



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“EFECTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

AUTOR:

LIC. DE LA CRUZ ESPINO, JENNIFER DEL ROSARIO

<https://orcid.org/0000-0002-7370-7774>

ASESOR:

MG. ROXANA MARISEL PURIZACA CURO

<https://orcid.org/0000-0002-9989-6972>

LIMA – PERÚ

2022

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **De la Cruz Espino, Jennifer Del Rosario**, con DNI **76060845**, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo académico presentada para optar el **título de especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos** (grado o título profesional que corresponda) de título **“Efecto del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de unidad de cuidados intensivos en el Hospital San Juan de Dios, 2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 17% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de noviembre del año 2022.

De la Cruz Espino Jennifer del Rosario
76060845

Purizaca Curo, Roxana Marisel
02894992

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de investigación
5. Porcentaje de similitud

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD – TURNITIN

DE LA CRUZ ESPINO JENNIFER DEL ROSARIO

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet | 7% |
| 2 | Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante | 4% |
| 3 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 3% |
| 4 | repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 5 | repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to CONSORCI MAR PARC DE SALUT DE BARCELONA Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|-----------|
| RESUMEN | 6 |
| ABSTRACT..... | 7 |
| I. INTRODUCCIÓN | 8 |
| II. MATERIALES Y MÉTODOS | 15 |
| III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 20 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 23 |
| ANEXOS | 31 |

Índice de Anexos

| | |
|--|------------|
| Anexo A. Operacionalización de la variable o variables..... | 31 |
| Anexo B. Instrumentos de recolección de datos | 33 |
| Anexo C. Consentimiento informado | 377 |
| Anexo D. Hoja de informe de solicitud | 400 |

RESUMEN

Objetivo: Identificar como afecta el Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital San Juan de Dios Pisco-2022. **Materiales y métodos:** El enfoque a usar en este estudio es cuantitativo, el diseño a emplear es no experimental de carácter transversal, y de acuerdo al alcance de la investigación; este presente estudio es correlacional. La población se encuentra conformada por 30 sujetos correspondientes a profesionales de salud que realizan sus servicios en el área de Unidad de Cuidados Intensivos. La técnica a utilizar es la encuesta y el instrumento con el que se trabajara para medir el Síndrome de Burnout será Maslach Burnout Inventory (MBI) que evalúa 3 dimensiones con un total de 22 ítems; también se usara un cuestionario para valorar el Desempeño laboral, dicho instrumento consigna, tres dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad; comprendiendo 20 ítems tipo escala Likert considerando la puntuación 1 como menor puntaje y 5 como mayor. **Resultados:** los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos. **Conclusiones:** la investigación proporcionara datos que contribuirán al fortalecimiento del proceso de atención de enfermería, el que se va a evidenciar en la calidad del cuidado que se brinde al paciente.

Palabras claves: Burnout; Evaluación del Rendimiento de Empleados, Enfermeras. (DeCS)

ABSTRACT

Objective: To identify how the Burnout Syndrome affects the work performance of the health professional of the Intensive Care Unit of the San Juan de Dios Pisco Hospital. **Materials and methods:** The approach to be used in this study is quantitative, the design to be used is non-experimental, cross-sectional, and according to the scope of the research; this present study is correlational. The population is made up of 30 subjects corresponding to health professionals who perform their services in the Intensive Care Unit area. The technique to be used is the survey and the instrument with which to work to measure the Burnout Syndrome will be the Maslach Burnout Inventory (MBI) that evaluates 3 dimensions with a total of 22 items, A questionnaire will also be used to assess job performance, said instrument indicates three dimensions: achievement of goals, skills and personality traits; comprising 20 Likert-type scale items, considering the score 1 as the lowest score and 5 as the highest. **Results:** the results will be presented in tables and statistical graphs. **Conclusions:** the research will provide data that will contribute to the strengthening of the nursing care process, which will be evidenced in the quality of care provided to the patient.

Key words: Burnout; Employee Performance Appraisal, Nurses.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a las consecuencias perjudiciales del estrés para la salud de las personas, ha aparecido en el sector sanitario una nueva afección conocida como síndrome de burnout. El síndrome de burnout se considera una enfermedad que se manifiesta típicamente en los trabajadores sanitarios debido a su contacto constante y directo con los pacientes enfermos (1,2), quienes son los que experimentan una tensión mental, emocional y fisiológica.

Los profesionales sanitarios se sienten a menudo tan agotados emocionalmente que no les queda nada que ofrecer, y suelen sufrir despersonalización, la creencia continua de que su entorno es irreal. Cabe esperar consecuencias para los especialistas, el sistema sanitario y los pacientes si no se toman medidas adecuadas para evitar o mitigar la cronificación del estrés (3,4).

El síndrome de burnout, causado por el estrés prolongado en el trabajo y que afecta a entre el 2 y el 5% de la población activa, ha sido reconocido oficialmente por la OMS (5).

Por lo que, se ha manifestado que la incidencia de esta enfermedad entre los médicos es bastante elevada (40-60%), siendo la tasa más alta la de los especialistas en medicina interna y urgencias (60%), debido al aumento constante de su número en los últimos años (6).

Un estudio, realizado en Europa en el 2016 se estiman que la incidencia del burnout entre las enfermeras está entre el 10% y el 30%, el estudio español "Barómetro del estrés en enfermería" muestra que el 96% de las personas experimentan estrés laboral en algún momento, y en Francia informa que las enfermeras 32.8% y 60% dijeron que querían cambiar de carrera (7).

Sin embargo, en el 2015 la investigación muestra que el 7,2% de las enfermeras de España y otros ocho países latinoamericanos experimentan burnout (8).

En el ámbito latinoamericano, en las labores relacionadas con el burnout de las enfermeras, se ha identificado la sobrecarga laboral, la organización del trabajo nocturno, el horario de trabajo, el área de trabajo, la antigüedad, las condiciones

físicas, el trabajo realizado, el ambiente laboral, la satisfacción laboral, la ubicación y el número de pacientes atendidos (9).

Asimismo, en el 2018 un estudio mostró que el síndrome de burnout que se presentó en Argentina 14,4%, Colombia 7,9%, Uruguay 5,9%, Guatemala 4,5%, México 4,2%, 4% en Ecuador y el 2,5% de El Salvador (10).

También, en el 2017 en México, la prevalencia del síndrome de burnout en enfermeras de hospitales de medicina familiar, ginecología pediátrica y hospitales generales fue de 6.79% (9) en comparación con 72% en los Hospitales de las Culturas de Chiapas (11).

Como resultado, está claro que en todos los grupos demográficos del personal sanitario ecuatoriano -médicos, enfermeras y administradores- más del 90% experimenta algún grado de agotamiento (12).

Además, en el 2022 un estudio realizado en Colombia, La mayoría de las enfermeras (67,9%) de un hospital terciario de Medellín dijeron sentirse quemadas en algún grado (13).

A nivel nacional, el MINSA ofrece una guía técnica de cuidado para el profesional que labora con fuerte carga mental provocando un síndrome de Burnout (14). Además, el estrés y los cambios en la salud mental pueden provocar accidentes laborales, lesiones, inseguridad laboral, horas extras, aislamiento y atención inadecuada del paciente. Además, puede producir respuestas que afectan directamente la naturaleza emocional, conductual, cognitiva y física del trabajo del profesional descrito anteriormente.

En el Perú, en el 2020 según el Instituto de Integración, el 60% de los trabajadores sufre estrés y tiende a provocar SB debido al agotamiento físico, mental y espiritual paulatino, aumentando aún más la falta de motivación (15).

Además, en Arequipa se realizó un estudio en el 2017 titulado "Síndrome de desgaste profesional de los trabajadores de la salud en la ciudad de Arequipa", utilizando el cuestionario MBI con 213 participantes. Los resultados mostraron que solo el 5,6% presentaba altos niveles de burnout (16).

Por otro lado, en el 2019 una encuesta de Ancash de trabajadores de la salud en 10 hospitales informó tasas de agotamiento que oscilaban entre el 19,6 % y el 27,6 % (17).

Por otro parte, en el 2022 la prevalencia de burnout en el contexto de Loreto, San Martín, Apurímac, Ayacucho, Huancavelica, Lima-Callao y Piura oscila entre 69,4% y 80,6% en estudios con profesionales de la salud (18).

Respecto a los antecedentes de estudio, se ha encontrado en el aspecto **internacional**, a Días y colaboradores (19), en Ecuador, en 2022, en su estudio cuyo objetivo fue “Contrastar el síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el contexto del Covid – 19”. La investigación se realizó con una metodología cuantitativa, descriptiva y transversal. Todos los profesionales médicos que trabajan en la unidad de cuidados intensivos sirvieron como muestra, y se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach para medir el burnout y la satisfacción laboral. Los resultados indicaron una incidencia típica del síndrome de burnout en relación con el desempeño del trabajo, pero no se encontró una correlación fuerte entre los datos y las características demográficas.

Sánchez (20), en Ecuador, en 2022, en su estudio cuyo objetivo fue “Describir la existencia del síndrome de burnout en el personal de salud”. El tipo de investigación es aplicada y cuantitativa. El personal de un centro médico sirvió de muestra. Los resultados muestran que el 30% de la población está afectada por esta condición en la actualidad, mientras que el 70% restante no corre el riesgo de desarrollarla. En conclusión, el síndrome de burnout es el resultado del estrés crónico que provoca el agotamiento a largo plazo al que están acostumbrados los individuos en sus vidas, lo que afecta sutilmente, pero se refleja en su rendimiento en el trabajo.

Vinueza y colaboradores (21), en Ecuador, en 2021, en su artículo cuyo objetivo fue “Determinar la intensidad y ocurrencia del síndrome de burnout en los profesionales médicos”. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach en un estudio observacional y transversal con una muestra de 224 profesionales médicos. Hubo una correlación sustancial entre el rol y la presencia de SB de moderado a grave, y los datos mostraron que más del 90% del personal médico y de enfermería tenía SB (médico frente a enfermera, edad y género).

Por otro lado, en el aspecto **nacional**, se ha considerado a Zunini (22), en Lima, en 2022, en su estudio cuyo objetivo fue “Determinar la influencia del Síndrome de Burnout (SB) en el desempeño laboral (DL) del personal de salud que labora en la unidad de cuidados intensivos”. El método utilizado fue una técnica cuantitativa y no experimental. El instrumento utilizado fue un cuestionario, y el tamaño de la muestra fue de 93 miembros del personal de la UCI. Los resultados indicaron que el SB de los empleados era bajo, con un 44,1%, mientras que su DL era media, con un 43,0%.

Del mismo modo, se consideró a Ochoa (23), en Lima, en 2022, en su estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco”. La estrategia utilizó un diseño cuantitativo y correlacional sin experimentos reales. Se utilizó un cuestionario para recoger datos de 85 enfermeras de unidades de cuidados intensivos. Los resultados indicaron que el 60% de los RN y el 35% de los DL tenían un SB medio, mientras que el 40% de los RN y el 35% de los DL tenían un SB medio-bajo.

Finalmente, se tiene a Loyola (24), en Huánuco, en 2019, en su estudio cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre la presencia del síndrome de Burnout y el desempeño laboral” . El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 30 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario elaboradas para cada una de las variables del estudio. Los resultados fueron que el nivel del síndrome de burnout fue de nivel medio, siendo este de un 90%, comparado con el nivel alto, el cual no tuvo ningún valor porcentual, es decir 0%, mientras que, para el desempeño laboral, se presentó en un nivel moderado con un 63.3%.

La investigación es importante, pues en el caso de estudio se presencié en últimos meses que el profesional de salud se encuentra expuesto al padecimiento de estrés de manera frecuente, a consecuencia del arduo trabajo que realiza, aunado a ello, la presión que se siente al ser parte del área de cuidados intensivos hace que el trabajador se abrume, siendo necesario prever la sobre carga laboral, pues inciden de manera directa al bienestar físico, mental y social, eventualidad que perjudica el buen desempeño laboral de estos profesionales, precisando además, que no se ha encontrado cierto factor que incide en el padecimiento del estrés, de ahí es que

nace la necesidad de determinar el efecto del síndrome de burnout en el desempeño laboral, ya que teniendo en cuenta la situación actual, es importante tratar a todos por igual sin excepción, aún más los trabajadores de la salud ya que se ven afectados porque están expuestos a un entorno exigente y estresante.

En cuanto a la justificación del estudio, se encuentra justificado teóricamente, ya que se resumen las contribuciones de los autores más destacados que mencionan las variables de estudio, por otro lado, aporta información científica sobre el síndrome del burnout, llenando el vacío del conocimiento cognitivo. El conocer la relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, nos ayudará a prevenir el síndrome de burnout a través de estrategias de salud que brinden atención de calidad a los pacientes y se muestre las bases para futuras investigaciones. Además, una justificación práctica porque esta investigación o estudio se realiza sobre la base de la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la salud, que es la causa de sus problemas de desarrollo en el ámbito laboral. Por último, una justificación metodológica ya que se empleará un instrumento para recolección de datos para medir las variables, donde se sometió a juicio de expertos validando así los instrumentos.

A lo expuesto, es que se formuló como objetivo general a determinar la incidencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de unidad de cuidados intensivos, del mismo modo, se elaboraron los siguientes objetivos específicos, a conocer, determinar el nivel de presencia del síndrome de burnout en el personal de unidad de cuidados intensivos, determinar el nivel de desempeño laboral del personal de unidad de cuidados intensivos, determinar la influencia del síndrome de burnout y los logros de metas del personal de unidad de cuidados intensivos, determinar la influencia del síndrome de burnout y las competencias del personal de unidad de cuidados intensivos y determinar la influencia del síndrome de burnout y los rasgos de personalidad del personal de unidad de cuidados intensivos.

Enfocándose en el modelo teórico adaptado de Callista Roy, en el que se manifiesta la capacidad de afrontamiento que la persona desempeña ante situaciones adversas, precisando que, son las que se encuentran vinculadas con aspectos o factores estresores, afectando así el equilibrio emocional de la persona en un ambiente laboral tenso (25).

Esta condición psiquiátrica incluye sentimientos de cansancio emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, y puede manifestarse incluso en personas por lo demás sanas, lo cual involucra que un individuo se encuentra en un estado que le ha sobrepasado de forma que agotó su capacidad de reacción de forma adaptativa. Es el término de un proceso ininterrumpido de estrés y tensión. De tal manera, la presencia del *burnout* es la cadena previsible de la permanencia de un estresor al interior del ámbito laboral, continuado de un periodo de mal ajuste a los cambios que se harían relevantes a fin de conservar la homeostasis psicológica del sujeto (26).

Aunado a ello, el síndrome de Burnout se caracteriza por un cúmulo de síntomas que indican agotamiento del empleado, reflejado por ausencia de energía mental y física, pérdida del interés por el trabajo y emociones de auto desvalorización (27).

Se establecieron las siguiente dimensiones: Cansancio Emocional: Una persona puede experimentar el agotamiento cuando muestra signos de irritabilidad crónica, desánimo e impaciencia como resultado del excesivo esfuerzo que requiere el desarrollo de las actividades de las que es responsable a diario, así como cuando se siente física y emocionalmente incapaz de continuar con sus actividades (28).

Despersonalización: Esto ocurre cuando un profesional pierde el contacto con su humanidad y da la impresión de ser indiferente a los que le rodean. Esto se debe a que ha desarrollado emociones, actitudes negativas y frías, creando distancia, alejándose emocionalmente de la realidad, y utilizando esto como un mecanismo de defensa (17).

Realización Personal: Se caracteriza por sentimientos de incompetencia y fracaso, insatisfacción, baja autoestima y falta de confianza en el nivel de trabajo o servicio que pueden prestar, alejamiento de la familia, los amigos y las actividades sociales, aislamiento y el consiguiente desarrollo de actitudes negativas y deshumanizadas hacia los demás (29).

El desempeño laboral es la actuación de los sujetos cuando estos aplican sus aptitudes, requerimientos e inclinaciones en razón de los fines de la organización, hogar, lugar de estudio, o de forma general la sociedad en la que se desenvuelven, con el objetivo de conseguir un resultado en concreto. Asimismo, el desempeño laboral abarca el cumplimiento del trabajador de acuerdo a las exigencias de su

trabajo, exhibiendo sus destrezas en el ejercicio de su puesto, vinculado con los fines de las empresas (30).

El análisis y examen del desempeño laboral es una fortaleza en diversas acciones de las instituciones que posibilitan mejorar la selección de personal, ofrecer compensaciones y retribuciones o solidificación de aptitudes (31).

El modelo teórico de Campbell se origina de la necesidad de cuantificar el desempeño laboral de forma íntegra, siendo considerando uno de los cimientos teóricos para la valoración del desempeño laboral al ser una creación multidimensional, posee como fin el tener los componentes básicos para medir el desempeño y de esa forma coadyuvar a diseñar estrategias encaminadas a cumplir con los fines, sus elementos detallan la estructura latente del desempeño en cualquier trabajo. Además, los componentes de este modelo son factores que determinan una correcta cuantificación e interiorizar las metas empresariales y serán de aplicación en cualquier sector ocupacional (32).

En cuanto a sus dimensiones, se consideró a logro de metas: Reconocer y recompensar la realización de los objetivos, ya que tiene un efecto positivo en la moral y la productividad. Comprender que los propios esfuerzos han contribuido al éxito es una fuente de gran satisfacción. Hacer hincapié en la consecución de los objetivos sirve para recordar a los trabajadores que sus esfuerzos no son en vano y les sirve de motivación para sus futuros esfuerzos (33).

Competencias: se le considera como la suma de la información, las habilidades, los comportamientos, las actitudes, las aptitudes y las motivaciones que permiten actuar de forma competente y eficaz en una serie de situaciones (34).

Rasgos de personalidad: Considerado como indicadores del probable enfoque laboral de una persona, ya que estas características se consideran rasgos que se manifiestan de forma habitual a lo largo de la vida (35).

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Enfoque y diseño

La investigación utilizará un enfoque cuantitativo, ya que es el único método que permitirá recoger datos cuantificables o medibles para confirmar las hipótesis y definir el patrón de comportamiento de cada una de las variables examinadas (36).

También exploraremos un diseño no experimental, según el cual el investigador no puede manipular las variables investigadas (37). El objetivo último del estudio es demostrar cómo actúa realmente cada variable en el entorno analizado.

Por lo que, se considerará de alcance transversal, pues es el que se medirá en un solo tiempo, pues se restringe la recolección realizada en diferentes repeticiones, teniendo en cuenta la no intervención del investigador en el fenómeno de estudio (38).

En cuanto al nivel será descriptivo, por lo que se reflejará el comportamiento natural, según el contexto, de ambas variables de estudio (39).

Además de ser de naturaleza correlacional – causal, pues es el que se hace manifiesto en investigaciones en dónde se requiere determinar como la variable independiente afecta a la dependiente, a fin de observar el comportamiento de mejora o no, pues se suele evidenciar (40).

2.2 Población, muestra y muestreo (criterios de inclusión y exclusión)

La población estará conformada por los trabajadores que corresponden a la unidad de cuidados intensivos, siendo este un total de 30 trabajadores del hospital San Juan de Dios de la unidad de cuidado intensivo. Pues, a de conocerse como población al conjunto de personas, objetos, eventos, etc., los cuales presentar ser considerados para formar parte de la investigación (41).

Para ello, se considerarán criterios que permitirán considerar o no al individuo para formar parte de la población:

Criterios de inclusión:

- Personal enfermero que se encuentre laborando en la unicidad de cuidado intensivo.
- Personal que tenga un aproximado de 1 año laborando para la empresa.

Criterios de exclusión:

- Personal que se encuentre laborando en diferentes áreas a la de UCI.
- Pacientes del hospital San Juan de Dios.
- Enfermeros practicantes o recién internados.

En cuanto a la muestra, se considerará de carácter censal, el cual da la posibilidad de tomar el mismo número considerado para la población del estudio (42), siendo este un total de 30 trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital San Juan de Dios.

2.3 Variable(s) de estudio**Síndrome de Burnout****Definición conceptual**

Entiéndase como un factor de nivel riesgoso suscitado en el centro de trabajo de cada uno de los profesionales, el cual incide de manera negativa en el bienestar mental, emocional y de crecimiento personal del individuo (43).

Definición operacional

El nivel de perturbación de la tranquilidad de cada uno de los profesionales de salud, específicamente de las unidades de cuidados intensivos es muy frecuente, siendo conformado por un total de tres dimensiones.

Desempeño laboral**Definición conceptual**

La investigación sobre el tema de la productividad de los empleados se lleva a cabo desde hace siglos, especialmente en los ámbitos de la psicología industrial y organizativa (32).

Definición operacional

El desempeño laboral es un factor importante a considerar en una organización, por lo que se hace necesario su evaluación, la cual se podrá realizar mediante las tres dimensiones correspondientes de dicha variable.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos (criterios de validez y confiabilidad)

La técnica que se considerará para la recogida de datos será la encuesta, el cual se dirige a investigaciones que presentan como muestra de análisis a un conjunto de personas, quienes proporcionarán información pertinente hacer del problema estudiado (44).

En cuanto al instrumento, se considerará el cuestionario, el cual hace referencia una guía conformada por un número de reactivos, los cuales posibilitarán la medición de cada una de las variables de estudio, teniendo un proceso estructurado para la recogida de datos (45).

Se considerará un cuestionario para la variable Síndrome de Burnout, habiendo considerado al Maslach Burnout Inventory (MBI), inventario el cual fue propuesto por Maslach y Jackson en 1981, creado en Estados Unidos, posibilitando la medición de la variable en tres dimensiones esenciales, tales como: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, de los cuales, se desprendieron un total de 22 ítems, presentando cada una de ellas respuesta en la escala Likert, siendo la puntuación de 1 – 6, siendo su valor cualitativo de Nunca, Pocas veces al año o menos, Una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, y todos los días (46).

Del mismo modo, para la variable desempeño laboral, se considerará el Cuestionario proporcionado por Melani Campos Huarez en el 2017, elaborado en Lima – Perú, instrumento el cual se encuentra dividida en tres dimensiones, a conocer, logro de metas, competencias y rasgos de personalidad, las cuales se encuentran conformadas por un total de 20 ítems, teniendo una calificación bajo la escala Likert, cuyos valores oscilan entre 1 – 5, siendo sus respuestas cualitativas de Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre (46).

Respecto a la validez, Cabrero et al. (2021) se refiere a evaluar la eficacia de un determinado instrumento para proporcionar una estimación fiable de la variable objetivo de interés. Debe haber una forma de establecer su validez de criterio, de contenido y de constructo (47).

Por ende, se efectuó mediante el juicio de expertos, según el estudio de Condezo, quien ha considerado a la Mg. Jessica More Ramos, Mg. Cynthia Ochoa Campoverde y al Mag. Yovana Leandro Gómez, cuya deliberación respecto al instrumentos fue ser aplicable y apto para el estudio.

Por otro lado, según Medina y Verdejo (2020) la confiabilidad es la capacidad práctica de un instrumento para medir cierta variedad de capacidades. Un coeficiente de fiabilidad puede considerarse una representación cuantitativa de la estabilidad de la medición (48).

Se ha obtenido para el Síndrome de Burnout una confiabilidad de 0.709, siendo este una confiabilidad fuerte, del mismo modo, para el desempeño laboral, la confiabilidad resultó en 0.90, lo cual estipula ser de nivel alto.

2.5 Plan de recolección de datos

2.5.1 Autorización y coordinaciones para la recolección de datos

En primera instancia, el investigador realizará la solicitud de documentos pertinentes a la Universidad María Auxiliadora, con el propósito de acreditar la finalidad académica del estudio, posteriormente a ello, se procederá a presentar dicha solicitud al director del Hospital San Juan de Dios, así como al jefe del área de la unidad de cuidados intensivos, área en donde se encuentra nuestra muestra de estudio para recabar la información según objetivos.

2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos

En primera instancia, posteriormente a las reuniones pertinentes con el encargado del área a considerar para recabar información, se aplicarán los instrumentos, considerando en primer momento la aprobación de los instrumentos, siendo aplicados en un periodo admisible tanto para el investigador como para los participantes, tomando un tiempo de 2 a 3 horas, pues cada cuestionario durará u

promedio de 10 a 15 minutos, es decir que se tomará un total de 3 horas promedio, siendo esto aplicado de manera virtual, mediante el Google formulario.

2.6 Métodos de análisis estadístico

Se considerará un análisis descriptivo, pues se plasmarán resultados que manifiesten los niveles de cada una de las variables, a fin de identificar el comportamiento de cada una de ellas en el contexto de estudio, en el que se considerarán niveles tales como alto, medio y bajo.

En el análisis inferencial, se considerarán los resultados que corroboren a cada una de las hipótesis planteadas, a fin de dar respuesta a cada uno de los objetivos del estudio, siendo utilizado el software SPSS v25, respaldado con la presencia de tablas y figuras de cada una de las dimensiones.

2.7 Aspectos éticos

Para la elaboración del documento, se le dará conocimiento a los encargados especificando los objetivos a realizar en un periodo considerable para el investigador, tenemos el principio de respeto, en el que se tendrá cuidado en todo momento de no menospreciar o perjudicar la tranquilidad de la persona, seguido de ello, se consideró el principio de beneficencia, el cual tendrá resultados que brindarán aporte considerable al hospital y a los mismos participantes del estudio, finalmente, se considerará, principio de justicia, el cual garantizará que los participantes se encuentren en un ambiente libre de tensiones, con un mismo trato, sin diferenciar, apoyándolos en todo momento para que puedan responder los instrumentos adecuadamente, pues son ellos quienes nos proporcionaran lo necesario para el estudio.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de actividades

Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES | 2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | SETIEMBRE | | | | OCTUBRE | | | | NOVIEMBRE | | | | DICIEMBRE | | | | ENERO | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Identificación del Problema | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Búsqueda bibliográfica | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación | | | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación | | | X | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo | | | | X | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis estadístico | | | | | | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: Aspecto ético | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | |

3.2 Recursos financieros

| RECURSOS HUMANOS | | | | |
|---|--------------|--------------|---------------------------------|------------------------------|
| PERSONAL TESISTA | | | | |
| Descripción | UNID. | CANT. | Costo unitario (S/.) | Costo total (S/.) |
| Tesista | Unidad | 1 | 00 | 00.00 |
| EQUIPOS Y BIENES DURADEROS | | | | |
| Descripción | UNID. | CANT. | Costo unitario (S/.) | Costo total (S/.) |
| Laptop Asus Corei5 | Unidad | 1 | 3500 | 3500.00 |
| Impresora Epson L355 | Unidad | 1 | 2500 | 2500.00 |
| GASTOS OPERATIVOS | | | | |
| UTILES DE OFICINA | | | | |
| Descripción | UNID. | CANT. | Costo unitario (S/.) | Costo total (S/.) |
| Papel Bond A4 | Unidad | 4 | 12 | 48.00 |
| Tinta para impresora EPSON L355 | Unidad | 4 | 25 | 100.00 |
| SERVICIOS DE ENERGÍA ELÉCTRICA | | | | |
| Energía eléctrica | Mes | 8 | 50 | 400.00 |
| SERVICIOS DE TELEFONÍA E INTERNET | | | | |
| Internet fibra 20 Mbps | Mes | 8 | 100 | 800.00 |
| Telefonía móvil | Mes | 8 | 50 | 400.00 |
| SERVICIOS DE IMPRESIONES, ENCUADERNACIÓN Y EMPASTADO | | | | |
| Empastado | Unidad | 1 | 25 | 25.00 |
| PRESUPUESTO TOTAL | | | | 7,773.00 |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez M, Lima H, José A, Torres A, Torres A. Síndrome de burnout y personal de enfermería de cuidados intensivos. Revista Médica Electrónica [Internet]. 2009;31(3). [cited 2022 Setember 5]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000300009
2. Frade M, Vinagre R, Zaragoza I, Viñas S, Antúnez E, Álvarez S, et al. Síndrome de burnout en distintas Unidades de Cuidados Intensivos. Enfermería intensiva [Internet]. 2009;20(4):131–40. [cited 2022 Setember 15]. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-sindrome-burnout-distintas-unidades-cuidados-S1130239909732213>
3. Cañadas-De la Fuente G, Albendín-García L, de la Fuente E, San Luis C, Gómez-Urquiza J, Cañadas G. SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE REALIZAN JORNADA FÍSICA COMPLEMENTARIA EN SERVICIOS DE CUIDADOS CRÍTICOS Y URGENCIAS. Revista española de salud pública [Internet]. 2016;90:1–9. [cited 2022 Setember 5]. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1135-57272016000100415
4. Durán R, Gamez Y, Toirac K, Toirac J, Toirac D. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. Medisan [Internet]. 2021;25(2):278–91. [cited 2022 Setember 5]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278
5. Organización Mundial de la Salud. El burnout, reconocido por la OMS como una enfermedad profesional [Internet]. 2019. [cited 2022 Setember 5]. Available from: <https://prevencionar.com/2019/05/30/el-burnout-reconocido-por-la-oms-como-una-enfermedad-profesional/>
6. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte

- Médico [Internet]. 2019;19(1). [cited 2022 Setember 5]. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000100011&script=sci_arttext&tlng=pt
7. Alvares L, Rodríguez M. Nivel del síndrome de burnout en enfermeras de unidades críticas del Hospital Belén de Trujillo - 2016 [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2016. [cited 2022 Setember 5]. Available from: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1990/1/RE_ENFE_LESLY.ALVARES_MARIARODRIGUEZ_SINDROME_BURNOUT_DATOS_T046_73592419_T.PDF.PDF
 8. Arias L, Noreña C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín [Internet]. Universidad CES; 2015. [cited 2022 Setember 10]. Available from: https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2027/Sindrome_Burnout_Enfermeria.pdf;jsessionid=C2A0F12778A0B95788E5E0CE6BF5A815?sequence=2
 9. Paulino Y, Quintana A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio medicina Covid “Hospital Daniel Alcides Carrión” - Huancayo 2021 [Internet]. Universidad Roosevelt; 2021. [cited 2022 Setember 5]. Available from: https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/614/TE_SIS_YUSELI - ADERLIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 10. Loya K, Valdez J, Bacardí M, Jiménez A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. Journal of Negative & No Positive Results [Internet]. 2018;3(1):40–8. [cited 2022 Setember 15]. Available from: <https://www.jonnpr.com/pdf/2060.pdf>
 11. Cavero K, Condor M, Ramos E. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos neonatales en una clínica, marzo Lima 2017 [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. [cited 2022 Setember 15]. Available from: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/808/Sindrome_CaveroPrado_Karem.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Tapullima C, Munguía E, Reyes E, Sánchez E. Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista de investigación en Psicología* [Internet]. 2021;24(1):197–221. [cited 2022 Setember 10]. Available from: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/20608/16772>
13. Chuquiyuri J, Contreras M. Síndrome de burnout en enfermeras de un Hospital Nacional de Lima, 2022 [Internet]. Universidad María Auxiliadora; 2022. [cited 2022 Setember 10]. Available from: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/939/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Guzman E, Huarhua C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de áreas críticas de un hospital de Lima Sur - 2022 [Internet]. Universidad María Auxiliadora; 2022. [cited 2022 Setember 5]. Available from: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/911/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Llanos G. Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en efectivos del águila negra de la Policía Nacional del Perú [Internet]. Universidad Autónoma del Perú; 2020. [cited 2022 Setember 10]. Available from: https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/937/PARRERA_LLANOS_DE_CHAUCA%2C_GERALDINE.pdf?sequence=3&isAllowed=y
16. Cornejo S. Síndrome de Burnout en el personal de salud de la sanidad del Ala Aérea n°2 de la Fuerza Aérea del Perú, Callao - 2022 [Internet]. Universidad de Ciencias y Humanidades; 2021. [cited 2022 Setember 10]. Available from: https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/629/Cornejo_SZ_tesis_enfermeria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)* [Internet]. 2019;19(4). [cited 2022 Setember 5]. Available from: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727->

558X2019000400006&script=sci_arttext

18. Cueva M. Relación entre el síndrome de burnout y el engagement en enfermeras del servicio de hospitalización de un hospital militar de Lima Metropolitana [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2022. [cited 2022 Setember 27]. Available from: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11434/Relacion_CuevaOxolon_Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Dias S, García S, Yáñez Á. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19. Horizonte de enfermería [Internet]. 2022;33(2):123–31. [cited 2022 Setember 20]. Available from: <http://publicaciones.revistasteiniana.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
20. Sánchez S. Análisis documental del síndrome de Burnout en el sistema de salud pública del Ecuador entre los años 2010 y 2020 [Internet]. Universidad Politécnica Salesiana; 2022. [cited 2022 Setember 20]. Available from: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21596/1/TTQ532.pdf>
21. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. Correo Científico Médico [Internet]. 2021;25(2). [cited 2022 Setember 20]. Available from: <http://www.revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1932>
22. Zunini F. Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal enfermero de cuidados intensivos de un hospital del Callao, en pandemia [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. [cited 2022 Setember 20]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87339>
23. Ochoa Z. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. [cited 2022 Setember 20]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79685>
24. Loyola M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (Emergencia, UCI y centro quirúrgico) - Hospital regional Hermilio Valdizan Medrano - Huanuco - 2016 [Internet]. Universidad Nacional Hermillo Valdizán; 2019. [cited 2022 Setember 20].

Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5639>

25. Novoa S. Síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcantara Butterfield – Lima, 2021 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2022. [cited 2022 Setember 5]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6699>
26. Lovo J. Síndrome de burnout: un problema moderno. Revista entorno [Internet]. 2021;(70):110–20. [cited 2022 Setember 27]. Available from: <http://hdl.handle.net/11298/1181>
27. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Prefeito R, Cruz M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Revista electrónica trimestral de Enfermería [Internet]. 2019;(55):344–54. [cited 2022 Setember 27]. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg-18-55-344.pdf>
28. López E, Zacarias H. Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. DESAFÍOOS: Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. 2020;11(2):e209. [cited 2022 Setember 27]. Available from: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/209e#:~:text=Los docentes presentaron el síndrome,%2C3 %25 de los casos.>
29. Lozano A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. Revista de Neuro-Psiquiatría [Internet]. 2021;84(1). [cited 2022 Setember 27]. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972021000100001&script=sci_arttext#:~:text=En el contexto de la,desarrollar el síndrome de burnout.
30. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios [Internet]. 2019;(87):79–101. [cited 2022 Setember 5]. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079
31. Pashanasi B, Gárate J, Palomino G. Desempeño laboral en instituciones de

- educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo* [Internet]. 2021;12(3):163–74. [cited 2022 October 3]. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>
32. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado* [Internet]. 2020;7(1):109–21. [cited 2022 October 3]. Available from: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
 33. Caisa E, Guamán M, Miranda R. El Coaching y el Desempeño Laboral en el Sector Cooperativo de la Provincia de Tungurahua. *INNOVA Research Journal* [Internet]. 2018;3(2):17–26. [cited 2022 October 3]. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6324889>
 34. 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). [cited 2022 September 15]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
 35. Sainz E. Factores que influyen en el perfil motivacional laboral de los millennials. *Psychology Research* [Internet]. 2018;1(1):41–60. [cited 2022 September 20]. Available from: <https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal/article/view/111>
 36. Amaiquema F, Vera J, Zumba I. Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado* [Internet]. 2019;15(70):354–60. [cited 2022 October 3]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500354
 37. Alvarez A. Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales [Internet]. 2020; [cited 2022 October 3]. Available from:

<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>

38. Ochoa J, Yunkos Y. El estudio descriptivo en la investigación científica. Acta Jurídica Peruana [Internet]. 2019;2(2). [cited 2022 October 10]. Available from: <http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/224>
39. Mendoza Á, Ramírez J. Aprendiendo metodología de la investigación [Internet]. Guayaquil: Editorial Grupo Compás; 2020. 67 p. [cited 2022 October 10]. Available from: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO 2.pdf>
40. Maldonado J. Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario [Internet]. Ediciones de la U; 2018. 296 p. [cited 2022 October 10]. Available from: https://books.google.es/books?id=FTSjDwAAQBAJ&dq=que+es+la+investigación+correlacional+causal+en+metodología+de+la+investigación+científica&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s
41. Robles Pastor BF. Población y muestra. Pueblo Continente [Internet]. 2018;30(1):245–6. [cited 2022 October 10]. Available from: <http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/view/1269>
42. Arias J, Covinos M. Diseño y Metodología de la Investigación [Internet]. Primera ed. 2021. [cited 2022 October 10]. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
43. Matabanchoy S, Chaucanes J. Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. Informes Psicológicos [Internet]. 2019;21(2):13–26. [cited 2022 October 10]. Available from: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7198>
44. Reyes E. Metodología de la Investigación Científica [Internet]. 1ra edición. Estados Unidos: Page Publishing, ING; 2022. 290 p. [cited 2022 October 10]. Available from: https://books.google.es/books?id=SmdxEAAAQBAJ&dq=que+es+la+encuesta+en+metodología+de+la+investigación+científica&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s

45. Espinoza E. La variables y su operacionalizaciín en la investigación educativa. Segunda parte. Conrado [Internet]. 2019;15(69):171–80. [cited 2022 October 10]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000400171&script=sci_arttext&tlng=pt
46. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Istituto Nacional de Salud de Lima, 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. [cited 2022 October 10]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58238>
47. Cabero J, Barroso J, Palacios A, Llorente C. Evaluación de t-MOOC universitario sobre competencias digitales docentes mediante juicio de expertos según el Marco DigCompEdu. Revista de Educación a Distancia [Internet]. 2021;66(21):1–30. [cited 2022 October 10]. Available from: <https://revistas.um.es/red/article/view/476891>
48. Medina M, Verdejo A. Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. ALTERIDAD Revista de Educación [Internet]. 2020;15(2). [cited 2022 October 10]. Available from: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86422020000200270&script=sci_arttext
49. Ortega C, López F. El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. International Journal of Clinical and Health Psychology [Internet]. 2004;4(1):137–60. [cited 2022 October 10]. Available from: https://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

| TÍTULO: EFECTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS | | | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------------------|---|-------------------------|---|--|
| VARIABLE | TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | N° DE ÍTEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
| Síndrome de burnout | Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal | Es aquel síndrome que va a aparecer cuando no se logra controlar o reducir ciertos niveles de estrés, afectando directamente al profesional de salud tanto en su vida personal como laboral(49). | Son las puntuaciones obtenidas a partir de la clasificación de las respuestas en las dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, que se desarrolla en el instrumento que contiene 22 ítems las cuales se medirán con una escala de Likert 0 como menor puntuación y 6 como mayor puntuación (MBI) | Agotamiento emocional | Sentimiento de estar sobre cargado y vacío de recursos físicos y emocionales, donde las fuentes principales de este agotamiento son el exceso de trabajo perdiendo interés en este y las dificultades de índole personal. | 1,2,3,6,8,9 | Escala Likert: 1: Nunca 2: Pocas veces al año o menos 3: Una vez al mes o menos 4: Unas pocas veces al mes 5: Una vez a la semana 6: Todos los días | Niveles -Bajo (9-21) -Medio (22-33) -Alto (34-45) |
| | | | | Despersonalización | Caracteriza por respuestas negativas, inhumanas o excesivamente indiferentes a diversos aspectos del trabajo, a medida que se desarrolla el cinismo, la gente cambia desde tratar de hacer su mayor esfuerzo a hacer solo el minúsculo. | 10,11,12,13,14 | | Niveles -Bajo (5-12) -Medio (13-18) -Alto (19-25) |
| | | | | Realización profesional | Capacidad del profesional para realizar sus actividades laborales | 15,16,17,18,19,20,21,22 | | Niveles -Bajo (8-19) -Medio (20-29) -Alto (30-40) |

Operacionalización de variables

TÍTULO: EFECTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

| VARIABLE | TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ÍTEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES |
|-------------------|--|--|--|------------------------|---|-------------|---|--|
| Desempeño Laboral | Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal | El desempeño laboral es la eficiencia del trabajador para ejercer actividades en su entorno laboral, por ello es importante que el profesional de salud se muestre interesado y sienta motivación por ejecutar la misma, demostrando que es capaz de realizar un excelente trabajo; ya que de esto dependerá que el usuario reciba una atención de calidad, sintiéndose satisfecho y no emitiendo quejas o reclamos, por una inadecuada atención o un mal trato recibido por este mismo. | Será posible la obtención de información a partir de dicha variable en el instrumento de recolección; desempeño laboral, evaluando tres dimensiones; logro de metas, competencias y rasgos de personalidad. A través de las respuestas del instrumento, el cual, comprende 20 ítems tipo escala Likert y se puntúa desde 1 como menor y 5 como mayor puntaje, | Logro de metas | Eficacia Eficiencia Efectividad Habilidades | 01al 07 | 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre | Niveles -Ineficiente (7-16) -Regular (17-26) -Eficiente (27-35) |
| | | | | Competencias | Habilidades Destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad Iniciativa | 8 al 14 | | Niveles -Ineficiente (7-16) -Regular (17-26) -Eficiente (27-35) |
| | | | | Rasgos de personalidad | Sociabilidad autocontrol | 15 al 20 | | Niveles -Ineficiente (6-14) -Regular (15-22) -Eficiente (23-30) |

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

SINDROME DE BOURNOT

Objetivo: Medir la variable Síndrome de Burnout haciendo uso del Maslach Burnout Inventory en conjunto de sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, a fin de determinar el nivel en el que se encuentra esta variable basada en las respuestas realistas de cada uno de los involucrados.

Instrucciones: Lea con atención cada una de las premisas presentadas y marque con un aspa "X" en una de las casillas que representan un valor numérico, siendo su codificación el siguiente:

1: Nunca, **2:** Pocas veces al año o menos, **3:** Una vez al mes o menos, **4:** Unas pocas veces al mes, **5:** Una vez a la semana, y **6:** Todos los días.

| N.º | ENUNCIADOS | Escala | | | | | |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL | | | | | | |
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. | | | | | | |
| 2 | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. | | | | | | |
| 3 | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. | | | | | | |
| 4 | Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo | | | | | | |
| 5 | Siento que mi trabajo me está desgastando | | | | | | |
| 6 | Me siento frustrado con mi trabajo | | | | | | |
| 7 | Creo que estoy trabajando demasiado | | | | | | |
| 8 | Trabajar directamente con personas me produce estrés | | | | | | |
| 9 | Me siento acabado | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10 | Creo que trato a algunos pacientes como si fueren objetos impersonales. | | | | | | |
| 11 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión. | | | | | | |
| 12 | Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente. | | | | | | |
| 13 | Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes. | | | | | | |
| 14 | Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas. | | | | | | |

| | DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 15 | Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes. | | | | | | |
| 16 | Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes. | | | | | | |
| 17 | Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas. | | | | | | |
| 18 | Me siento muy activo. | | | | | | |
| 19 | Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes. | | | | | | |
| 20 | Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes. | | | | | | |
| 21 | He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión. | | | | | | |
| 22 | En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma. | | | | | | |

Fuente: Condezo.

DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Medir a la variable desempeño laboral mediante sus dimensiones, a fin de saber en qué nivel se encuentra según sea las respuestas de los involucrados.

Instrucciones: Lea atentamente cada una de las premisas a fin de responder según sea su percepción de manera honesta, marcando con un aspa "X" en un solo recuadro de las escalas consideradas a continuación:

1: Nunca, **2:** Casi nunca, **3:** A veces, **4:** Casi siempre, y **5:** Siempre.

| N.º | ENUNCIADOS | Escala | | | | |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: LOGRO 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 a la necesidad o situaciones durante mis labores. | | | | | |
| 6 | Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores | | | | | |
| 7 | Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: 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. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: RAZGOS DE PERSONALIDAD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo del servicio. | | | | | |
| 16 | Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Desarrollo relaciones armónicas, eficientes 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 C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO/TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Se le invita a participar en el presente estudio o investigación. Antes de considerar su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Efecto del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de Unidad de Cuidados Intensivos.

Nombre de los investigadores principales: De la Cruz Espino, Jennifer del Rosario.

Propósito del estudio: Identificar como afecta el SB en el desempeño laboral del profesional de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital San Juan de Dios.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados, lo cual puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

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

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida. Solo los investigadores podrán conocerla. Además, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a....., quien es coordinador(a) de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a Presidente del Comité de Ética de la....., ubicada en la, correo electrónico:

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

| | |
|---|------------------------|
| Nombres y apellidos del participante o apoderado | Firma o huella digital |
| Nº de DNI: | |
| Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp | |
| Correo electrónico | |
| Nombres y apellidos del investigador | Firma |
| Nº de DNI | |
| Nº teléfono móvil | |
| Nombres y apellidos del responsable de encuestadores | Firma |
| Nº de DNI | |
| Nº teléfono | |
| Datos del testigo para los casos de participantes iletrados | Firma o huella digital |
| Nombre y apellido: | |
| DNI: | |
| Teléfono: | |

Lima, XX de XXXXX de 2022

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

.....
Firma del participante

Anexo D. Hoja de informe de solicitud