



**Universidad
María Auxiliadora**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

**“ASOCIACIÓN DE SINDROME DE BURNOUT Y EL
DESEMPEÑO DEL ENFERMERO EN EL SERVICIO DE
TRAUMA SHOCK, DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022”**

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

AUTOR:

LIC. TRINIDAD LAZO, MARITZA ISABEL

<https://orcid.org/0000-0001-6866-4522>

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

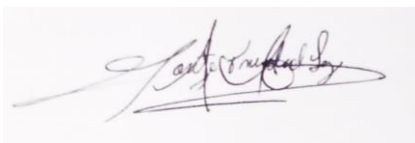
2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

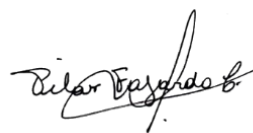
Yo, TRINIDAD LAZO, MARITZA ISABEL, con DNI 41003105, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el TÍTULO DE ESPECIALISTA ENFERMERÍA EN EMERGENCIA Y DESASTRES (grado o título profesional que corresponda) de título "ASOCIACIÓN DE SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DEL ENFERMERO EN EL SERVICIO DE TRAUMA SHOCK, DE UN HOSPITAL DE LIMA 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 19% 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.



Firma del Autor
(TRINIDAD LAZO, MARITZA ISABEL)
DNI: 41003105



Firma del Asesor
(MG. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR)
DNI: 25697604

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

Maritza Trinidad

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	alejandria.poligran.edu.co Fuente de Internet	1%
9	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Exclude assignment template Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	06
ABSTRACT.....	07
I. INTRODUCCIÓN.....	08
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	19
III.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	35
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	39

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del enfermero en el servicio de Trauma shock, de un Hospital de Lima, durante el año 2022. **Materiales y Métodos:** Estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, la muestra la conformaron 90 profesionales enfermeros que trabajan en el área de trauma shock de un hospital de Lima. Para la recolección de datos de la variable Síndrome de burnout usaremos un cuestionario politómico validado como instrumento, compuesto de 22 ítems y tres dimensiones, los valores finales fueron: Alto: 108 a 132 puntos, medio: 54-107 puntos y bajo: 0-53 puntos; en referencia a la variable desempeño laboral se aplicó un cuestionario politómico validado con 18 preguntas y tres dimensiones, los valores finales: Excelente > 19 puntos, Bueno de 13-18 puntos, regular: 7-12 puntos y deficiente de 0-6 puntos. **Resultados:** Los resultados obtenidos, se presentarán en las tablas y gráficos estadísticos, utilizaremos medias de tendencia central y el estadístico Rho de Spearman. **Conclusiones:** La información obtenida en la presente investigación ayudará al desarrollo de estrategias de afrontamiento que favorezcan el desempeño laboral y por ende garanticen la calidad de atención y seguridad del usuario.

Palabras clave: Burnout, desempeño laboral, enfermería, motivación

ABSTRACT

Objective: To determine the influence of the Burnout syndrome on the work performance of the patient in the Trauma shock service, of a Hospital in Lima, during the year 2022. **Materials and Methods:** Quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational study, the sample shows the 90 nursing professionals who work in the shock trauma area of a hospital in Lima were formed. For the data collection of the Burnout Syndrome variable we will use a validated polytomous questionnaire as an instrument, composed of 22 items and three dimensions, the final values were: High: 108 to 132 points, medium: 54-107 points and low: 0- 53 points; In reference to the work performance variable, a validated polytomous questionnaire was applied with 18 questions and three dimensions, the final values: Excellent > 19 points, Good 13-18 points, regular: 7-12 points and poor 0-6 points. **Results:** The results obtained will be kept in the statistical tables and graphs, we will use the means of central tendency and the Spearman's Rho statistic. **Conclusions:** The information obtained in this research will help the development of coping strategies that favor job performance and therefore guarantee the quality of care and user safety.

Keywords: Burnout, job performance, nursing, motivation

I. INTRODUCCIÓN

En la 11ava reunión internacional de la Organización Mundial de la Salud (OMS), del año 2019, el burnout fue catalogado como síndrome de salud laboral incluyéndosele como un problema de salud mental y que puede desencadenar problemas mentales más serios cuya principal manifestación es el estrés crónico (1). A este respecto, en países como Indonesia el burnout es considerado respuesta psicológica hasta cierto punto emocional, estudios realizados en este país, en el 2018 encuentran en el personal de enfermería nivel alto 34,80% de burnout por agotamiento emocional, 24,30% por despersonalización y 24,5% realización personal (2).

Por otro lado, en España, en el 2017 reportaron que el profesional enfermero en el grupo etario de 31-40 años presenta burnout en mayor grado por despersonalización y agotamiento emocional, este último también está presente en personal con mayor antigüedad laboral, así como presenta preponderancia alta entre el 23%-31% en los resultados generales; para prevenir el burnout en estos profesionales se buscan potenciar los factores de protección y aumentar la vigilancia de la aparición de factores de riesgos (3). También en España, se considera que el personal que labora en como unidades de cuidado intensivos, son más propensas a sufrir burnout debido a que atiende a usuarios críticos o terminales que les exige mayor demanda física y mental produciendo a su vez el incremento de accidentalidad y absentismo laboral. En estudios resultados en el 2014, se encontró que el 45,6% de los enfermeros que trabajan en un área crítica tiene predisposición a padecer burnout (4).

Por último, es conveniente anotar que, entre los factores sociales y laborales que contribuyen para el desarrollo de burnout encontramos: turnos dobles de trabajo, carga laboral, periodos vacacionales anuales, tipo de contratación, ingresos, entre otros. En investigaciones efectuadas en España, se encontró que nivel medio de Burnout en 82,2%, y a nivel de agotamiento emocional fue bajo 62,2%, al igual que la despersonalización 57,8% y realización personal 40% (5).

En este mismo contexto latinoamericano, el burnout en licenciados enfermeros está presente como mal que afecta la salud del trabajador reflejado en el bajo desempeño de sus funciones. Por ejemplo en Colombia, durante el 2020, frente a la problemática cambio de actitudes, humor y sentimientos pesimistas que asumía del licenciado de enfermería al atender al paciente, se realiza una revisión documentaria en base de datos Scielo, Lilas, entre otras en donde encuentra estudios que concluyen que este síndrome se presentan en personal de salud preferentemente femenino de latino américa en porcentajes superiores al 30% y el 40% (6).

En relación a esta problemática en Puerto Rico, en el año 2016, se diagnosticó en profesionales de salud que trabajan en áreas críticas, grupo ocupacional de mayor afectación entre 25 y 33% burnout; en el 2022 los resultados arrojan que esta cifra se elevó a 51% como consecuencia de la pandemia del COVID-19 por la carga laboral que ocasionó pérdida de interés hacia el cuidado del paciente y deshumanización en la atención (7).

Estudios realizados en Ecuador, en el 2019, dejan evidencia de 35,71% de los profesionales tienen indicios de burnout con repercusión en el desempeño laboral bueno 25% de la población estudiada(8). Resulta asimismo interesante, lo reportado en México en donde identifican que los servicios de urgencia, jefaturas, neonatal y consulta externa son los que presentan mayor nivel de burnout en el profesional enfermero entre 90% y 100%, por otra parte, en los servicios de cirugía, UCI y pediatría el porcentaje es de 83 - 89%, al respecto al turno noche se evidencia un burnout alto entre 90% al 100%(9).

Ahora bien, en Colombia, en el 2015, se aplicó un instrumento para poder medir los índices de burnout en los trabajadores habiéndose obtenido los datos correspondientes al agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal; los resultados al respecto fueron 6,3% de los enfermeros evidencian sintomatología clínica de burnout, 20,7% signos de agotamiento emocional, 14,6%

muestran sintomatología concordante a la despersonalización y 15,3% evidencian baja realización personal (10) .

En Perú, por toda la problemática presente en los centros de la atención de la salud, el profesional que atiende al paciente es más susceptible a padecer este síndrome que afecta directamente al desempeño laboral, calidad del cuidado y riesgo en la seguridad del paciente trayendo consigo reclamos al respecto. En los resultados de un estudio en el 2020, se halló que el 57,20% presentan bajo nivel de agotamiento emocional, en lo que respecta al desempeño laboral se encuentra 70% del personal con desempeño laboral satisfactorio, alto y homogéneo (11).

Igualmente, en el Perú, considerando que son los grupos profesionales de médicos y enfermeras los que se encuentran más expuestos a sufrir este síndrome se realizan investigaciones en el personal de enfermería dan como resultados que 21,3 % de enfermeras presentó niveles severos de agotamiento emocional y baja realización personal, y que el 29,8 % tuvo altos niveles de despersonalización (12). Así mismo, en el quehacer diario las enfermeras afrontan circunstancias de difícil manejo que le ocasionan deterioro físico y mental, y que afectan la calidad de vida y el desempeño en el trabajo. En estudios en Perú, durante el 2017, observaron que el 54,3% de los enfermeros tiene un nivel moderado de burnout y el 52,2% de los profesionales presentan un desempeño poco adecuado de sus funciones(13).

Considerando que la salud es definida como el bienestar biopsico-social emocional y el síndrome de burnout es un mal que afecta al trabajador especialmente al personal de salud por encontrarse en exposición permanente a diferentes estresores presentes en mayor proporción en el área de emergencia; en el 2013, un estudio realizado en una institución pública de salud dio como resultados que 71% de los licenciados de enfermería presentaban niveles preocupantes de burnout, estos resultados fueron relacionados con la labor que realizan estos profesionales en el área de estudio encontrándose un desempeño moderado de 52,2% (14).

En el cono norte de Lima, estudios de investigación practicados el 2021, en un hospital nacional, se evidenció que el 20% de los enfermeros presentaban nivel moderado de desempeño y en ellos el síndrome de burnout tenía un nivel medio, 23% hace referencia al agotamiento emocional y desempeño laboral, 20% despersionalización y desempeño y 17% realización personal y desempeño laboral (15).

Precisemos antes que nada que la información de los párrafos anteriores deja en claro que el síndrome Burnout es una anomalía que conmueve a los licenciados enfermeros especialistas en áreas críticas, generada por el tipo de enfermos que son atendidos en estas áreas, quienes requieren cuidados que requieren conocimientos y técnicas de actualización constante y que no deben dejar de lado los aspectos bio psico social emocional y espiritual del paciente y sus familiares.

A este respecto, el síndrome de Burnout, es reconocido por causar sensación de debilidad emocional que suele acompañar a los trabajadores asistenciales que laboran en la atención y cuidados continuo del paciente crítico por otro lado, este síndrome, viene a ser una manifestación del estrés crónico que ocurre en el entorno del trabajo (16). Explica, Freudenberg en el año 1974 lo define como una percepción de frustración y sensación de agotamiento consecuencia de sobrecarga laboral que demanda desgaste físico y/o espiritual del empleado cualquiera sea su condición laboral, sintomatología que se presenta paulatinamente por un tiempo que oscila entre uno a tres años, ocasionando faltas recurrentes, mala praxis, falta de interés hasta llegar a ansiedad y depresión (17).

Por otro lado, dos años después Maslach lo delimita tres características importantes de este síndrome: agotamiento emocional, despersionalización y una mínima realización profesional, y lo describe como un problema presente en el entorno laboral donde existe de manera permanente coacción, exigencias, tirantez durante el trabajo diario, frente a lo cual la persona reacciona con manifestaciones físicas psicológicas y de relaciones de manera alterada(18).

Atendiendo a estas consideraciones el agotamiento emocional, está en relación a una sintomatología depresiva, deterioro que llega al desgaste de los recursos emocionales, por lo que el trabajador asume que ya no puede seguir soportando determinada situación, porque ha excedido, sus fuerzas emocionales, con afectación de su lucidez, por lo que le es imposible adaptarse, por la sensación de desgaste físico, por pérdida de energías, o estrategias para continuar afrontando los hechos presentes en el día a día laboral (19).

A este respecto, el agotamiento emocional nace en el entorno laboral, en las relaciones con el equipo multidisciplinario dificultosos, por falta de apoyo, miedo a ser criticado o ser calificado como ineficaces en el trabajo o sufrir constantemente comparación con sus otros compañeros, con los familiares y en el permanecer en contacto directo con el enfermo crítico, frente a lo cual el profesional pierde el control, todas estas situaciones descritas acrecientan el agotamiento emocional y por ende acrecientan el burnout (20).

Igualmente, la despersonalización es definida como el incremento de conductas y sentimientos negativos como la dureza y severidad hacia el personal, originando que este trate de separarse no solo del individuo que requiere sus cuidados sino de todos sus compañeros de trabajo, comportándose de manera insolente, sarcástico, quisquilloso, busca siempre un culpable para justificar sus actitudes (21).

De acuerdo con lo planteado, la despersonalización involucra el crecimiento de sentimientos negativos, de cualidades, procacidad hacia los enfermos y familiares a quienes le brindan cuidados deshumanizados, poco afectivos, inflexibles, en este contexto el profesional de enfermería el de mayor riesgo por los estresores propios de la profesión que afronta en su día a día laboral que provienen del enfrentamiento diario al sufrimiento, de la persona, las enfermedades sus consecuencias, la discapacidad y la muerte (22).

De igual manera, la falta de realización personal es un sentimiento que aparecen cuando las demandas laborales son superiores a la capacidad intelectual, conceptual o procedimental del profesional, de tal manera que surge los conflictos con los integrantes del equipo multidisciplinario, aparecen las fallas continuas en el trabajo y con ello el descontento, consigo mismo, las expectativas en el entorno laboral se hacen más distantes para el trabajador, su autoestima se ve deteriorada, al extremo sentirse inservible en el trabajo y con su núcleo familiar (23).

Ahora bien, en el trabajo cuando el profesional presenta manifestaciones de poca realización personal se muestran negativos ante cambios que se introducen en el área, como por ejemplo cumplimiento de los establecido en las guías y protocolos, manipulación del paciente con ventilación mecánica, entre otros, así como profesionales se sientan frustrados por su deficiente desempeño. Esta situación origina que los resultados obtenidos del trabajo atenten contra la seguridad del paciente, familiar y de su persona (24).

Resulta claro que para Chiavenato (25), el desempeño laboral viene a ser la conducta que asume el colaborador para alcanzar las metas trazadas por la institución en la que se desempeña, comportamiento que es de responsabilidad propia de cada empleado que tiene que ver con sus habilidades, destrezas y actitudes según el puesto que desempeña y que va a impactar en los resultados de la organización.

En cuanto al desempeño del trabajador en salud, se encuentra en mejora continua a través del monitoreo, supervisión, influenciadas por los sueldos, capacitaciones, motivación del jefe directo y otros estímulos que reciba, que van a incidir directamente en la productividad y en la calidad del cuidado que le brinda al usuario. La mejora de las competencias puede ser alcanzadas implementando estrategias planteadas a las necesidades identificadas en cada profesional (26).

En énfasis, a las relaciones interpersonales en el desempeño de los profesionales asistenciales, están en relación al comportamiento estos que interactúan para brindar

el cuidado y la atención a los pacientes de manera satisfactoria, de tal forma que recuperen su salud, se reinsera a la sociedad y se alcance un buen nivel de satisfacción del familiar (27).

Por otro parte, la motivación es un factor presente en todo el ciclo de vida del individuo, viene a ser una condición que dirige nuestra forma de actuar y comportarnos ante diferentes eventos propios de nuestro quehacer diario; teóricamente guarda relación estrecha con la satisfacción que percibe cada trabajador en su campo de acción, y que influye directamente el éxito de la organización en la que se desempeña. (28)

Partiendo de los supuestos anteriores, podríamos decir que el trabajo en equipo está considerado como piedra angular en las organizaciones, que actualmente ha sido revalorada y originado modificaciones en las formas de trabajo, se ha comprobado que esta modalidad permite el incremento de la productividad, introducción de cambios favorables y con ello el incremento de la satisfacción laboral (29).

Ahora bien, su implementación permite realizar diferentes actividades que requieren participación y soporte de todos los integrantes, basada en comunicación asertiva de tal manera que genere mejoras e incremento de la calidad del trabajo, de esta manera se considera a los equipo pieza fundamental en el aporte de beneficios para las instituciones públicas y privadas (30).

En torno a la problemática, Vaquero y colaboradores(31), en Colombia, durante el año 2021, con el objetivo de identificar cuáles son las consecuencias que genera el estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital de Kennedy en la ciudad de Bogotá en tiempos de pandemia realizaron un estudio de metodología mixta, diseño exploratorio - descriptivo utilizando un cuestionario recogieron la información en 50 licenciados enfermeros, encontraron como resultados que 47,1% manifiesta estar bien en su lugar donde labora, 52,9% refieren que durante su jornada laboral les permiten descansar, el 35% refiere tener entre 4 a 5 horas de sueño diaria, 41,2% manifiestan cefaleas repetitivas y siempre estar de mal humor,

29,4% alteraciones, 11,8% muestran sintomatología concordantes con ansiedad, angustia, nerviosismos y estar deprimidas, 5,9% han presentado continuamente irritabilidad, o tensión; en lo que respecta al desempeño laboral 58,8% refieren que su desempeño laboral no ha sido afectado. Concluyen que el estrés laboral es ocasionado por las excesivas horas de jornada laboral, sin descanso que se manifiesta con episodios de estrés.

En el mismo escenario internacional, Márquez,(32) en Ecuador, durante el año 2020, realizó un estudio con el objetivo de identificar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos, se trató de un estudio no experimental de corte transversal, descriptivo enfoque cuantitativo, ellos recogieron los datos con la participación de 68 unidades muestrales utilizando dos cuestionarios. Los resultados encontrados fueron: 38,2% manifiestan estar emocionalmente agotados por el tipo de trabajo que realizan, 41,2% se siente agotados cuando concluyen su jornada laboral, 36,8% expresan estar quemados como consecuencia del trabajo. Concluyen que el síndrome de burnout se relaciona negativa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Así mismo, Mayorga(33) , en Ecuador en el año 2018, realizó un estudio buscando analizar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño de los Auxiliares de Enfermería del Instituto de Neurociencias, La metodología de estudio fue multidimensional, cuantitativo, descriptivo no experimental realizado en una muestra de 51 auxiliares de enfermería, como instrumento se utilizaron el cuestionario y la entrevista grupal. Los resultados en relación al agotamiento emocional muestra puntuación de 22% despersonalización 9,75% y realización personal 24,44%. Concluyen que el personal se encuentra en riesgo de sufrir síndrome de Burnout.

En el ámbito nacional, Gómez (34), en Lima, en el año 2021, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño ocupacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorga Soto de Tarma en

el año 2021, realizaron un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, el mismo que fue realizado en 76 licenciados enfermeros. Los datos fueron recogidos utilizando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Autoevaluación Ocupacional (OSA) Resultados: Se obtiene que el 39.5% de la muestra presentaba sintomatología aguda de cansancio emocional, 11.8% se niveles altos de despersonalización, y grado 40.8% alto de falta de realización personal. En relación con su desempeño laboral 51% fue bueno. Se concluye que el Burnout quebranta el desempeño laboral.

De igual manera, Alvarado y colaboradores (35), en Chincha, en el año 2021, en su investigación realizada con el objetivo de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la clínica San Lorenzo en Cajamarca, análisis cuantitativo correlacional, transversal, realizado en 65 profesionales de enfermería a quienes se les aplicó un cuestionario para recoger la información de las variables del estudio. Los resultados hallados fueron 24,6% altos niveles de burnout y 72,3% niveles medio, en ello 72,3% muestran agotamiento emocional bajo, así como 100% despersonalización también baja y 90,8% realización personal alto, 95,4% eficientes en relación con las competencias actitudinales y sociales, y 100% eficientes relacionada a la capacidad técnica. Concluyen que la relación entre las variables es significativa.

Por otro lado, Gutiérrez(36), también en Lima, durante el año 2019 , realizaron un estudio de metodología cuantitativo, hipotético deductivo, básica, descriptiva, correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental y transversal, con el objetivo de determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja- 2018, se recolectó una muestra de 114 licenciadas de quienes se recogieron los datos a través de dos cuestionarios. Los resultados dejan ver que el 71% de la muestra presenta nivel medio de burnout correspondiéndole 61,4% de cansancio emocional, 43,9% despersonalización, 61,4% alto de realización personal; en cuanto al desempeño en

su trabajo el 63,2% muestra desempeño eficiente. Llegaron a conclusiones que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la variable desempeño laboral.

Entre las teorías y modelo que sustenta el presente estudio tenemos los modelos teóricos que explican el burnout de Gil Monte y Peiro que se basa en la teoría Socio-cognitiva del Yo: enfocada en la autoeficacia y en las cogniciones que influye en el comportamiento y la mejora de las relaciones con los integrantes de la sociedad a la que se pertenece, pues en este contexto aparecen las reacciones emocionales, síntomas depresivos, o de estrés, que permiten percibir positiva o negativamente el entorno laboral(37).

Las Teorías del Intercambio Social este modelo es establecido a partir de las relaciones interpersonales sostenidas en el centro laboral a través del balance de los aspectos positivos y negativos que se presentan en el entorno laboral que a su vez le permiten obtener una percepción de justicia e injusticia relacionada entre otros aspectos con las remuneraciones, trato, carga laboral, horarios etc.Por último, señalaremos el Modelo etiológico estructural modelo que distingue el síndrome de burnout como la respuesta al estrés laboral consecuente de un conflicto de tergiversación, de rol consecuente a la evaluación cognitiva, asumida para afrontar de manera activa o evitación que utilizan los profesionales de la salud, pero que no siempre obtiene resultados favorables para disminuir el estrés laboral (38).

De la misma manera la teoría de enfermería que sustenta el trabajo es la de Callista Roy, teorista que se preocupó por estudiar a profundidad la temática y adaptabilidad empleando las técnicas de afrontamiento necesarias frente a situaciones de estrés, asumiendo como eje central las medidas necesarias que favorecerá su tranquilidad laboral. Esta teoría está dirigida a la persona que se encuentra en riesgo de sufrir y enfrentarse a cambios, los que influirán en su equilibrio emocional de tal manera que le puedan resistir a los estresores propios de su entorno laboral (39).

Este estudio será favorable para las jefas de enfermeras de los diferentes servicios de Hospitales de Lima, pues los datos que contiene el estudio son confiables que permitirán diseñar, implementar y ejecutar estrategias para prevenir y/o identificar oportunamente sintomatología del síndrome de burnout, de tal manera que logre optimizar el desempeño de este profesional en el área donde ejecuta sus labores.

De la misma manera pretendemos que la investigación sirva de modelo para que otras instituciones desarrollen investigaciones similares tendientes a la mejora continua del desempeño del profesional enfermero. Debe señalarse que con el estudio pretendemos que el estudio contribuya al mejor intelecto del Burnout e indirectamente al desempeño laboral en el personal asistencial especialmente de las áreas críticas. En preocupación de los planteado se organizaron y recogieron los datos de las fuentes directas, considerando para el análisis precedente lo planteado en el marco teórico, por los que los resultados obtenidos podrán ser utilizados en estudios similares futuros. La presente investigación es importante puesto que va ayudarnos a identificar oportunamente la sintomatología del Burnout en el personal de enfermería de esta manera podrá ser abordada desde sus inicios situación que favorecerá la calidad del cuidado, el incremento del rendimiento laboral además de garantizar la seguridad de los pacientes durante su estancia en la institución de salud.

Por lo anteriormente expuesto nos planteamos como objetivo general: Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del enfermero en el servicio de Trauma shock, de un Hospital de Lima, durante el año 2022.

I. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación con enfoque cuantitativo, debido a que utilizaremos la recolección de los datos para posteriormente analizarlos lo que nos permitirá dar respuesta a las interrogantes establecidas, está fundamentado en el uso de número y técnicas estadísticas que nos permitirán identificar los estándares de la conducta de la población estudiada (40); el diseño que usaremos es el no experimental, transversal, correlacional, nuestra investigación se iniciará con la observancia del suceso tal y como se presenta en el entorno, para luego describir, analizar y obtener conclusiones utilizando las herramientas estadísticas (41).

2.2 POBLACIÓN

Pretendemos realizar la investigación utilizando la población de profesionales enfermeros que trabajen en el servicio de Trauma shock de un hospital de Lima, que asciende a septiembre 2022 a 90 profesionales enfermeros.

Para lo cual consideraremos lo siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Licenciados de enfermería del servicio de trauma shock que tengan una antigüedad mínima de un año
- Licenciados con condición laboral: nombrados o con contrato CAS
- Licenciados que además consientan ser parte del estudio firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Licenciados que expresen su deseo de no participar en el análisis
- Licenciados que se rehúsen a firmar el consentimiento informado,
- Licenciados que además se encuentren ausentes por cualquier motivo
- Personal enfermero que tenga menos de 1 año en el servicio

- Otros profesionales que no pertenezcan al servicio.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Síndrome de Burnout

Definición conceptual: El síndrome de burnout es una manera no adecuada de hacerle frente al estrés crónico, genera comportamiento negativo y aversión hacia los miembros del equipo de trabajo y cansancio constante(42).

Definición operacional: La medición del conocimiento del burnout en el personal del servicio de trauma shock de un hospital en Lima, se realizará a través de 3 dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; todos con sus respectivos indicadores, con el instrumento “Inventario Burnout de Maslach”.

Desempeño del Enfermero

Definición conceptual: Se define como desempeño laboral la conducta que asume el trabajador ante sus tareas asignadas en el puesto de trabajo; para lograr su optimización requiere de un liderazgo objetivo e imparcial, sueldo acorde a la labor que ejecuta y puntuales, esta mejora se percibe a través del incremento de productividad y la calidad de atención (43).

Definición operacional:

La medición de la variable desempeño laboral, que realiza el licenciado en enfermería de un hospital en Lima se realizará a través de la medición de los indicadores de cada una de las dimensiones: Relaciones interpersonales, motivación y trabajo en equipo, se medirá a través del “Cuestionario estructurado de desempeño laboral”.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

La información de ambas variables, tanto síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del servicio trauma shock de un hospital de lima se realizará utilizando como técnica la encuesta, técnica que permite obtener los datos de las unidades muestrales que integran el estudio a través de preguntas elaboradas de acuerdo a lo que se desea medir; como instrumento se utilizará dos cuestionarios que ayudarán a recoger los datos de los participantes en un solo momento (44).

El instrumento para medir la variable Síndrome de burnout será el cuestionario “Inventario Burnout de Maslach”, este fue validado por Vásquez (45) , en Trujillo, En el año 2020, este instrumento consta de 22 preguntas con tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; con valores finales Alto: 108 a 132 puntos, medio: 54-107 puntos, bajo 0-53 puntos. La confiabilidad del instrumento “Síndrome de Burnout“ fue validado por Vásquez(45) en Trujillo, en el 2016, se utilizó el juicio de 9 expertos obteniendo un V de Aiken de 0,95 para la confiabilidad estadística alfa de Cronbach con resultado 0,78 que nos indica que el instrumento es muy confiable.

En relación a la variable desempeño laboral, fue elaborada por Ccoscco (46) en Lima, en el 2020 en su investigación denominada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020”, se usará el “Cuestionario estructurado de desempeño laboral”. que consta de 18 ítems conformado por tres dimensiones: Relaciones interpersonales, motivación y trabajo en equipo; los valores finales de: Excelente: >19, Bueno:13 a 18 puntos, Regular: 7 a 12 puntos, Deficiente: 0 a 6. En relación a la medición de la variable En relación al instrumento para medir el Desempeño Laboral fue validado por Ccoscco (46) en Lima en el 2017, quien utilizó el juicio de 3 expertos para la validación obteniendo un V de Aiken por superior a 0,90 y realizó una prueba piloto para la confiabilidad estadística alfa de Cronbach con resultado 0,914 que nos indica que el instrumento es muy confiable.

2.5 PLAN DE RECOLECCION DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

El desarrollo del presente estudio tiene como punto de partida, la solicitud de una misiva de presentación, que será solicitada a las autoridades de la Universidad María Auxiliadora, con este documento solicitaremos la autorización a los directivos del Hospital en donde ejecutará el análisis, así mismo enviaremos una copia de la carta a la jefatura de la oficina de Apoyo a la Docencia e investigación, a la Jefa del Departamento de enfermería y jefa del servicio de trauma shock, del centro hospitalario en mención para recolectar los datos en la población objetivo, que reúna los requisitos de inclusión.

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

Solicitará al jefe del servicio una reunión con las enfermeras del área con el objetivo de detallarles el instrumento de recolección de datos, la investigación se ejecutará en noviembre 2022, el tiempo promedio para llenar los instrumentos es entre 35 a 45 minutos al mismo tiempo se les pedirá que coloquen su rúbrica en el consentimiento informado a los participantes; estimamos que el tiempo estimado para recolectar los datos serán de 10 a 15 días útiles.

2.6 ANÁLISIS ESTADISTICO

Análisis descriptivo: Para su desarrollo se procederá a ordenar, recolectar y analizar ordenaremos, recolectaremos y analizar todos los datos recolectados cuando se aplicó el instrumento; a continuación se ingresarán al SPSS 26 para elaborar las gráficas y tablas de frecuencias, histogramas y estadísticos de tendencia central entre otros; finalmente se podrá realizar el análisis estadístico correspondiente a la población estudiada(47).

Análisis inferencial: Con la finalidad de realizar el análisis inferencial, se estudiarán la información recolectada y con ella las conclusiones sobre la población. Se utilizará el estadísticos de correlación de Spearman que nos permitirá verificar si que el valor de la significancia sea menor al α teórico (0,05) (48).

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Entre los principios éticos se está considerando:

Autonomía: Como investigadores, garantizamos que todos los participantes del estudio son voluntarios y este acuerdo se plasma en la firma del consentimiento informado de cada unidad muestral(49).

Beneficencia: Los investigadores garantizan que los participantes no resultaran dañados con el estudio, y que salvaguardaremos su integridad frente a la adulteración o deshonra personal (50).

Justicia: Como investigadores garantizaremos el tratamiento igualitario a todos los participantes de este estudio sin rechazar ni discriminar a ninguna persona de la unidad muestral (51).

No maleficencia, al respetar la integridad de los pacientes cuidando no provocarle perjuicios ni arriesgando su integridad (52).

III ASPECTOS ADMINISTRATIVO

3.1 Cronograma de Actividades.

TIEMPOS \ ACTIVIDADES	2022																											
	JUNIO				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	1	2	3	4				
Descripción del Problema	■	■																										
Búsqueda de información bibliografía vía web		■	■	■	■																							
Elaboración de la introducción: problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■	■	■	■	■	■																				
Construcción de la sección de introducción referente a la Importancia y justifica la investigación			■	■	■	■	■	■																				
Determinar los Objetivos de la investigación.			■	■	■	■	■	■	■																			
Material y métodos: Enfoque y diseño de investigación						■	■	■	■	■																		
Determinación de la Población, muestra y muestreo										■	■	■	■															
Elección de la 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														■	■													
Evaluación antiplagio – Turnitin														■	■	■	■	■	■	■	■							
Aprobación del proyecto																						■	■	■	■			
Sustentación del proyecto																										■	■	

3.2 Recursos Financieros.

MATERIALES	2022								TOTAL
	May	Jun.	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	S/.
Equipos									
Computadora portátil	S/.1600			S/.3000					S/.4600
Memoria portátil	S/.25								S/.25
Economato									
Lapiceros						S/.6			S/.6
Lápiz						S/.10			S/.10
Tableros						S/.30			S/.30
Hojas bond A4						S/.80			S/.80
Material Bibliográfico									
Libros	S/.15	S/.18							S/.33
Copias fotostáticas	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10		S/.20		S/.50	S/.130
Impresiones	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10		S/.20		S/.50	S/.130
Anillados						S/.20		S/.50	S/.70
Otros									
Flete						S/.50			S/.50
Viáticos	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.80
Comunicaciones	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.160
Recursos Humanos									
Secretaria							S/.50	S/.50	S/.100
Fortuitos *		S/.100						S/.100	S/.200
TOTAL									S/.5704

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Burn-out un “fenómeno ocupacional”: Clasificación Internacional de Enfermedades [sede Web]. Ginebra:OMS. 2019. [acceso 12 de marzo 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
2. Rusca K, Setyowati. Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Enfermería Clínica* [revista en Internet] 2019 [acceso 26 de mayo 2022]. 29(2):362–6. Disponible en; <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.045%0A1>
3. Gómez J, Monsalve C, San Luis C, Fernández, Rafael Aguayo, Raimundo Cañadas G. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención Primaria* [revista en Internet] 2017 [acceso 01 de junio 2022]. 49(2):77–85. Disponible en; <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0212656716301755?token=E0777E00A68EAC36A4D9E657AB216253226B7BEDCC39C8D43E33093FF1A192D022FB0C5C3AFE589E815385E201755F52&originRegion=us-east-1&originCreation=20220601231439>
4. Sánchez P, Sierra V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. *Enfermería Global* [revista en Internet] 2014 [acceso 01 de junio 2022]. 33(1):252–66. Disponible en; <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/eglobal.13.1.176811/157191>
5. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Reyna H, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global* [revista en internet] 2020 [acceso 01 de junio 2022]. 59(7):479–92. Disponible en; <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
6. Serna D, Martínez L. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Educación Médica* [revista en Internet] 2020 [acceso 10 junio 2022]. 24(1):1–16. Disponible en;

<https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>

7. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo [sede Web]. Puerto Rico: Medicina y Salud Pública. 2022. Disponible en; <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de->
8. Bricio S, Pacheco G. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las funciones de enfermería en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo en los meses de octubre 2019 a febrero 2020 [tesis de Titulación]. Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo. 2019. Disponible en; <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7989/P-UTB-FCS-ENF-000199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Rodríguez C, Oviedo A, Vargas M, Hernández V, Pérez M. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. Fundamentos en Humanidades [revista en Internet] 2009 [acceso 01 de junio 2022]. 1(19):179–93. Disponible en; <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3178072>
10. Arias L, Noreña C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín [tesis de Especializada]. Colombia: Universidad CES. 2015. Disponible en; https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2027/Sindrome_Burnout_Enfermeria.pdf;jsessionid=8C30154167713CBE8BBD9A5CADDDBFA9?sequence=2
11. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación [revista en Internet] 2020 [acceso 26 de mayo 2022]. Disponible en; <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8054554.pdf>
12. Arias W, Muñoz A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Revista Cubana de Salud Pública [revista en Internet] 2016 [acceso 26 de mayo 2022]. 42(4):559–75. Disponible en; <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2016.v42n4/559-575/es>

13. Urrunaga L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2017[tesis de Maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. 2018. Disponible en; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14472/Urrunaga_LLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Castillo A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero en el hospital nacional Víctor Larco Herrera diciembre 2012[tesis de Titulación].Lima-Perú: Unviversidad Ricardo Palma. 2013. Disponible en; https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/332/Castillo_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Cabrera A, Inca M. El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio Enrique Bernales, Comas – 2021[tesis de Titulación]. Lima-Perú: Universidad Privada del Norte. 2021. Disponible en; https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28051/Tesis_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Martínez A. El síndrome de burnout. Evolución caonceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia [revista en Internet] 2010 [acceso 26 de mayo 2022]. 112(9):42–80. Disponible en; <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
17. Carlin M, de los Fayos G. El síndrome de burnout. Anales de Psicología [revista en Internet]2010 [acceso 8 de junio 2022]. 26(1):169–80. Disponible en; https://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf
18. Olivares V. Comprendiendo el Burnout. Ciencia & Trabajo [revista en Internet]2017[acceso 10 de junio 2022]. 19(58). Disponible en; <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
19. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Revista Entorno [en Internet]2021 [acceso 10 de junio 2022]. 1(70):110–20. Disponible en: <https://biblioteca2.utec.edu.sv/entorno/index.php/entorno/article/view/626>
20. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en

la empresa. Revista Éxito empresarial [revista en Internet] 2011[acceso 2 de junio 2022]. 11(160):1–4. Disponible en; https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

21. Rivera Guerrero ÁSJ, Valverde G. Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. Revista Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica [revista en Internet] 2018 [acceso 12 junio 2022]. 38(2):16–25. Disponible en; <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>
22. Gamonal Y, García C, Silva Z. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas. Revista enferm. Herediana [revista en Internet]2009[acceso 3 de junio 2022]. 1(1):33–9. Disponible en; <https://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2008/enero/v1n1ao5.pdf>
23. Rivera Á, Ortiz R, Miranda M, Navarrete P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Revista Digital de Postgrado [revista en Internet] 2019 [acceso 12 de junio 2022]. 8(2). Disponible en; <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
24. Formica N, Muñoz C, Rojas Y. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, en el servicio de Terapia Intensiva Pediátrica [tesina de Titulación]. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo. 2015. Disponible en; https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10155/formica-natal.pdf
25. Chiavenato I. Administración de Recursos Humano.10ma Edición. España: Mcgraw Hill. 2017. 440 p.
26. Quintana D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Col)[revista en Internet]2020[acceso 15 de junio 2022]. 20(1):122–38. Disponible en; <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
27. Moreno S, Perez E. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Revista Ces

- Derecho[revista en Internet]2018[acceso 17 de junio 2022]. 9(1):13–33. Disponible en; <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
28. Peña H, Villón S. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.Revista Cientifi[revista en Internet] 2018 [acceso 17 de junio 2022]. 3(7):177–92. Disponible en; <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7011913.pdf>
 29. Torrelles C, Coiduras J, Isus S, Carrera F, París G, Cela J. Compentecia de trabajo en equipo: definición y organiazción.Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado[revista en Internet]2011[acceso 17 de junio 2022]. 15(3):329–44. Disponible en; <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
 30. Treviño A, Idalia N, Abreu J. Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia.Daena: International Journal of Good Conscience[revista en Internet]2017[acceso 17 de junio 2022]. 12(3):405–22. Disponible en; [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
 31. Vaquero S, Castillo H, Guzman L, Guerrero Y, García J. Consecuencias del Estres en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería[tesis de Titulación].Colombia: Politécnico Grancolombiano. 2021. Disponible en; <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6535/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 32. Márquez I. Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos[tesis de Maestría]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2020. Disponible en; <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>
 33. Mayorga M. El síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del instituto de neurociencias[tesis de Titulación].Ecuador:Unversidad de Guayaquil. 2018. Disponible en; http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/26084/1/TESIS_EL_SÍNDROME_BURNOUT_Y_DESEMPEÑO_LABORAL_EN_EL_PERSONAL.pdf

34. Gómez V. Síndrome de Burnout y desempeño ocupacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma en el año 2021[tesis de Titulación].Lima-Perú: UNMSM. 2021. Disponible en; <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16975>
35. Alvarado T, Chávez Y. Síndrome Burnout y desempeño laboral del profesional enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021 [tesis de Titulación]. Ica- Perú: Universidad Autónoma de Ica. 2021. Disponible en; <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1542/1/TESES - ALVARADO - CHAVEZ.pdf>
36. Gutierrez G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018[tesis de Maetría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. 2019. Disponible en; <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34706>
37. Tudela F. Modelos teóricos y explicativos del síndrome de Burnout [Sede Web]. Argentina:Universidad Internacional de La Rioja Facultad de Educación. 2015. Disponible en; <https://www.estres.edusanluis.com.ar/2013/12/modelos-teoricos-y-explicativos-del.html#:~:text=Para la categorización de los,Organizacional y la Teoría Estructural>.
38. Guerra S, Romero Y. Efectos del Psicodrama Sobre los Niveles de Burnout en Personal de Enfermería de Terapia Intensiva del Hospital Universitario de Caracas. Psicología-Segunda Época [revista en Internet]2009[acceso 21 de junio 2022]. XXVIII(2):90–132. Disponible en; <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v28n2/a05.pdf>
39. Opazo C, Pino K, Potthoff M. Factores personales, familiares y laborales asociados al síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia [tesis de Titulación]. Chile: Universidad Austral de Chile; 2012. Disponible en; <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2012/fmo.61f/doc/fmo.61f.pdf>
40. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 6ta Edici. McGRAW - HILL, editor. México; 2014. 497 p.
41. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5ta. Edici. U E de la, editor.

Bogotá; 2018. 560 p.

42. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica* [revista en Internet] 2015 [acceso 10 de setiembre 2022]. 32(1):1–6. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
43. Quintana D, Tarqui-Mamani C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú. *Universidad Manizales* [revista en Internet] 2020 [acceso 15 de setiembre 2022]. 20(1):124–32. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
44. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. *Metodología de la investigación*. 5th ed. Bogotá: Ediciones de la U. 2018. 562 p.
45. Vásquez J. *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo* [Tesis de Doctorado]. Trujillo- Perú: Universidad César Vallejo [Internet]. 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/Vásquez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
46. Ccoscco A. *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Lima*, 2020 [tesis de Titulación]. Lima-Perú: Universidad Norbert Wiener [Internet]. 2020. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4829>
47. Rendón M, Villasís M, Miranda M. Estadística descriptiva. *Revista Alergia México* [revista en Internet] 2016 [acceso 18 de octubre 2022]. 63(4):397–407. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
48. Monje P, Miranda P, Oyarzún J, Seguel F, Flores E. Percepción de cuidado Humanizado de enfermería desde la perspectiva de usuarios hospitalizados. *Ciencia y enfermería* [revista en Internet] 2018 [acceso 12 de octubre 2022]. 24(5):1–10. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v24/0717-9553-cienf-24-5.pdf>
49. Puyol Á. Hay bioética más allá de la autonomía. *Revista de Bioética y Derecho* [revista en Internet] 2012 [acceso 19 de octubre 2022]. 25:45–8. Disponible en:

<https://scielo.isciii.es/pdf/bioetica/n25/original4.pdf>

50. López L, Zuleta G. El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. *Franciscanum. Revista de las Ciencias del Espíritu* [revista en Internet] 2021 [acceso 20 de octubre 2022]. 62(2020):1–30. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/frcn/v62n174/0120-1468-frcn-62-174-7.pdf>
51. Molina N. La bioética: sus principios y propósitos, para un mundo tecnocientífico, multicultural y diverso. *Revista Colombiana de Bioética* [revista en Internet] 2013 [acceso 20 de octubre 2022]. 8(2):18–37. Disponible en; <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189230852003>
52. Juvé M, Anton P. Consideraciones éticas en la gestión enfermera: una revisión actual. *Nursing (Ed. española)* [Revista en internet] 2012 [Acceso 20 de octubre de 2022]; 30(3) :52-58. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S021253821270047X>.

ANEXOS

Anexo A: Matriz de Operacionalización

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	Cualitativa nominal	El síndrome de burnout es una manera no adecuada de hacerle frente al estrés crónico, genera comportamiento negativo y aversión hacia los miembros del equipo de trabajo y cansancio constante(42) .	La medición del conocimiento del burnout en el personal del servicio de trauma shock de un hospital en Lima, se realizará a través de 3 dimensiones	Agotamiento emocional	Sobrecarga laboral Vacío emocional Fatiga	1-9	Nunca:0 Pocas veces al año: 1 Una vez al mes o menos:2 Pocas veces al mes:3 Una vez a la semana:4 Pocas veces a la semana:5 Todos los días: 6	Alto: 108 a 132 puntos, Medio: 54-107 puntos, Bajo 0-53 puntos
				Despersonalización	Deshumanización Sentimiento de culpabilidad Identidad personal	10-14		
				Realización personal	Desmotivación Sentimiento de satisfacción personal y profesional Autoestima	15-22		
Desempeño laboral	Cualitativa ordinal	Se define como desempeño laboral la conducta que asume el trabajador ante sus tareas asignadas en el puesto de trabajo; para lograr su optimización requiere de un liderazgo objetivo e imparcial, sueldo acorde a la labor que ejecuta y puntuales, esta mejora se percibe a través del incremento de productividad y la calidad de atención (43).	La medición de la variable desempeño laboral, que realiza el licenciado en enfermería de un hospital en Lima se realizará a través de los indicadores de cada una de las 3 dimensiones	Relaciones interpersonales	Comunicación Actitudes Manejo de conflicto	1-6	Nunca:1 Casi nunca:2 A veces:3 Casi siempre:4 Siempre:5	Excelente: >19 Bueno:13 a 18 puntos, Regular: 7 a 12 puntos, Deficiente: 0 a 6 puntos
				Motivación	Incentivos Aptitud Competencias	7-12		
				Trabajo en equipo	Liderazgo Metas Compromiso	13-18		

Para medir el “El síndrome de Burnout en las Enfermeras del servicio de Trauma Shock, de un Hospital de Lima, 2022”

PRESENTACIÓN.

Señores Licenciados reciban los saludos del Lic. Trinidad Lazo, Maritza Isabel, para manifestarle que, como parte de mi preparación para obtener mi especialidad, estoy elaborando un trabajo de investigación titulado Conocimiento del Licenciado en Enfermería en el cuidado al paciente con catéter venoso central; por lo cual requiero responda Ud. de forma veraz el presente cuestionario.

DATOS GENERALES:

Edad: _____ años Sexo: Masculino () Femenino () Estado civil -----
--

Tiempo de servicio: _____

Indicaciones: marque una sola alternativa según corresponda.

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Diario
0	1	2	3	4	5	6

N°	Ítem	0	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Al final de la jornada me siento cansado							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral me siento fatigado							
4	Me tensa trabajar todo el día							
5	Trabajar todos los días es una tensión para mi							
6	Me siento agotado por el trabajo							
7	Me siento frustrado por mi trabajo							
8	Siento que hago un trabajo muy exigente							
9	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce mucho estrés							
10	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades							
DIMENSIÓN: Despersonalización								

11	Creo que trato algunos pacientes con indiferencia							
12	Creo que me comporto de manera más insensible con los pacientes desde que hago este trabajo							
13	Me preocupa que mi profesión me esté endureciendo							
14	Realmente no me importa que les ocurrirá a los pacientes que tengo a mi cargo							
15	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
DIMENSIÓN: Realización Personal								
16	Me tensa trabajar en jornadas de 12 horas							
17	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros de trabajo							
18	Me encuentro con mucha vitalidad							
19	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada con mis compañeros de trabajo							
20	Me encuentro animada después de la jornada laboral							
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo							
22	Siento que trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							

Para medir el “El Desempeño en las Enfermeras del servicio de Trauma Shock, de un Hospital de Lima, 2022”

Indicaciones: marque una sola alternativa según corresponda.

DESEMPEÑO

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Interpersonales						
1	Usted muestra una comunicación asertiva con los pacientes					
2	Demuestra atención a la necesidad de sus compañeros de trabajo					
3	La institución toma en cuenta las actitudes de proactividad personal					
4	Cree que el comportamiento del trabajador posee eficacia					
5	Existe colaboración por parte de sus compañeros cuando tiene usted problemas					
6	Las relaciones interpersonales con sus compañeros le motivan a tener mejor desempeño					
DIMENSIÓN: Motivación						
7	Los incentivos siempre se le otorga cuando consigue una meta					
8	Cuando realiza un buen trabajo es recompensado por sus supervisores					
9	Tiene la capacidad de adaptarse a diferentes puestos laborales					
10	Tiene la capacidad de desarrollar sus tareas eficientemente					
11	Cree usted que el conocer las tareas le permite mejorar su desempeño					
12	Toma decisiones acertadas de acuerdo a sus conocimientos y experiencia					
DIMENSIÓN: Trabajo en Equipo						
13	Está acostumbrado a liderar el equipo de trabajo					
14	Considera que el liderazgo es fundamental para lograr los objetivos propuestos					
15	Cumple con las metas establecidas asignadas					
16	Las metas propuestas son fáciles de alcanzar en trabajo en equipo					
17	Los integrantes de los equipos de trabajo están comprometidos a realizar sus tareas					
18	El esfuerzo realizado por el equipo de trabajo permite cumplir las actividades asignadas					

Anexo C. Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Usted ha sido seleccionada para ser parte de este estudio en salud. Le sugerimos leer atentamente la información detallada líneas debajo de tal manera que se encuentre enreda del objetivo que pretendemos.

Título del proyecto: Para medir el “SINDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE ATENCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL ESSALUD ANTONIO SKRABONJA - PISCO, 2023”

Nombre del investigador principal: Trinidad Lazo, Maritza Isabel

Propósito del estudio: El estudio busca Determinar SINDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE ATENCIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL ESSALUD ANTONIO SKRABONJA - PISCO, 2023.

Beneficios por participar: Esta investigación permitirá incorporar y/o desarrollar capacitación relacionada a la temática investigada, buscando corregir algunos errores identificados, además de brindar un trato humanizado en base a los parámetros de atención establecidos para el cuidado y seguridad del paciente hospitalizado en un área crítica.

Inconvenientes y riesgos: Las preguntas formulas cumplen con los requisitos de seguridad que garantizan la privacidad de los encuestados; por tanto, no representará riesgo alguno.

Costo por participar: El constituirse en una unidad muestral no le demandará obligación económica.

Confidencialidad: Los investigadores dan fe de que las respuestas no serán expuestas garantizando así el anonimato de los participantes, puesto que las encuestas ingresadas a la base de datos serán previamente codificadas sin que los encuestadores conozcan la identidad de los participantes.

Renuncia: Los participantes tienen de la muestra tienen el beneficio de abstenerse a ser parte del estudio en el momento que lo consideren.

Consultas posteriores: De tener algún cuestionamiento previo o durante el proceso que este en relación con el tema investigado, pueden ser consultadas dirigiéndose a la Lic. Trinidad Lazo, Maritza Isabel investigador principal a través del celular (991490803) email nikita260@hotmail.com Así mismo les informamos que puede realizar cualquier consulta a los integrantes del Comité de Ética, para efectuar cualquier sospecha de manipulación de la información que nos brinda. Contacto con el Comité de Ética de la UMA, ubicada en la Provincia de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho, correo electrónico.

Participación voluntaria:

Su colaboración en esta investigación es totalmente potestativa, por lo que está facultada para rechazarla cuando crea conveniente.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

Expreso haber analizado y entendido, lo que explica lo plasmado en el documento, además de estar satisfecha de las respuestas recibidas por parte de los investigadores, por otra parte, declaro no haber sido obligada, influenciada ilícitamente para colaborar con el estudio y por último me comprometo en contribuir de manera voluntaria en su realización.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Trinidad Lazo, Maritza Isabel	
Nº de DNI	
41003105	
Nº teléfono móvil	
991490803	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Trinidad Lazo, Maritza Isabel	
Nº de DNI	
41003105	
Nº teléfono	
991490803	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Acuso recibida copia del documento.

.....
Firma del participante