



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES**  
**ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA  
DE UN HOSPITAL DE LIMA”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y  
DESASTRES**

**AUTOR:**

**LIC. SALAZAR VERA, AMALIA ANA LUCIA**

**ORCID: 0000-0003-1624-3384**

**ASESOR:**

**MG. MARIA DEL PILAR FAJARDO CANAVAL**

**ORCID: 0000-0001-9942-0491**

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Salazar Vera, Amalia Ana Lucia , con DNI 46417536, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres de título "INFLUENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA", **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**<sup>1</sup> que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 12% 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 Mayo del año 2023.

---

Amalia Ana Lucia Salazar Vera  
46417536

---

María del Pilar Fajardo Canaval  
25697604

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

---

<sup>1</sup> 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

Amalia Salazar

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="http://repositorio.autonmadeica.edu.pe">repositorio.autonmadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://centrorodero.es">centrorodero.es</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.ucp.edu.pe">repositorio.ucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	25

## ÍNDICE DE ANEXOS

**Anexo A.** Operacionalización de la variable o variables ..... **¡Error! Marcador no definido.**

**Anexo B.** Instrumentos de recolección de datos..... **¡Error! Marcador no definido.**

**Anexo C.** Consentimiento informado y/o Asentimiento informado **¡Error! Marcador no definido.**

## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital del Lima.

**Materiales y métodos:** El trabajo en curso es desarrollado desde los parámetros del enfoque cuantitativo de la investigación científica y el diseño metodológico que se asume será el no experimental, correlacional. La población estará conformada por Enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital Luis Negreiros Vega Callao, durante el 2022. La muestra estará conformada por la totalidad de enfermeros que acepten participar de la investigación y que se encuentren laborando al momento de realizar las encuestas. La Técnica de recolección de datos para el desgaste profesional es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI - HSS) constituido por 22 ítems, y el desempeño laboral será medido por una escala autoinformada breve de 18 ítems, el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).

**Resultados:** Se presentarán los resultados obtenidos de acuerdo al procesamiento de información valiéndose de herramientas informáticas (Excel) para presentar estos datos en forma de gráficos, tablas y otros.

**Conclusiones:** Al llegar al final de la investigación, se concluye que se realizará una recolección de datos la cual se encuentra dirigido a establecer la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería.

**Palabras claves:** Síndrome de Burnout, Desempeño laboral, personal de Enfermería.

## ABSTRACT

**Objective:** To establish the influence of the Burnout syndrome in the work performance of the nursing staff of a Hospital in Lima.

**Materials and methods:** The work in progress is developed from the parameters of the quantitative approach of scientific research and the methodological design that is assumed will be non-experimental, correlational. The population will be made up of Nurses from the Emergency Service of the Luis Negreiros Vega Callao Hospital, during 2022. The sample will be made up of all the nurses who agree to participate in the research and who are working at the time of conducting the surveys. The data collection technique for professional burnout is the Maslach Burnout Inventory (MBI - HSS) questionnaire, consisting of 22 items, and work performance will be measured by a brief self-reported scale of 18 items, the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).

**Results:** The results obtained according to the information processing using computer tools (Excel) will be presented to present this data in the form of graphs, tables and others.

**Conclusions:** Upon reaching the end of the investigation, it is concluded that a data collection will be carried out which is aimed at establishing the influence of Burnout syndrome on the work performance of nursing staff.

**Key words:** Burnout syndrome, Work performance, Nursing staff.

## I. INTRODUCCIÓN

El trabajo puede crear condiciones de desencadenar el estrés, en algunos casos alcanzar el nivel crónico, como el agotamiento. Las organizaciones ahora están más preocupadas por la calidad de vida laboral que ofrecen a sus colaboradores, lo que lleva a la necesidad de considerar la salud y el bienestar en el lugar de trabajo al evaluar la efectividad de las operaciones, ya que la calidad de vida laboral y la salud física y mental de los empleados tienen consecuencias para la organización tales como despidos, rotación de empleados, reducción de la productividad, reducción de la calidad, etc.(1). Actualmente se dan cambios que requieren que los trabajadores sean más flexibles, lo que en muchos casos es causa de estrés en el trabajo. Desde el punto de vista de la salud, el estrés laboral a largo plazo se convierte en síndrome de burnout (2).

En los Países Bajos, alrededor del 15 % de la población que labora sufre de agotamiento laboral y se estima que las pérdidas debidas a enfermedades relacionadas con el estrés ascienden a unos 1 700 billones EUR. Según un estudio, entre los estudiantes de ciencias de la salud hasta un 49,6% pueden padecer SB. El Hospital Universitario del Norte de Colombia mostró la ocurrencia de síndrome de fatiga laboral en un 9,1% en internos de medicina. En Costa Rica se llevaron a cabo varios estudios sobre la prevalencia del síndrome de exceso de trabajo médico: en 2004, la proporción de SB en la población médica de COOPESALUD RL era limitada. (Clínica de Pavas), entre médicos generales y especialistas, con una prevalencia del 20% de la población, siendo los hombres jóvenes los más afectados, quienes más sufren. , ambos grupos aumentaron en 55.6% (3).

El síndrome de Burnout conduce a un deterioro en el desempeño laboral lo cual afecta significativamente la productividad de los empleados, lo que conduce a una baja productividad, dado que se ausenta, se muestra irritable, no está motivado, incluso podría afectar en el binomio paciente-enfermero, todo esto repercute en la calidad de atención que se brinda (4). Un estudio realizado en Finlandia y España, entre 53 artículos, se concluye que en ambos países existe SB lo cual afecta de manera

significativa en el desempeño laboral (5). Otro estudio realizado en Colombia a 173 personas, un total de 126 (72,4%) enfermeras auxiliares y 47 (27,6%) enfermeras profesionales, arrojó que la prevalencia del desgaste laboral fue 26,6%, así mismo la insatisfacción laboral (OR = 22,80; IC 95% 3,02-172,2) y la edad menor fue 40 años (OR = 2,84; IC 95% 1,28-8,82) se asociaron con el estado de agotamiento, la tasa de agotamiento es alta entre el personal de enfermería de emergencia en Cartagena. La insatisfacción laboral está relacionada en gran medida con el agotamiento laboral (6). El SB tiene un impacto negativo muy grande en la vida laboral y personal de los empleados, viéndose afectados tanto la economía y la salud de las personas en los países más perjudicados, lo cual ha provocado que la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluya este síndrome en la 11ª Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno puramente relacionado con el trabajo. Del mismo modo, la necesidad abarcar el Síndrome de Burnout se puede justificar por motivos con valor legal, como el cumplimiento de la Directiva Marco de la Unión Europea sobre Salud y Seguridad (89/391/EEC). Particularmente, la pandemia por el COVID-19 ha provocado que haya mucha presión psicológica sobre el personal de salud. Desde que empezaron a darse los contagios por dicha enfermedad, se han realizado muchos estudios que tienen relación con el agotamiento, con muestras tomadas de profesionales de la salud, sean estos personal de enfermería, medicina, farmacia en el mundo (7). Un estudio realizado en Irán que se realizó al 50% de trabajadores que brindaban atención primaria de salud en lugares asociados a universidades de ciencias médicas en Semnan, Sabzevar Shahroud, Nishabur y Bojnoord dieron como resultado que más del 90% de los trabajadores participantes en este estudio estaban casados, su edad media fue de 35,8 +/- 7,5, el promedio de experiencia laboral fue de 13,8 +/- 8,2 años; el promedio de residencia rural fue de 23,7 +/- 14,7 años. Más del 60% se quedaron laborando en áreas rurales; solo el 13,9% y el 66,22% estaban satisfechos y parcialmente satisfechos con sus sueldos y el 22,6% y 68,2% estaban satisfechos y parcialmente satisfechos con la infraestructura de su lugar de trabajo. El 58,4% estaba muy interesado en su trabajo y el 21,5% se encontraba interesado en su trabajo (8).

Otra investigación realizada en Ecuador, señala que tanto el personal médico como de enfermería más del 90% presentó SB de moderado a severo, viéndose asociado a las funciones que desempeñan como personal de salud, además del sexo y la edad (9).

A inicios del año 2012, el Ministerio de Salud Pública estableció la comisión nacional de competencia y desempeño, para comenzar a evaluar el desempeño laboral de la experiencia basada en competencias dentro del sistema nacional de salud. Se ha puesto en marcha un proceso piloto un proceso de identificación y normalización de conocimientos en el ámbito laboral en siete especialidades médicas con la participación de expertos seleccionados por grupos de expertos nacionales de distintas especialidades. Esto permitirá que se implemente por medio de bases científicas una evaluación del desarrollo laboral en el sistema nacional de salud (SNS) (10). El estrés laboral según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se define como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, conductuales y psicológicas, a las demandas laborales que superan las de conocimientos y habilidades de un empleado para un desempeño óptimo (11).

Un estudio realizado en Latinoamérica donde se escogieron 29 artículos, señaló que la frecuencia de SB osciló entre 2,1% y 76%. El síndrome de burnout se ha observado con mayor frecuencia en emergencia, UCI, oncología, medicina interna, cirugía y anestesiología. Del mismo modo se observó que se labora más en hospitales y atención primaria, hay demanda laboral excesiva y no se tienen medidas para prevenir el síndrome de burnout (12). Por otro lado en estudios similares se utilizaron 89 revistas científicas, informes de eventos científicos y libros de países de Latinoamérica (Argentina, Brasil, Bolivia, Colombia, Chile, Costa rica, Cuba, México, Uruguay, Perú, Venezuela y República Dominicana) del año 2000 al 2010, se encontró que la mayoría de los estudios utilizaron teorías y métodos de investigación desarrollados en países industrializados "avanzados", sin tener en cuenta las especificidades de sus propios procesos de trabajo en el contexto latinoamericano (13).

En Perú, actualmente los establecimientos de salud tienen un aumento importante en el número de pacientes, alrededor del 50%, lo que genera un exceso de trabajo; aproximadamente hay 12 enfermeras por cada diez mil habitantes; Por este motivo el personal de enfermería debe redoblar esfuerzos para satisfacer las necesidades de

sus pacientes y familiares debiendo así llenar sus expectativas (14). En un estudio realizado en Perú a un total de 177 profesionales de la salud, se obtuvo que el 33,3% padecen de SB, se concluye que se evidencia una relación funcional negativa y significativa entre el burnout y la satisfacción laboral; al comparar las tasas de burnout severo en función de variables socioeconómicas y laborales, no se evidenciaron diferencias importantes (15).

Según lo observado en las cifras anteriormente presentadas, se puede evidenciar que el Síndrome de Burnout es un problema real que prevalece a nivel mundial, Latinoamericano y Nacional, el cual afecta notablemente el desempeño laboral de los Enfermeros, por lo cual es necesario realizar un estudio profundo para mejorar esta realidad.

El síndrome de burnout fue declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000 como un factor de riesgo laboral debido a su potencial para afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso amenazar la vida. Según la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), el síndrome de burnout (SB) es el resultado del estrés laboral crónico que no se maneja con éxito, el cual se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de agotamiento o falta de energía. 2) sentimientos negativos con relación al trabajo, y 3.) Sentimiento de insuficiencia y falta de logro. En 1974 el psiquiatra Herbert J. Freudenberger, explicó que Burnout es sentirse exhausto o desgastarse debido a las excesivas demandas de fuerza, energía o recursos. Esto se da cuando un miembro de una organización luego de varios intentos se vuelve improductivo. Por otro lado Maslach y Jackson en 1981; consideraron que el síndrome de Burnout es una forma inadecuada de lidiar con el estrés emocional crónico cuyas características principales son el agotamiento emocional, la disminución del rendimiento personal, la despersonalización (16–18)

La influencia es el acto y efecto de ejercer influencia. Este verbo se refiere a los efectos que producen una cosa sobre otra, o el predominio que una persona ejerce. (19)

El desempeño laboral es el valor esperado que contribuye a la regulación de las diferentes etapas conductuales que realiza un individuo en un periodo determinado. Estas conductas, de los mismos individuos o de varios en varios puntos temporales o al mismo tiempo, contribuirán a la eficacia de la organización. Según Chiavenato el desempeño es el comportamiento del sujeto evaluado en la búsqueda de metas fijas. Constituye una estrategia personal para lograr el objetivo deseado. (20)

La teoría de Jean Watson, "Teoría del Cuidado Humano" se basa en la armonía entre cuerpo, mente y alma. Esta teoría tiene un enfoque filosófico, cuya base es espiritual, el cuidado como un ideal moral, y ético de la enfermería. Jean Watson en su filosofía sostiene que el Cuidado Humano comprende un compromiso moral, percepción, experiencia y conexión: (El cual muestra interés en la persona).

El cuidado humanizado necesita un compromiso moral por parte del profesional de la salud, pues requiere que cada persona, para mejorar su CV, mejore el cuidado brindado, para poder elevar la percepción de los pacientes en relación al cuidado humanizado.

Sabbah (21), en Arabia Saudita, en el 2022 desarrollo una investigación con el objetivo de "Evaluar el Burnout, la resiliencia y su asociación con la cultura de seguridad en enfermeras que trabajan en instituciones de salud mental con pacientes psiquiátricos en Jazan, Arabia Saudita" con 119 participantes de Al-Amal y el hospital psiquiátrico de Jazan, donde el diseño del estudio fue una encuesta transversal. En sus hallazgos informaron que, un gran porcentaje de enfermeras sienten que no se les presenta la información adecuada sobre el desempeño. Sienten que se ven privados de un gran día y ambiente de trabajo y planean dejar sus lugares de trabajo actuales para obtener mejores oportunidades donde sus oportunidades profesionales sean más apreciadas. En conclusión, este estudio apoyó la adopción de mecanismos de atención médica para abordar la fuente del agotamiento de las enfermeras en lugar de abordar este problema cuando surge. El enfoque en la fuente puede resultar efectivo para desarrollar resiliencia y apoyar la cultura de seguridad.

Michelsen C. (22), en Suecia, en el 2021 elaboraron un análisis cuyo objetivo fue “examinar la confiabilidad y validez de la medida de riesgo de agotamiento para identificar proactivamente el riesgo potencial de agotamiento de un empleado dentro de una cohorte de varias empresas en Suecia” conformada por 69 personal de tres pequeñas empresas y un grupo no consolidado (empleados pero no pertenecientes a un grupo de una empresa), en sus resultados se evidenció que (31,9 %), Bajo riesgo (44,9 %), Riesgo moderado (18,8 %), Alto riesgo (4,3 %) y Burnout ( 0%) donde los diagnósticos y el uso de antidepressivos ISRS se correlacionaron altamente con el 95,7% dentro del grupo de Alto Riesgo (IC = 0,950;  $p < 0,001$ ). Concluye que el Riesgo de Burnout derivado del Lote de Evaluaciones de EFP es una excelente herramienta para que las empresas predigan la distribución del Riesgo de Burnout de los empleados dentro de su entorno operativo. Brindar a las empresas el conocimiento para predecir el agotamiento mental antes de la aflicción, les brinda la capacidad de implementar medidas preventivas de manera proactiva, evitando así un diagnóstico inevitable. Proporcionar a los departamentos de Salud Ocupacional de la empresa una herramienta práctica de identificación temprana para gestionar de manera sostenible el riesgo de los empleados reduce los costos de presentismo, mejora el bienestar psicológico y ayuda a mejorar el compromiso en el trabajo.

Jan y colaboradores (23), en Arabia Saudita, en el 2015 efectuaron un estudio donde tuvieron como objetivo “Evaluar el estado de agotamiento de los residentes de pediatría en Jeddah, KSA” conformada por 60 residentes de pediatría, donde se realizó un estudio transversal y descriptivo, asimismo, encontraron que (67% mujeres) con edades entre 25 - 30 años (media 26,5). Ejercían en diversas instituciones, en su mayoría (41%) en hospitales del ministerio de salud. Las puntuaciones de burnout fueron anormales en 49 (82%) y en 19 (32%) el síndrome fue grave. Los hombres tenían más probabilidades de alcanzar una categoría de agotamiento grave en comparación con las mujeres (32 % frente a 19 %,  $p = 0,01$ ). Los residentes que trabajaban en el hospital universitario (23 %) tenían más probabilidades de sufrir desgaste profesional severo en comparación con los que trabajaban en otros hospitales ( $p = 0,002$ ). Los residentes jóvenes (R1 y R2) también tenían más

probabilidades de sufrir un agotamiento grave en comparación con los residentes mayores (34 % frente a 21 %,  $p = 0,013$ ). En conclusión, muchos residentes de pediatría sufren del síndrome de burnout, es más común entre los hombres, los residentes jóvenes y los que trabajan en un hospital universitario, por otro lado se deben desarrollar estrategias específicas para prevenir el agotamiento de los residentes.

Ccoscco A. (24) en Perú, durante el 2020 donde realizó un trabajo con el objetivo de “Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020”, constituido por 90 profesionales de enfermería en la que se utilizó el instrumento de medición Maslach Burnout Inventory (MBI). En los resultados sobre las dimensiones del síndrome de Burnout, el 73% de los trabajadores presenta un agotamiento emocional medio, el 82% presenta alto nivel en despersonalización y un 94% de los trabajadores tiene alto nivel de realización personal, mediante este resultado se difiere a 5 colaboradores que tienen presencia de síndrome de Burnout, en 21 hay tendencia y en 64 hay ausencia. En cuanto al segundo variable el 66% de los colaboradores tienen un excelente desempeño laboral. En relación a las variables de síndrome de Burnout y desempeño laboral se encontró una correlación negativa media de ( $Rho = -0.710$ ) Spearman con nivel de significancia bilateral  $P\text{-valor} = 0.000$  menor a  $\alpha (0.05)$ . Se concluye que existe la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020. al ser una relación negativa moderada significa que estas variables con inversamente proporcionales, mencionar que a un bajo nivel o ausencia de síndrome de Burnout el desempeño laboral es óptimo de los trabajadores.

Mojonero y colaborador (25) en Perú, durante el 2021 donde efectuaron un análisis cuyo objetivo era “Describir la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado de Arequipa – 2021” con 192 profesionales de enfermería. En los resultados presentaron que el 48.4% presentaron un nivel medio, 35.9% nivel bajo, mientras que 15.6% tuvieron un nivel alto de Síndrome de Burnout, asimismo para la variable

Desempeño Laboral se encontró que el 50% tuvo un nivel de desempeño laboral regular, 39.6% eficiente, mientras que el 10.4% tuvieron un nivel deficiente. Concluyen que existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Regional III Honorio Delgado de Arequipa, 2021, ya que se obtuvo un valor de  $p=0.000 < 0.05$  y  $\rho = - 0.474$ .

En cuanto a la justificación del estudio, se puede decir que la revisión bibliográfica preliminar es fundamental para el desarrollo de una investigación, en este estudio se realizó una indagación integral y sistemática en bases de datos científicas nacionales e internacionales y repositorios, en el cual se pudo evidenciar que existen estudios que tratan sobre el síndrome de Burnout desde sus inicios y sus complicaciones, siendo así muy poco quienes analizan la influencia que tiene en el desempeño laboral. En relación con el valor práctico, estos resultados generaran evidencias relevantes, las cuales serán compartidas con las autoridades del Hospital de Lima, lo cual permitirá que los profesionales de salud que ahí laboran tomen en cuenta este estudio para minimizar los riesgos en su salud en beneficio de su bienestar. En relación con la relevancia social, el estudio llevará a tener resultados que se traducirán en aportes que permitan beneficiar al personal de enfermería que laboran en el hospital de Lima.

El objetivo del estudio será establecer la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo en curso es desarrollado desde los parámetros del enfoque cuantitativo de la investigación científica y el diseño metodológico que se asume será el no experimental, correlacional. Es cuantitativo ya que la variable principal/central será valorada numéricamente con un instrumento de medición cuantitativo y los datos recolectados serán analizados mediante procesos de la estadística descriptiva e inferencial; es correlacional porque mide una relación entre dos variables sin que el investigador controle ninguna de ellas (26).

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Teniendo en cuenta la cantidad de enfermeros que laboran en el área de emergencias del Hospital “Luis Negreiros Vega”, se trabajará con la totalidad de enfermeros que acepten participar de la investigación y que se encuentren laborando al momento de realizar las encuestas. Para ello también se tendrá en cuenta ciertos criterios de inclusión y exclusión:

#### **Criterios de inclusión:**

- Licenciados (as) de Enfermería que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital “Luis Negreiros”.
- Licenciados (as) que acepten participar en el estudio
- Personal técnico de enfermería que labore en el servicio de Emergencia del Hospital “Luis Negreiros”
- Personal técnico de enfermería que acepte participar en el estudio

#### **Criterios de exclusión:**

- Licenciados (as) de Enfermería que no deseen participar en el estudio.

## 2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

### *Síndrome de Burnout*

La presente variable es de enfoque cuantitativo de nivel de razón.

**Definición conceptual:** Es una forma inadecuada de lidiar con el estrés emocional crónico cuyas características principales son el agotamiento emocional, la disminución del rendimiento personal, la despersonalización (27).

**Definición operacional:** Es la forma inadecuada en la que el personal de enfermería del área de Emergencia del Hospital Luis Negreiros Vega lidia con el estrés emocional crónico, cuyas características principales son el agotamiento emocional, la disminución del rendimiento personal, la despersonalización, el cual será medido con el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

### *Desempeño laboral*

**Definición conceptual:** Es el comportamiento del sujeto evaluado en la búsqueda de metas fijas. Constituye una estrategia personal para lograr el objetivo deseado (28).

**Definición operacional:** Es el comportamiento que tiene el personal de enfermería que labora en el Hospital "Luis Negreiros Vega" en la búsqueda de metas fijas. El cual constituye una estrategia personal para lograr el objetivo deseado, la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización, el cual será medido mediante el cuestionario IPWQ.

## 2.4 TÉCNICA DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### **Técnica de recolección de datos:**

La presente investigación por las características que presenta, se empleará la técnica del cuestionario, ya que esta es una herramienta que permite recolectar información de manera rápida y ordenada a una muestra mayor tamaño. Esta técnica es la de elección cuando se realizan estudios en donde se usa un instrumento de medición estandarizado y se quiere conocer actitudes y comportamientos de una población o grupo de participantes.

### **Instrumento de recolección de datos:**

El Síndrome de Burnout es medido por un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI - HSS) el cual está constituido por 22 ítems y su función es medir el desgaste profesional.

La finalidad de este cuestionario es medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout, se realiza por medios de 3 subescalas: agotamiento o cansancio emocional formada por 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) describen experiencias de estar agotado emocionalmente debido a las demandas del trabajo y su puntuación es proporcional a la intensidad del síndrome. La sub escala de despersonalización compuesta por 5 ítems (5, 10, 11, 15, y 22) que proponen actitudes de distanciamiento y frialdad y su puntuación es proporcional al grado del síndrome del trabajador quemado. La sub escala de baja realización está compuesta por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) relacionados con sentimientos de realización y autoeficacia.

Las puntuaciones altas en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout (29). En el 2021 en Perú Oyola Alfredo utilizó este instrumento en una muestra observando la validación adecuada. Se realizó la confiabilidad estadística del instrumento a través del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,908 (IC 95%: 0,902 – 0,913) considerándose como bueno (30).

El desempeño laboral es medido por una escala autoinformada breve de 18 ítems, el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), que mide las principales dimensiones del desempeño laboral (desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducidos en el trabajo). Todos los ítems una escala de calificación de 5 puntos (0 = rara vez a 4 = siempre para la tarea y el rendimiento contextual; y 0 = nunca a 4 = a menudo para el comportamiento laboral contraproducente). Se puede calcular una puntuación media para cada escala IWPQ sumando las puntuaciones de los ítems y dividiendo su suma por el número de ítems de la escala. (31)

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para la ejecución del estudio se solicitará una carta de presentación a la Universidad María Auxiliadora, con ello se buscará gestionar el permiso para el ingreso formal al Establecimiento de Salud, con la finalidad de abordar al personal de enfermería participante.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos**

La recopilación de información se desarrollará durante el mes de noviembre del presente año 2022. Se explicará al personal de Enfermería sobre los alcances del estudio, luego se les invitará a ser participantes del mismo. Se generará un código QR el cuál será compartido con los enfermeros que accedan a participar del estudio, este código podrá ser leído por sus celulares, el cual llevará al participante a un cuestionario en formato digital (formulario Google). Los cuestionarios aplicados tomarán en promedio 15 minutos por participante para el llenado.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

La investigación será cuantitativa y descriptiva a la vez, por lo tanto, para el análisis estadístico se usará herramientas estadísticas de tipo descriptivas. Una vez terminada el recojo de la información, se ingresará los datos a una matriz preparada en el programa SPSS versión 26, en donde será analizada la información recogida, se empleará herramientas como tablas de frecuencia absoluta-relativa, medidas de tendencia central y la función operación con variables. Los hallazgos del trabajo se presentarán en tablas y figuras, luego ello servirá para redactar la sección resultados y discusión.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Estos principios, buscan respetar y proteger los derechos de los seres humanos participantes en los estudios clínicos y del área de salud. Los aspectos bioéticos buscan dar un marco transparente y garantizando el respeto de los derechos y decisiones de los seres humanos participantes (personal de enfermería del área de Emergencia del hospital Luis Negreiros Vega), cuando se realice una investigación en

áreas clínicas y de salud. Los aspectos bioéticos que se tendrán en cuenta en el presente estudio, tienen como referencia los lineamientos establecidos en la Declaración de Helsinki emitida en 1964 (32) el cual resalta el respeto a las decisiones del participante y el consentimiento informado; así como el Reporte de Belmont (33) que resalta la aplicación de principios como el de la autonomía, beneficencia y justicia, y el cuarto principio bioético que es el de la no maleficencia propuesto por Beauchamp y Childress (34). A continuación, se detalla como serán aplicados en la investigación:

### **Principio de Autonomía**

Se entiende como la capacidad de respetar las decisiones libres e independientes de los participantes. Asimismo, toma la decisión va acompañado del consentimiento informado (35).

A cada personal de Enfermería participante se le brindara la información necesaria sobre la investigación y sus alcances, posteriormente se le solicitara den su consentimiento informado.

### **Principio de beneficencia**

Es descrito como la necesidad de buscar hacer el bien a otros, promoviendo la búsqueda del máximo bienestar. El actuar de todo profesional de salud se fundamente en los pilares de este principio (36).

Se explicará a los Enfermeros participantes que los resultados que se obtengan a partir del estudio, beneficiarán su salud y bienestar.

### **Principio de no maleficencia**

Se enfoca a menudo en no hacer daño ni agraviar, es decir, busca evitar o minimizar los riesgos o algún tipo negligencia que atente contra la salud del paciente (37).

Se expondrá a todos los participantes que el estudio no significará ningún riesgo contra la salud e integridad de los participantes.

**Principio de justicia**

Se enfoca en la distribución equitativa de los beneficios que puedan obtenerse como resultado de la investigación (38).

A cada Enfermero participante se le brindará un trato amable e igualitario con el fin de erradicar actitudes de preferencias, marginación y discriminación en contra de ellos.

### III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 3.1 Cronograma De Actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																				
Búsqueda bibliográfica																				
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																				
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación																				
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación																				
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																				
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo																				
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos																				
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																				
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																				
Elaboración de los anexos																				
Aprobación del proyecto																				
Trabajo de campo																				
Redacción del informe final: Versión 1																				



### 3.2 Recursos Financieros

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2022				TOTAL
	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1000				1000
USB	30				30
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	3				3
Hojas bond A4		10			10
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	60	60	10		130
Fotocopias	30	30	10	10	80
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	10		10	27
<b>Otros</b>					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	100				100
<b>Imprevistos*</b>		100		100	200
<b>TOTAL</b>	1430	270	50	170	2000

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Jácome Ortega M, Jácome Ortega XO. Clima laboral: efecto del agotamiento profesional “Burnout.” en la calidad de vida en el trabajo [Internet]. Ecuador: Rev Empres 2017; [Citado el 16 de mayo del 2022]; 11(1390):7–14. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6053445>
2. Mababu RM. La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería. revmedica [Internet]. 6 de julio de 2016 [citado 17 de mayo de 2023];5(1). Disponible en: <http://journals.eagora.org/revMEDICA/article/view/828>
3. Saborío Morales Lachiner, Hidalgo Murillo Luis Fernando. Síndrome de Burnout. Medicina. pierna. Costa Rica [Internet]. marzo de 2015 [citado el 16 de mayo de 2022]; 32(1): 119-124. Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en).
4. Piña CE. Síndrome de Burnout y Eel desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica Psiquiátrica. 2018;129. Disponible en: [https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:e5cyWp4lthkJ:scholar.google.com/+piña+hernandez+burnout&hl=es&as\\_sdt=0,5](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:e5cyWp4lthkJ:scholar.google.com/+piña+hernandez+burnout&hl=es&as_sdt=0,5)
5. Árbol Guerrero, Laura María; Villar Navarro, José Ignacio. Estado actual del burnout en profesionales de enfermería de España y Finlandia. Revisión de la literatura. [Internet] Biblioteca Lascasas. 2020; [citado 16 de mayo de 2022] 16: e12544. Disponible en: <http://ciberindex.com/c/lc/e12544> [acceso: 17/05/2023]
6. Cogollo-Milanés Z, Batista E, Cantillo C, Jaramillo A, Rodelo D, Meriño G. Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería de servicios de urgencias de Cartagena, Colombia. Aquichan [Internet]. 1 de mayo de 2010 [citado 18 de mayo de 2022];10(1). Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1605>
7. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: A Review of Theory and Measurement. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2022 Feb 4;19(3):1780. Disponible en : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35162802>

8. Amiri M, Khosravi A, Eghtesadi AR, Sadeghi Z, Abedi G, Ranjbar M, Mehrabian F. Burnout and its Influencing Factors among Primary Health Care Providers in the North East of Iran. *PLoS One*. 2016 Dec 8;11(12):e0167648. doi: 10.1371/journal.pone.0167648. PMID: 27930726; PMCID: PMC5145173.
9. Vinueza-Veloz AF, Aldaz-Pachacama NR, Mera-Segovia CM, Pino-Vaca DP, Tapia-Veloz EC, Vinueza-Veloz MF. Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19 pandemic [Internet]. *SciELO Preprints*. 2020 [cited 2022 Jul 16]. Available from: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
10. Salas Perea Ramón Syr, Díaz Hernández Lázaro, Pérez Hoz Grisell. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educ Med Super* [Internet]. 2012 Dic [citado 2022 Jul 16] ; 26( 4 ): 604-617. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es).
11. Instituto nacional de salud publica INSP. Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet]. 2020. Available from: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
12. Loya-Murguía KM, Valdez-Ramírez J, Bacardí-Gascón M, Jiménez-Cruz A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica [Internet]. *Revisión sistemática. JONNPR*. 2018; [citado 18 de Julio de 2022]; 3(1):40-48. DOI: 10.19230/jonnpr.2060
13. Bambula FD, Gómez IC. La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. [Internet]. *SciELO* [cited 2022 Jul 16]. Available from: [http://.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2016000100009](http://.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2016000100009)
14. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú [Internet]. *Arch Med*. 2019; [Citado 22 de Julio de 2022]; 20(1):123–32. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
15. Vásquez Fonseca Violeth Margaret, Gómez Pasos Juan Carlos, Martínez Jeraim, Salgado Adriana. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en

- profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia* [Internet]. 2019 Abr [citado 2022 Julio 24] ; 23( 4 ): 1-10. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1667-89902019000100002&lng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002&lng=es). <http://dx.doi.org/www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957>.
16. BARLASS M, SKENE KGM, WOODHAM RC, KRAKE LR. Regeneration of virus-free grapevines using in vitro apical culture. [Internet]. *Ann Appl Biol.* 1982;101(2):291–5. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1744-7348.1982.tb00824.x>
  17. Trabajo I-IN de S y S en el. Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo [Internet]. Enero. 2022. Available from: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
  18. Mumoli N. Burnout syndrome. *J Emerg Med.* [Internet]. 2012 Aug;43(2):349-50. doi: 10.1016/j.jemermed.2011.07.022. Epub 2011 Nov 12. PMID: 22079023.
  19. Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Definicion de influenza [Internet]. 2021. Disponible en: <https://definicion.de/influenzia/>
  20. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. *Rev Ciencias Soc.* [Internet]. 2010, vol.16, n.3 [cited 2022-08-12], pp.493-505. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso). ISSN 1315-9518.
  21. Majrabi M. Nurses Burnout, Resilience and Its Association with Safety Culture: A Cross Sectional Study. [Internet]. *Open J Nurs.* 2022;12(01):70–102. doi: 10.4236/ojn.2022.121006.
  22. Michelsen C. Measuring Employee Risk for Burnout. *Psychology.* [Internet]. 2021;12(04):624–42. Disponible en: <https://doi.org/10.4236/psych.2021.124039>
  23. Jan FM, Jan MM. Burnout Syndrome during Pediatric Residency Training. [Internet]. *Open J Pediatr.* 2015;05(03):218–22. [Citado 04 de Agosto 2022]; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4236/ojped.2015.53033>

24. Ccoscco De La Cruz A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020. [Internet] 2021; Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4829>
25. Mojonero J, Rosas M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III HOnorio Delgado Arequipa 2021. [Tesis para obtener el grado de licenciatura en enfermería]. Lima:Universidad Autónoma de Ica; 2021. 2021; Available from: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1562/1/Mojonero Tito - Rosas Hilario.pdf>
26. Müggenburg M, Pérez I. Los maestros escriben Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. Rev Enfermería Univ ENEO-UNAM [Internet]. 2007;4(1):35–8. Available from: <http://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>
27. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. [Internet] Entorno. 2020;(70):110–20. [Citado 05 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
28. Grados P. El desempeño laboral. Universidad Son Mex [Internet]. 2016;1:21–42. Available from: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19644/Capitulo2.pdf>
29. Miravalles J. Javier Miravalles Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. [Internet]. 1986;5. Disponible en: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>
30. Oyola García AE. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos. 2021;1–62. Available from: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16483/Oyola\\_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16483/Oyola_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
31. Ramos P, Barrada J, Fernández E, Koopmans L. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire [Evaluación del desempeño laboral mediante breves escalas de autoinforme: el caso del cuestionario de desempeño laboral individual]. J Work

- Organ Psychol [Internet]. 2019;34(1):195–205. Available from: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1576-59622019000300006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622019000300006)
32. Manzini Jorge Luis. Declaración de Helsinki: Principios Éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioeth.* [Internet]. 2000 Dic [citado 2022 Agosto 26] ; 6( 2 ): 321-334. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2000000200010&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2000000200010&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>.
  33. Brothers KB, Rivera SM, Cadigan RJ, Sharp RR, Goldenberg AJ. A Belmont Reboot: Building a Normative Foundation for Human Research in the 21st Century. [Internet]. *J Law Med Ethics.* 2019 Mar;47(1):165-172. doi: 10.1177/1073110519840497.
  34. Sánchez PIG. Principios básicos de bioética.[Internet]. *Peru Ginecol Rev.* 2009;233. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>
  35. Gillon R. Autonomy and the principle of respect for autonomy.[Internet]. *Br Med J (Clin Res Ed).* 1985 Jun;290(6484):1806–8.[Citado 25 de Agosto de 2022]. Disponible en: doi: 10.1136/bmj.290.6484.1806.
  36. Miracle VA. The Belmont Report: The Triple Crown of Research Ethics. *Dimens Crit Care Nurs* [Internet]. 2016;35(4). Available from: [https://journals.lww.com/dccjournal/Fulltext/2016/07000/The\\_Belmont\\_Report\\_\\_The\\_Triple\\_Crown\\_of\\_Research.8.aspx](https://journals.lww.com/dccjournal/Fulltext/2016/07000/The_Belmont_Report__The_Triple_Crown_of_Research.8.aspx)
  37. Raus K, Mortier E, Eeckloo K. The patient perspective in health care networks.[Internet]. *BMC Med Ethics.* 2018 Jun;19(1):52.Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12910-018-0298-x>
  38. César P, Martínez C, Moreno D, Magdalena J, Marqués R. Consideraciones sobre Etica, Deontologia, Etica medica, Bioetica e investigación en salud. *respyn* [Internet]. 10 de abril de 2002 [citado 16 de Agosto de 2022];3(1). Disponible en: <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/80>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Operacionalización de las variables

Operacionalización de variables								
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:  Cuantitativa  Escala de medición: de Razón	Es una forma inadecuada de lidiar con el estrés emocional crónico cuyas características principales son el agotamiento emocional, la disminución del rendimiento personal, la despersonalización	Es la forma inadecuada en la que el personal de enfermería del área de Emergencia del Hospital Luis Negreiros Vega lidia con el estrés emocional crónico, cuyas características principales son el agotamiento emocional, la disminución del rendimiento personal, la despersonalización, el cual será medido con el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).	Agotamiento o Cansancio emocional	Describen experiencias de estar agotado emocionalmente debido a las demandas del trabajo	9 Ítems	Puntaje máximo 154	El puntaje máximo es 154 y el mínimo 7  Puntaje Alto:  Puntaje Medio:  Puntaje Bajo:
				Despersonalización	Actitudes de distanciamiento y frialdad	5 Ítems		
				Baja realización personal	Sentimientos de realización y autoeficacia	8 Ítems		
Desempeño Laboral		Es el comportamiento del sujeto evaluado en la búsqueda de metas fijadas. Constituye una	Es el comportamiento que tiene el personal de enfermería que labora en el Hospital "Luis Negreiros Vega" en la búsqueda de metas fijadas. El cual	Desempeño de tarea	Describe el desempeño de cada trabajador en la tarea asignada	18 ítems	Puntaje máximo 72	
				Desempeño Contextual	Son aquellas conductas que, contribuyen a la mejora del ambiente			

		estrategia personal para lograr el objetivo deseado	constituye una estrategia personal para lograr el objetivo deseado, la orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización, el cual será medido mediante un cuestionario.		psicológico y/o social y/o organizacional.			
				Comportamientos contra productivos en el trabajo	Comportamiento de los trabajadores que va en contra de los intereses legítimos de una organización.			

## ANEXO B

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

Situaciones	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
1. <b>AE</b> Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2. <b>AE</b> Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	1	2	3	4	5	6	7
3. <b>AE</b> Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	1	2	3	4	5	6	7
4. <b>BRP</b> Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	1	2	3	4	5	6	7
5. <b>D</b> Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	1	2	3	4	5	6	7
6. <b>AE</b> Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	1	2	3	4	5	6	7
7. <b>BRP</b> Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	1	2	3	4	5	6	7
8. <b>AE</b> Siento que mi trabajo me está desgastando.	1	2	3	4	5	6	7
9. <b>BRP</b> Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10. <b>D</b> Siento que me he hecho más duro con la gente.	1	2	3	4	5	6	7
11. <b>D</b> Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	2	3	4	5	6	7
12. <b>BRP</b> Me siento muy enérgico en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13. <b>AE</b> Me siento frustrado por el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

14. <b>AE</b> Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15. <b>D</b> Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	1	2	3	4	5	6	7
16. <b>AE</b> Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	1	2	3	4	5	6	7
17. <b>BRP</b> Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
18. <b>BRP</b> Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	1	2	3	4	5	6	7
19. <b>BRP</b> Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
20. <b>AE</b> Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	1	2	3	4	5	6	7
21. <b>BRP</b> Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	1	2	3	4	5	6	7
22. <b>D</b> Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	1	2	3	4	5	6	7

- Agotamiento emocional (AE): ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.
- Despersonalización (D): ítems 5, 10, 11, 15 y 22
- Baja realización personal (BRP): ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21

## INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Las siguientes preguntas se relacionan con su comportamiento en el trabajo en los últimos 3 meses. Para obtener una imagen fiel de su conducta en el trabajo, es importante que responda de la manera más cuidadosa y honesta posible. Si no está seguro de cómo responder una pregunta en particular, por favor dé la mejor respuesta posible.

0 - *Raramente* 1 - *Algunas veces* 2 - *Regularmente*  
3 - *A menudo* 4 - *Siempre*

1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.
2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.
3. He sido capaz de establecer prioridades.
4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.
5. He gestionado bien mi tiempo.
6. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.
7. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.
8. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.
9. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.
10. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.
11. He asumido responsabilidades adicionales.
12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.
13. He participado activamente en reuniones y/o consultas.

0 - *Nunca* 1 - *Raramente* 2 - *Algunas veces* 3 -  
*Regularmente* 4 - *A menudo*

14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.
15. He empeorado los problemas del trabajo.

16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.
17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.
18. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.