4,00
Cinta Adhesiva	2 Unidades	3,00
Plumones	5 Unidades	12,00
Movilidad y Viáticos	Considerado	300,00
Impresiones	Considerado	200,00
TOTAL	-	2840,00

5. REFERENCIAS

1. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela Ocaño M. Síndrome de burnout en personal de enfermería de unidades de cuidados críticos y hospitalización. *Enfermo. globo.* [Internet]. 2020; 19(59): 479-506. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
2. Cano B. Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería: revisión integradora. [Memoria presentada para optar al título de Graduado o Graduada en Enfermería de la Universitat Jaume I presentada por Jorge Saura Ruiz en el curso académico 2022-2023]. España: Universitat Jaume I, 2023. Disponible en: https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/203738/TFG_2023_Saura_Ruiz_Jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. [Internet]. 2022 [Consultado 17 set 2023]. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrés Laboral. [Internet]. [Consultado 17 set 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
5. Aldazabal Y. Stress during the pandemic in nurses who work on the front line in a covid-19 Hospital in Lima. *Scient Resea Jour Ang* [Internet]. 2020;7(2). Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>.
6. Peñaloza R, Aguilar A. Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos e internos de medicina en América Latina durante la pandemia del COVID -19. *MQRInvestigar* [Internet].

2023; 7(3): 3444-63. Disponible en:
<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/627>

7. Gordillo M, Ortega E. Depresión, ansiedad y estrés en el personal de enfermería. Revisión Sistemática. [Trabajo de titulación previo a la obtención del título de licenciado en Enfermería]. Ecuador: Universidad Católica de Cuenca, 2023. Disponible en:
<https://dspace.ucacue.edu.ec/bitstream/ucacue/13809/1/GORDILLOAGUAYZA%20MARIA%20GUADALUPE%20C%20ORTEGA%20GUALLEPA%20EDWIN%20MARCELO.pdf>

8. Pacheco Á. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. Revista Peruana De Ciencias De La Salud [Internet]. ISSN 2707-6954, ISSN-e 2707-6946. 2022 (4)4: 244-248. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8978660>

9. Muñoz S, Ordoñez J, Solarte M, Valverde Y, Villarreal S, Zemanate M. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán: Burnout syndrome in nurses from the University Hospital San José. Popayán. Revista médica Risaralda [Internet]. 2018; 24(1): 34-37. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012206672018000100006&lng=en.

10. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An Fac Med [Internet]. 2017;78(3). Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102555832017000300003

11. Sarmiento G. Burnout en el servicio de urgencias de un hospital. Horizontal. Medicina. [Internet]. 2019; 19(1): 67-72. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>.

12. Dias S, García S, Yáñez A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19. Horiz Enferm. [Internet] 2022; 33,2,123-131. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf>
13. Ardiç M, Ünal Ö, Türktemiz H. The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation. J Res Nurs. [Internet]. 2022; 27(4): 330-340. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9272501/>
14. Castro J. Síndrome De Burnout Y Rendimiento Laboral En El Personal De Enfermería Del Área De Emergencia Del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos-Portoviejo. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Milagro: Universidad estatal de Milagro, 2019. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5030/TESIS%20JESSICA%20CASTRO%20TEJENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Altamirano K. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Trujillo: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60632/Altamirano_OK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Arana D. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada; Lima 2022. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7435/T061_70693569_T.pdf?sequence=1
17. Ccoscco A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima- 2020. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en

enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4829/T061_70076642_T.pdf?sequence=1

18. Alvarado L, Amaya R, Muñoz R, Reyes S, Ramos E, Sansores E. Síndrome de burnout en profesores universitarios de Latinoamérica: una revisión de literatura. Telos [Internet]. 2023; 25(3): 802-18. Disponible en: <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/4302>

19. García M, Novo M, Rodríguez Y, Cuellar L, Pérez F, Rodríguez J. Relaciones entre empoderamiento estructural y psicológico y el Síndrome de Burnout: revisión bibliográfica (2010-2020). Enero [Internet]. 2023; 17(1): 1432. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988348X2023000100005&lng=e

20. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An Fac Med [Internet]. 2017;78(3). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102555832017000300003.

21. Fernández R, Sánchez Y. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo. [Tesis para optar la especialidad de centro quirúrgico]. Chiclayo (Lambayeque): Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2020. Disponible en https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%C3%A1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%C3%A1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.df?sequence=1&isAllowed

22. García, P, Jiménez, A, Hinojosa, L, Gracia, G, Cano, L, Abeldaño, R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia Covid-19. Revista de salud pública. [Internet] 2020; 2: 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>.

23. Morales, R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas covid del hospital José Cayetano Heredia, 2021. [Tesis para el grado de licenciado en enfermería]. Piura:

Universidad Nacional de Piura; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2855/ENFE-MOR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

24. Coloma M, Molina P, Schlegel G. Occupational stress of the Nursing Professional in Critical Care Units. *Occup Med and Safe*. [Internet]. 2019;65(256). Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X201900030177.

25. Gutiérrez G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja. 2019. [Tesis para optar el grado de maestra en gestión de los servicios de la salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

26. Calle H. Nivel del Síndrome de Burnout durante la pandemia Covid-19 en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital municipal boliviano holandés, el alto. 2020. [Tesis para optar al título de magister scientiarum en medicina crítica y terapia intensiva] Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2020. Disponible en:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

27. Rendón M, Peralta S. Hernández E. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia. *Enferm. Glob*. [Internet]. 2020. Disponible en:
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412020000300479#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20\(SB,emocionalmente%20agotado%3B](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412020000300479#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20(SB,emocionalmente%20agotado%3B)

28. Nina, L. El síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, 2022. [Tesis para optar el título de licenciada en trabajo social]. Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2022. Disponible en:

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18414/Nina_Larico_Lizeth_Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

29. Altamirano, K. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima, 2021. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60632/Altamirano_OK-](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60632/Altamirano_OK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60632/Altamirano_OK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

30. Nursing-TheoryR. Roy's adaptation model of nursing. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://nursing-theory.org/theories-and-models/roy-adaptation-model.php>

31. Browning Callis AM. Application of the Roy Adaptation Theory to a care program for nurses. Appl Nurs Res. [Internet]. 2020; 56:151-340. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7428709/>

32. De la Mora Y, Segovia A, Hernández Ó. Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. VinculaTégica [Internet]. 2022; 8 (1): 143-52. Disponible en: <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/334>

33. Yupanqui R. Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. BIS. [Internet]. 2022; 3(3): 61 - 76. Disponible en: <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119>

34. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Descripción del indicador: Productividad laboral. [Internet]. 2020. [Consultado 17 set 2023]. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-labour-productivity/>

35. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina. Universidad de Manizales. [Internet]. 2020; 20(1): 123-132. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

36. Mitma, J. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia – Área Observación del Hospital Guillermo Kaelin en Lima, 2018. [Tesis para optar el título de segunda especialidad de enfermería en emergencia y desastre]. Perú: Universidad San Pedro Chimbote; 2019. Disponible en: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12350/Tesis_59215.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Rivera D, Martínez M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1068/3/Miguel%20%20C3%81ngel%20Mart%20%20ADnez%20Albornoz.pdf>.
38. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad. [Internet]. 2020; 12(3), 385-390. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&tlng=es
39. Pashanasi B, Gárate J, Palomino G. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión latinoamericana de literatura. [Internet]. 2021; 12(3), 163-174. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
40. González W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & Gestión. [Internet]. 2021; (51): 54-74. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054

41. Mendoza J, Arriola C. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina* [Internet]. 2022; 6(4): 6057-73. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165>
42. Naranjo Y, Rodríguez M, Concepción J. Reflexiones conceptuales sobre algunas teorías de enfermería y su validez en la práctica cubana. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2016; 32(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000400021&lng=es.
43. Elers Y, Gibert M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2016; 32(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000400019&lng=es.
44. Piza N. et al. Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, [Internet] 2018 [Citado Jul 2023]; 15(70), 455-459. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442019000500455&lng=es&tlng=es.
45. Cadena P. et al. Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, [Internet] 2018; 8(7), 1603-1617. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
46. Miralles P, Monteagudo J. Métodos, instrumentos y procedimientos para conocer cómo se evalúan las competencias históricas. *Educar Em Revista*, [Internet] 2018; 35(74), 127–144. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.64404>
47. Hurtado F. Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Scientific*. [Internet] 2020; 5 (16): 99-119. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>

48. Condori P. Universo, población y muestra. Curso Taller. [Internet] 2020. Disponible en: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
49. Quispe A, Pinto F, Huaman R, Bueno M, Valle A. Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de la muestra con Stata y R. Rev. Medicina Corporal. HNAA [Internet]. 2020; 13(1): 78-83. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222747312020000100012&lng=es.
50. Novoa S. Síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcantara Butterfield – Lima, 2021. [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6699/T061_70918113_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título de la Investigación: Síndrome de Burnout Relacionado con el Desempeño Laboral del Enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2023.

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño/Metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2023. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2023.</p>	<p>V1 SÍNDROME DE BURNOUT</p> <p>Dimensiones: Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal</p>	<p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: No experimental Transversal Correlacional</p> <p>Población y muestra: 80 del personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima – Perú.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia? ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia? ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia. Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia. Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia.</p>	<p>Hipótesis específicas: Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia. Hi3: Existe relación</p>	<p>V2 DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones: Logro de metas Competencia Rasgos de personalidad</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Encuesta y cuestionario para ambas variables.</p>

el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia. estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia.

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento N° 1

CUESTIONARIO DE BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

ENUNCIADOS	N°
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3. Cuando me levanto por la mañana y camino a trabajo me siento fatigado.	
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5. Creo que estoy tratando a algunos como si fueran objetos impersonales.	
6. Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente	
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14. Creo que trabajo demasiado.	
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	
16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.	

19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22. Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	

Instrumento N° 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Después de leer detenidamente cada pregunta, marque con una x la respuesta adecuada. El investigador agradece de antemano su cooperación y sinceridad y le ruega que cumplimente este cuestionario anónimo de forma honesta y completa.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES / ÍTEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
LOGROS DE METAS					
1. Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2. Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3. Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4. Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5. Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6. Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7. Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
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 de trabajo en el servicio.					
10. Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y					

propongo soluciones útiles para el servicio.					
11. Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de 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	1	2	3	4	5
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 integrado.					
17. Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores.					
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 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Guado Vera, Yajaira Pamela
 Título : “Síndrome de Burnout Relacionado con el Desempeño Laboral del Enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2023”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Síndrome de Burnout Relacionado con el Desempeño Laboral del Enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2023”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener **Guado Vera, Yajaira Pamela**. El propósito es: “Determinar la relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Lima - Perú, 2023”.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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 participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este 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 Lic. **Guado Vera, Yajaira Pamela** al 000000000 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué 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.

Investigadora

Nombre:

DNI:

Participante

Nombres:

DNI:

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	Universidad Wiener on 2023-10-14 Submitted works	2%
3	repositorio.unac.edu.pe Internet	2%
4	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	2%
5	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	1%
6	Universidad Wiener on 2023-10-14 Submitted works	1%
7	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	1%
8	Universidad Wiener on 2024-08-25 Submitted works	<1%