



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

**“SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE
EMERGENCIAS DE LA CLÍNICA JESUS DEL NORTE,
LIMA 2023”**

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

AUTORA:

LIC. MACHUCA ATACHAHUA, MARISOL PILAR
<http://orcid.org/0000-0002-7895-0466>

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR
<http://orcid.org/org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **MARISOL PILAR MACHUCA ATACHAHUA**, con DNI **10698810**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentado para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES** de título “**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE LA CLÍNICA JESUS DEL NORTE, LIMA 2023**”, **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** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **13%** 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 aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 20 días del mes de octubre del año 2023.



FIRMA DEL AUTOR
Marisol Pilar Machuca Atachahua
DNI: 10698810



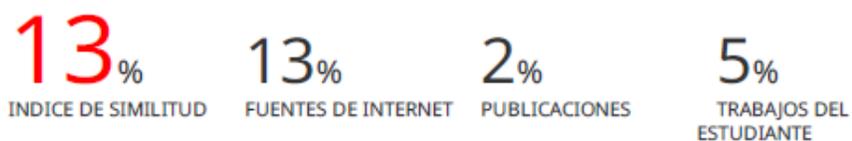
FIRMA DEL ASESOR
Mg. Fajardo Canaval María del Pilar
DNI: 25697604

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

MACHUCA ATACHAHUA MARISOL PILAR

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Católica del CIBAO Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Autónoma de Madrid Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	4
ÍNDICE DE ANEXOS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y METODOS.....	22
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO B. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	40
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO	45

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y su desempeño laboral en el personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica Jesús del Norte, durante el año 2023.

Materiales y métodos: Se seguirá un enfoque cuantitativo al recopilar datos numéricos mediante métodos estadísticos. El diseño será no experimental y de corte transversal, alcance correlacional. Se empleará el test Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de desempeño laboral.

Resultados: Para una presentación visual y accesible de los resultados, se empleará la generación de tablas de frecuencia relativa y absoluta, así como la obtención de valores de tendencia central y operacional mediante la suma de los ítems. Este enfoque integral de análisis estadístico garantiza una interpretación completa y efectiva de los datos recopilados, permitiendo una comprensión profunda de los factores del síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería.

Conclusiones: el uso de los datos recopilados servirá para la implementación de estrategias destinadas a reducir o eliminar el síndrome de burnout en el personal de enfermería que se desempeña en las áreas de emergencias.

Palabras claves: enfermería, síndrome de burnout, desempeño laboral, emergencia (DeCS).

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between burnout syndrome and work performance in nursing staff in the emergency area of the Jesús del Norte Clinic, during the year 2023.

Materials and methods: A quantitative approach will be followed when collecting numerical data using statistical methods. The design will be non-experimental and cross-sectional, correlational scope. The Maslach Burnout Inventory test and the job performance questionnaire will be used.

Results: For a visual and accessible presentation of the results, the generation of relative and absolute frequency tables will be used, as well as obtaining central and operational tendency values by adding the items. This comprehensive approach to statistical analysis guarantees a complete and effective interpretation of the collected data, allowing a deep understanding of the dimensions of burnout syndrome and job performance in nursing staff.

Conclusions: the use of the data collected will serve to implement strategies aimed at reducing or eliminating burnout syndrome in nursing personnel who work in emergency areas.

Keywords: nursing, burnout syndrome, job performance, emergency (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout, es una preocupación mundial que afecta significativamente la salud de los trabajadores, de manera particular impacta a las enfermeras que laboran en áreas de emergencia de hospitales, sometidas a un estrés constante debido a la naturaleza crítica de su trabajo, lo que conlleva a una alta probabilidad de sufrir agotamiento emocional y físico (1). Este agotamiento repercute en su desempeño laboral, aumentando la posibilidad de errores en la atención al paciente, y conlleva a problemas de salud como la ansiedad, la depresión y el síndrome de agotamiento, lo que subraya la urgente necesidad de medidas preventivas y de apoyo para garantizar la salud y bienestar, atención de estos profesionales y la calidad de la médica que brindan (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha procedido al reconocimiento formal de la enfermedad o síndrome de burnout, también llamado el síndrome quemado o de desgaste laboral como una enfermedad, dentro de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud, 11ª edición (CIE-11), aprobada el año 2021 y que entró en vigor el 1 de enero de 2022. El síndrome de burnout, también conocido como el síndrome de desgaste laboral, representa una seria amenaza para la salud de los trabajadores y la sociedad en conjunto. Este reconocimiento resalta la necesidad de abordar este tema y de implementar medidas preventivas para mitigar sus graves consecuencias (3).

En el año 2023, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado el síndrome de burnout como una preocupación prioritaria, y pone de manifiesto la gravedad de este problema con sus posibles consecuencias destructivas tanto para los trabajadores como para los entornos laborales. La OIT, como entidad líder en asuntos laborales a nivel internacional, destaca la urgencia de abordar el estrés como una amenaza significativa para el bienestar y la salud de los trabajadores a nivel mundial. Por ello, es importante investigar la prevalencia del burnout, especialmente en enfermería, ya que las enfermeras son la columna vertebral de los sistemas de salud (4).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2018, reveló que el 62% de los trabajadores a nivel global, con énfasis en el personal de enfermería, experimentan síntomas evidentes de estrés laboral, derivados principalmente de condiciones laborales inadecuadas. Este informe subraya la magnitud del problema, destacando que a lo largo de sus vidas, el 48% del personal sanitario sufre los efectos negativos generados por el estrés (5).

Según un estudio realizado en Europa, en el año 2021, identificó al síndrome de burnout como un problema prioritario que afecta la salud de los profesionales de la salud. Informó que el 43% de las enfermeras experimentan un alto nivel de agotamiento emocional, el 35% muestra un alto nivel de despersonalización en su desempeño laboral, y el 32% tienen una baja puntuación en la realización personal. Además, el 12% de personal padecen las tres dimensiones de agotamiento en niveles altos, lo que subraya la gravedad de esta problemática en la profesión de enfermería en Europa (6).

De igual manera, en 2019, se llevó a cabo un estudio en España, para medir el grado de síndrome de burnout entre los trabajadores de la salud asignados a áreas críticas, centrándose especialmente en el personal de enfermería. Según los hallazgos, al menos el 70% de los encuestados reportaron desafíos en el ámbito social, mientras que el 48% indicó experimentar estrés a causa de la carga laboral. Estos datos resaltan la complejidad de los factores que contribuyen al burnout en el personal de enfermería, subrayando la necesidad de intervenciones y apoyos específicos para abordar estos desafíos laborales (7).

En Francia, en el año 2020, se llevó a cabo una investigación centrada en el síndrome de burnout y sus causas en trabajadores de la salud que desempeñaban sus funciones en el área de emergencia. Los hallazgos revelaron que el 98% de todos los encuestados dijeron haber experimentado síntomas de agotamiento en un momento u otro de su vida profesional. El 67% de los médicos y enfermeros franceses encuestados indicaron que su trabajo los hacía sentir agotados, la cifra más alta entre todos los países que componen el panel de estudio (8).

En el año 2022, en Estados Unidos, utilizaron datos de la Encuesta Nacional de Enfermeras de la Administración de Servicios y Recursos de Salud de EE. UU. para evaluar el burnout en enfermería. El estudio examinó los aspectos del ambiente de trabajo que pueden contribuir a que una enfermera abandone su laboral, así como los factores asociados para dejar su profesión de enfermería. En un análisis secundario de los datos de esta encuesta, los resultados encontraron que de las enfermeras que respondieron (de 50,000 encuestadas), el 9,5 % informó haber dejado su puesto más reciente. De los que eligieron irse, el 31% mencionó el burnout como un factor que contribuyó a su decisión. De manera similar, el 43% de las enfermeras que habían considerado dejar su profesión (9).

En el contexto Latinoamericano, en el año 2021, de acuerdo con un estudio realizado por la OMS en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se encontró que aproximadamente el 33% de los participantes manifestaron enfrentar constantes dificultades debido al síndrome de burnout o agotamiento laboral. Este factor, como consecuencia, produce la pérdida del sueño, ya que los trabajadores se ven afectados por el constante desvelo, perjudicando las condiciones de su desempeño laboral (10).

En el mismo contexto, en México, en el 2021, un estudio destacó las diversas consecuencias del burnout en el desempeño laboral de las enfermeras, llegando a investigar la prevalencia de factores asociados al síndrome de burnout y síntomas depresivos entre 980 personal de salud incluyendo enfermeras en Chihuahua. La prevalencia global fue del 12% y del 25,7% respectivamente, siendo estas prevalencias mayores entre el personal de enfermería (15% y 30%, respectivamente). Además, el riesgo se duplicó para las enfermeras jóvenes que trabajaban más de 9 horas y dormían menos de 6 horas (11).

Una investigación realizada en Guayaquil-Ecuador, en el año 2022, se realizó una investigación con el propósito de evaluar el nivel de burnout al que se enfrenta el personal de enfermería en el área de emergencias. Los hallazgos encontrados fueron preocupantes, el 51% de los encuestados informaron experimentar el síndrome de burnout, lo que refleja una proporción significativa de profesionales de

enfermería afectados por este fenómeno. Además, los participantes señalaron síntomas de cansancio emocional y despersonalización, lo que sugiere una carga considerable en el aspecto emocional y una sensación de desconexión con su entorno laboral (12).

En Brasil, en 2021, un estudio sobre auxiliares y técnicos de enfermería en las áreas de emergencia de hospitales privados reveló cifras alarmantes: el 49% desarrolló síndrome de burnout, el 34% presentó cuadros disfórico-depresivos, y el 17% mostró indicios de la fase inicial del síndrome de burnout. Estos resultados subrayan la necesidad urgente de abordar el burnout y el bienestar emocional de este grupo de profesionales de la salud; resulta esencial que los efectos del agotamiento diario relacionados con la carrera se investiguen y notifiquen a fin de aliviar la ocurrencia de esta condición (13).

En Colombia, en el año 2022; un estudio ha determinado que tanto la cantidad como la calidad de la atención de enfermería pueden verse negativamente afectadas por el estrés y el agotamiento de las enfermeras. Según estudios, factores estresantes en el lugar de trabajo pueden llevar a que aproximadamente el 15% de las enfermeras experimenten un síndrome de agotamiento, y este agotamiento, a su vez, tiene como resultado una disminución del 20% en la productividad laboral (14).

En el contexto Nacional, el Ministerio de Salud (MINSA), en el 2023, desarrollo un estudio relacionado al estrés laboral y burnout en trabajadores de la salud, reporto que el 42% evidencio un grado elevado de burnout relacionado al estrés laboral, el cual determinó que abordar la alta incidencia de fuga laboral, debe ser constituido como prioridad por su implicancia. A su vez, se sostuvo que dicho estrés predomina específicamente en el desempeño laboral y la salud de los trabajadores, en efecto debe ser controlado a fin de que no se vea afectada el nivel de la calidad de vida profesional (15).

Un estudio realizado en Amazonas, en el año 2021, con profesionales de la salud de primera línea en la lucha contra el coronavirus reveló cifras significativas. De los 38 profesionales de la salud encuestados, el 84,2% experimentó un síndrome de

burnout en grado moderado, mientras que solo el 15,8% presentó un grado bajo de burnout. Además, el 86,8% mostró niveles moderados de ansiedad, y el 13,2% experimentó niveles altos de ansiedad (16).

Otro estudio realizado en el Hospital San José del Callao, en el año 2021, revela datos preocupantes en cuanto al síndrome de burnout y la satisfacción personal de los profesionales de la salud. El 50% de los profesionales encuestados reportaron un nivel moderado de síndrome de burnout, lo que indica un grado significativo de agotamiento laboral. Además, la dimensión de agotamiento emocional también fue moderada, afectando al 50% de los encuestados, lo que subraya el impacto emocional del trabajo en el hospital (17).

Los resultados de un estudio realizado en Lima, en el año 2020 en una clínica privada, con una muestra de 90 profesionales de enfermería; revelaron que el 73% del personal mostró agotamiento emocional moderado, mientras que el 82% presentó niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización. En contraste, el 94% de los empleados mostró un alto sentido de superación personal, lo que indica una fuerte motivación y autoeficacia en su trabajo, y el 66% exhibió un excelente desempeño laboral. Estos resultados subrayan la importancia de reconocer y fomentar los aspectos positivos relacionados con el desempeño laboral en el ámbito de la salud (18).

Un estudio realizado en Lima, en el año 2021, con profesionales de enfermería que laboran en el Sistema Móvil de Atención de Urgencias (SAMU), con una muestra de 70 profesionales, arrojó resultados preocupantes en cuanto al síndrome de burnout; el 42,9% de los enfermeros presentaban un alto nivel de agotamiento emocional, y el 38,6% mostraba un nivel intermedio de falta de satisfacción personal. Estos resultados indican que los enfermeros en este estudio experimentan altos niveles de agotamiento emocional, seguidos de niveles intermedios de síndrome de burnout (19).

En el ámbito local, en Lima, en el año 2022, un estudio que incluyó a 200 enfermeras de tres hospitales públicos de Lima Metropolitana proporciona importantes

hallazgos sobre el desgaste profesional en el ámbito de la enfermería; donde se encontró que el 63% provino del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, el 20% del Hospital San Isidro Labrador y el 17% del Hospital II Vitarte. Además, se encontró que la prevalencia de síndrome de burnout en el personal de enfermería fue del 47.3%. Estos datos reflejan la distribución de los participantes y la alta incidencia en síndrome de burnout en este grupo de profesionales de enfermería (20).

En relación a lo descrito anteriormente, es innegable afirmar que la enfermería es una de las profesiones más afectadas por el síndrome de burnout, en particular en las áreas de emergencia de los hospitales. A nivel Mundial, Latinoamericano y Nacional, los profesionales de enfermería enfrentan riesgos significativos, incluyendo el miedo al contagio, lo que los coloca en una posición de vulnerabilidad única en comparación con otras profesiones. La presión laboral y la carga de trabajo diaria durante la pandemia han exacerbado el síndrome de burnout en este sector. El agotamiento prolongado y continuo, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, está teniendo un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores de la salud en todo el mundo. Por ello, es esencial que se preste atención a este problema y que se implementen de apoyo y prevención para proteger la salud de los profesionales de enfermería, quienes desempeñan un papel fundamental en la atención por situaciones de emergencia.

Dentro del **marco teórico** del estudio, se menciona a los ambientes de trabajo también causantes de síndrome de burnout y estrés laboral, se llaman factores de riesgo psicosocial (riesgos psicosociales); definidos por la OIT, en 1984, como "interacciones entre el ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones organizacionales y las habilidades, necesidades, cultura y consideraciones personales del trabajador fuera del trabajo, que, con base en las percepciones y la experiencia, pueden tener un impacto en la salud, productividad y satisfacción laboral" (21).

En éste sentido, **la OMS, define al estrés laboral como** " una respuesta disfuncional al estrés producto de la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y

capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (22). La OIT y la OMS coinciden en que, principalmente debe identificarse qué es lo que causa el agotamiento y el estrés laboral, y son muchos los elementos que integran una mala distribución y organización del trabajo, tales como: el manejo, las expectativas de los trabajadores, las interacciones sociales y el entorno laboral apropiado, el trabajo rápido, presión de tiempo, falta de control, poca participación en las decisiones, baja colaboración de los dirigentes, incertidumbre laboral, demasiadas horas libres, bajo salario, acoso sexual o psicológico (23).

El **síndrome de burnout es un estado de agotamiento emocional** y despersonalización que puede afectar a individuos que han estado trabajando durante un período prolongado en un entorno laboral estresante. Este síndrome no está relacionado con una psicopatología subyacente y generalmente afecta a personas que anteriormente tenían un rendimiento adecuado en sus puestos de trabajo. El individuo puede llegar a un punto en el que ya no puede mantener el mismo nivel de desempeño sin ayuda externa o un cambio en su situación laboral. El burnout se caracteriza por la sensación de agotamiento (24).

En concreto, el **síndrome de Burnout en las enfermeras** es el estado de agotamiento mental, físico y emocional causado por factores estresantes relacionados con el trabajo sostenido, como largas horas, la presión de tomar decisiones rápidas y la tensión de cuidar a pacientes que pueden tener malos resultados. A medida que enfrenta estos factores agravantes, puede comenzar a sentirse desconectado y desapegado, las primeras señales de advertencia de agotamiento. Si no aborda esta situación con un buen cuidado personal, el agotamiento puede generar sentimientos de cinismo, desesperanza e incluso depresión (25)

La mayoría afirma que **el burnout implica agotamiento físico y psicológico**, así como sentimientos negativos hacia los demás y hacia uno mismo. Las diferentes profesiones principalmente afectadas por el síndrome de burnout son las relacionadas a la salud por ser profesiones de relaciones a la ayuda. Es cierto que

el síndrome de burnout implica agotamiento tanto físico como psicológico, junto con sentimientos negativos hacia los demás y hacia uno mismo(26).

La comprensión del **síndrome de burnout ha llevado a la formulación de diversos modelos teóricos**. Estos modelos tienden a concebir el burnout como una respuesta secuencial al estrés laboral crónico, se basan en principios y teorías de la psicología social y la psicología de las organizaciones. Algunas de las teorías subyacentes en estos modelos incluyen la teoría cognitivo-social del yo, la teoría del intercambio social, la teoría de la conservación de los recursos, la teoría organizacional, el modelo estructural y el modelo de la culpa. Cada uno de estos enfoques ofrece una perspectiva única para comprender y abordar el síndrome de burnout en el lugar de trabajo (27).

Cada uno de los **modelos teóricos** destaca ciertas variables que servirán de base para el desarrollo de sus respectivas teorías. Cada teoría aporta ese plus para lograr una mejor comprensión del fenómeno objeto de estudio. Como elemento común a todas las teorías debemos señalar a las personas frente al trabajo. El binomio persona-trabajo se percibirá con diferentes variables (competencia, eficacia percibida, motivación, despersonalización, autoeficacia percibida, autoconciencia, emoción, habilidades, recursos, culpa, etc.) y sus respectivas secuencias en el modelo teórico (28).

Dentro de las teorías de enfermería, **la teoría de la conservación de los recursos (de Myra Estríán Levine)** explica que el agotamiento se producirá como resultado de la pérdida percibida o real de estos cuatro recursos. Además, el agotamiento de las enfermeras podría afectar el desempeño laboral, lo que lleva a un estado de alerta más bajo y a una calidad general de la atención más baja. Las organizaciones de atención médica y la administración de enfermería deben desarrollar estrategias para proteger a las enfermeras de la amenaza de la pérdida de recursos para disminuir el agotamiento de las enfermeras, lo que puede mejorar la seguridad de las enfermeras y los pacientes. La teoría de la conservación de los recursos puede guiar las intervenciones para disminuir el agotamiento y la investigación futura que

examine la relación entre el agotamiento profesional de las enfermeras y la seguridad del paciente (29).

La teoría de Peplau enfatiza la relación enfermera-paciente para facilitar el desarrollo de relaciones terapéuticas. Se basa en la enfermería psicodinámica, basada en una comprensión del propio comportamiento de la enfermera, que le permite ayudar a otros a identificar sus problemas. Es esencialmente la relación interpersonal entre el paciente y la enfermera, que ha pasado por cuatro etapas, reflejadas en los cambios en la relación y el papel que juega la enfermera, hasta que se satisfacen las necesidades del paciente y se soluciona el problema (30).

Las **dimensiones del síndrome de burnout** tenemos **Agotamiento Emocional**, Se define como la fatiga y el cansancio que puede presentarse tanto a nivel físico como psíquico. **Despersonalización**, Se estima como un aumento de sentimientos negativos, retraídos y no expresados hacia los demás; acompañado de irritabilidad, baja motivación. Los profesionales despersonalizados tienden a ser retraídos, cínicos, irritables y sarcásticos. **Realización personal**, es la falta de realización personal en el trabajo, la falta de expectativas laborales y la insatisfacción general (31).

Comúnmente para medir el grado de síndrome de burnout, se usa **el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)**, el cual consta de 22 ítems, en forma de preguntas, sobre las emociones y cualidades de los profesionales en el lugar de trabajo. Este test intenta medir la frecuencia e intensidad del Burnout, y su función es medir el burnout ocupacional. El MBI se desarrolló originalmente en los Estados Unidos (1996) a partir de la definición de burnout como un constructo que incluye burnout, cinismo e ineficiencias profesionales. La mayoría de los estudios realizados en diferentes países confirman la estructura tridimensional de la escala (32).

El **desempeño laboral** se manifiesta en la eficacia con la que un individuo realiza sus tareas laborales y está relacionado con diversas características personales, que pueden incluir cualidades, necesidades y habilidades particulares. La evaluación del desempeño laboral tiene como finalidad fomentar el desarrollo y evaluar la

progresión del individuo en su entorno laboral, sirviendo como un medio para juzgar su evolución y desempeño en su trabajo(33).

La **teoría de las demandas y los recursos laborales**, indica que el desempeño laboral también engloba la capacidad, habilidad, necesidad y cualidades individuales del sujeto en relación con su trabajo y la organización, siendo estos factores esenciales para medir su rendimiento. Este término se refiere a la función que desempeña cada individuo dentro de una organización de manera eficaz con el propósito de alcanzar metas compartidas(34).

Siguiendo la perspectiva de La Fuente y colaboradores (2019), **en el contexto de las enfermeras, el desempeño laboral** se refiere a la eficacia con la que estas profesionales llevan a cabo sus responsabilidades en el ámbito de la atención de la salud. Un desempeño laboral sólido por parte de las enfermeras es de gran importancia, ya que contribuye a fortalecer la calidad de la atención en las instituciones de salud. Además, esta eficacia se relaciona con cualidades y habilidades clave, como la responsabilidad, la claridad en la comunicación, la interacción efectiva con pacientes y colegas, la flexibilidad en la adaptación a diferentes situaciones, la focalización en objetivos de cuidado, la creatividad para abordar desafíos de manera innovadora y la capacidad de respuesta rápida ante situaciones críticas (35).

El **desempeño laboral** se compone de **tres dimensiones** fundamentales. En primer lugar, encontramos la **dimensión relaciones interpersonales**, que se basa en las interacciones sociales y surge de la necesidad de comunicación y de establecer relaciones con otros individuos. La segunda dimensión se relaciona con **la experiencia**, que abarca las habilidades y conocimientos que una persona adquiere a lo largo de un período específico. Finalmente, la tercera dimensión se vincula con **la satisfacción laboral**, que refleja el estado de bienestar de los trabajadores en relación con su desempeño y su adaptación en el entorno laboral. Estas dimensiones son esenciales para comprender y evaluar de manera integral el desempeño laboral de los profesionales en su contexto de trabajo (36).

Para situar el problema de investigación en un contexto más amplio, citaremos algunos estudios existentes, tanto a nivel internacional, como a nivel nacional:

Tovar y colaboradores (37), En Ibagué-Colombia en el año 2021, realizaron un trabajo de investigación que tuvo como propósito analizar el desempeño laboral y el síndrome de burnout percibido del personal de enfermería en emergencia; estudio descriptivo, con corte transversal; con muestra de estudio estuvo conformada por 20 trabajadores de enfermería, el tipo de muestreo fue no probabilístico; la técnica utilizada fue un cuestionario; la interpretación de resultados se realizó mediante procedimientos estadísticos para su tabulación y análisis, se concluyó que las manifestaciones más representativas del síndrome de burnout del personal de enfermería se pueden identificar como: despersonalización, depresión y agotamiento.

Rivera (38), en Guerrero-México, en el año 2021 desarrollaron una investigación que tuvo como propósito determinar la extensión del síndrome de burnout que experimentan los profesionales de enfermería y su desempeño laboral en las unidades de emergencia. El estudio fue descriptivo, cualitativo, de corte transversal; la muestra de estudio estuvo conformada por 30 funcionarios de enfermería; la técnica utilizada fue un cuestionario; se realizó interpretación de resultados mediante un procedimiento estadístico de tabulación y análisis; concluyó que presentaban niveles bajos de síndrome de burnout en base a sus puntajes marcados en la prueba, con el 100% de 30 personas encuestadas presentando niveles bajos de solo el 50% de los cuidadores Estado de ánimo fatigado, 26.66% nivel medio y 23,33% nivel alto, 63,33% nivel bajo, 30% nivel medio y 6,66% despersonalización alta, 23,33% nivel bajo, 23,33% nivel medio, 53,33% nivel alto de realización personal.

De La Torre (39), En Veracruz-México, en el año 2021 realizaron una investigación que tuvo como propósito determinar la prevalencia del síndrome de burnout entre el personal de enfermería y su desempeño laboral en el campo de la medicina interna; estudio descriptivo de corte transversal; la muestra del estudio estuvo conformada por 74 participantes; la técnica utilizada fue un cuestionario. La interpretación de

resultados realizada por un estadístico procedimiento de tabulación y análisis; concluyó que la prevalencia del síndrome de burnout entre los trabajadores de la salud que atienden a pacientes internados, en comparación con estudios realizados previo a esta pandemia es muy alta.

Custodio (40), en Lima, en el 2022, realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el síndrome burnout y su desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Áncash - 2022”. La metodología fue de tipo cuantitativa, descriptiva y correlacional, de corte transversal; la muestra de estudio estuvo conformada 42 trabajadores de la salud de un hospital. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el test Maslach Burnout Inventory. Los resultados encontraron un 30,95% de los participantes muestra un nivel bajo, el 40,48% se encuentra en el nivel medio, y el 28,57% presenta un nivel alto. En cuanto a los componentes del síndrome de Burnout, el agotamiento emocional afecta al 100% de los participantes, la despersonalización está presente en el 97,62%, y la realización personal se observa en el 64,29% de los casos. En relación al desempeño laboral, el 21.43% se clasifica como malo. En conclusión, se encontró una relación directa el burnout y el desempeño laboral ($p=0,000$).

Gómez y colaboradores (41), en Huacho-Perú, en el año 2021, presento su investigación que tuvo como finalidad determinar el nivel de síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud en emergencia; fue un estudio de tipo básico, nivel descriptivo, utilizando un diseño no experimental, método cuantitativo; la muestra de estudio estuvo conformada por 50 enfermeras; la técnica utilizada fue una cuestionario; la interpretación de los resultados fue por procedimientos estadísticos de tabulación y análisis; se concluyó que no se vieron afectados significativamente por el síndrome.

Culquicondor (40), En Lima-Perú, en el año 2020, presentó su investigación que tuvo como propósito determinar el nivel de síndrome de burnout y su desarrollo laboral en el personal de enfermería de un área de hospitalización; estudio descriptivo de corte transversal, utilizando métodos observacionales cuantitativos; la muestra de estudio estuvo conformada por 63 enfermeras; la técnica utilizada fue

un cuestionario; se realizó interpretación de resultados mediante procedimientos estadísticos, para su tabulación y análisis; concluyó que el nivel de síndrome Burnout entre licenciados(as) enfermería del área de emergencia presentaban un nivel promedio de síndrome de burnout de 44,4%.

Este estudio resulta de gran importancia, ya que aborda el síndrome de Burnout, una condición fundamental que implica el diagnóstico precoz de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el ámbito laboral. Estos elementos guardan una estrecha relación con el desempeño laboral y pueden manifestarse en el personal de salud, generando síntomas emocionales perjudiciales a nivel individual, como la depresión. Además, a nivel organizacional, se asocian con fenómenos como el ausentismo y relaciones adversas entre enfermeras. Este síndrome ejerce un impacto significativo en la calidad de la atención que se brinda a los usuarios y en el compromiso en la práctica profesional. Cabe destacar que, en el sector de la salud, no solo los médicos y enfermeras enfrentan una presión constante para ofrecer atención de calidad. También, otras profesiones relacionadas con la salud se encuentran en riesgo de experimentar este síndrome.

La justificación teórica del estudio, es que cumplirá un rol fundamental al contribuir a la actualización del conocimiento científico acerca de los casos de síndrome de Burnout entre los trabajadores de la salud, particularmente en las enfermeras del servicio de emergencia. Esto es especialmente relevante dado que la investigación sobre esta problemática a nivel internacional y nacional es escasa, como lo evidencia la limitada disponibilidad de información relacionada con este tipo de afecciones.

En cuanto a la justificación práctica, este estudio desempeñará un papel fundamental al proporcionarnos una sólida base de datos que incluye antecedentes y una imagen actualizada de la situación que enfrenta el personal de enfermería. Esto permitirá evaluar de manera más precisa la magnitud del síndrome de Burnout que afecta a estos profesionales. Estos datos son esenciales para desarrollar estrategias y políticas efectivas de apoyo a los trabajadores de la enfermería para

su óptimo desempeño, a fin de mejorar su bienestar y garantizar una atención de alta calidad para los pacientes.

Justificando la metodología, esta investigación se realiza de acuerdo al método científico y con orientaciones teóricas sobre el método para obtener resultados acordes. De esta forma, se pretende dar a conocer la herramienta de cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que nos permite obtener resultados para potenciar la línea de investigación sobre el síndrome de burnout en el personal de enfermería, el cual afecta a su desempeño laboral, y debido a la escasez de personal a menudo. provoca agotamiento y fatiga.

Finalmente, esta investigación se realiza con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y su desempeño laboral en el personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica Jesús del Norte, durante el año 2023.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACION

El enfoque del estudio será cuantitativo, debido a que ayudará a la recopilación de datos numéricos y utilizar métodos estadísticos analizarlos a fin de poder describir adecuadamente el propósito general del estudio(42). El diseño metodológico será no experimental, ya que el investigador no manipulará la variable, sino que será observada en su manera natural. Además, será de corte transversal; debido a que cada uno de los participantes serán evaluados una única vez durante todo el proceso de la investigación. Asimismo, será de alcance correlacional, ya que busca establecer relación o efecto entre ambas variables en estudio. Finalmente, se buscará aportar conocimiento para contribuir al vacío del conocimiento o problema de investigación (43).

2.2. POBLACION MUESTRA Y MUESTREO

2.2.1. Población

La población estará conformada por el personal de enfermería que labora en el área de emergencias de la Clínica Jesús del Norte, ubicado en Lima, el periodo de tiempo para el recojo de datos será durante el mes de noviembre del año 2023. Según la oficina de Recursos Humanos de la Clínica, actualmente laboran 50 profesionales de enfermería en dicha área, siendo ello la población total de estudio. Para la selección de los participantes, se considerará las siguientes características:

Criterios de inclusión

Personal de enfermería asignados al área de emergencia.

Personal de enfermería que acepten participar en el estudio.

Profesionales de enfermería con antigüedad mayor a 3 meses en el área.

Personal de enfermería se encuentren laborando activamente dentro del periodo del desarrollo del estudio.

Criterios de exclusión

Personal de enfermería que se encuentre de permiso o licencia, con descanso médico, gozando de vacaciones o cumplan otro rol en el área de emergencia.

Personal de enfermería que sólo cumplen turnos por reemplazo en el área.

Personal de enfermería que no acepten su participación del estudio.

Personal de enfermería nuevo (<3meses) en el área de emergencia.

2.2.2. Muestra

La muestra estará conformada por la población total, debido a que una población pequeña y de fácil acceso, siempre y cuando reúnan las características de los criterios de selección. El método de muestreo será probabilístico y censal. La muestra censal es una técnica de muestreo que busca obtener información completa y detallada de la población (44).

2.3. VARIABLE DE ESTUDIO

Esta investigación presenta dos variables como tema de estudio: el “síndrome de burnout” y el “desempeño laboral”, de acuerdo a su naturaleza, ambas variable se clasifican como cualitativas, y su escala de medición se es ordinal, ya que mantiene un orden sus las respuestas recopiladas finales (42).

Variable 1: “Síndrome de burnout”

Definición conceptual: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al “síndrome de burnout”, como "agotamiento profesional" o "síndrome de desgaste ocupacional," es un estado de agotamiento emocional, agotamiento físico y despersonalización que resulta de la exposición crónica al estrés laboral y a situaciones emocionalmente demandantes en el entorno de trabajo (45).

Definición operacional: El síndrome de burnout en el contexto de las enfermeras de emergencia de la Clínica Jesús del Norte, se manifiesta como un conjunto de síntomas físicos, emocionales y conductuales relacionados con la fatiga, el agotamiento, la falta de energía, la apatía hacia el trabajo, la disminución de la

empatía hacia los pacientes y una sensación general de desgaste. Éste fenómeno será medido a través de la técnica de la encuesta y del cuestionario Escala de Burnout de Maslach, compuesta por 22 preguntas cerradas.

Variable 2: “Desempeño laboral”

Definición conceptual: El desempeño laboral se refiere al rendimiento, eficacia y capacidad de un individuo en el entorno de trabajo, en el cumplimiento de sus responsabilidades y tareas laborales. Implica la evaluación de la calidad y la cantidad de trabajo realizado por una persona, así como su contribución al logro de los objetivos y metas de la organización en la que trabaja (46).

Definición operacional: El desempeño laboral en enfermería se refiere a la manera en que las enfermeras de la Clínica Jesús del Norte, llevan a cabo sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Ello implica una evaluación integral de su capacidad para brindar atención de calidad, su eficacia en la gestión de pacientes, su competencia en la aplicación de protocolos y procedimientos médicos. La evaluación de su desempeño se realizará mediante el cuestionario de Chiavenato que consta de 20 ítems.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Técnica de recolección de datos

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizará como técnica la encuesta. La encuesta se define como una herramienta ampliamente empleada en la recopilación de información de una muestra de la población objetivo, se destaca por permitir a los investigadores recabar datos a través de una serie de preguntas específicas centradas en un tema particular. Además, su uso facilita la obtención de resultados estadísticos que pueden ser sometidos a un análisis posterior de la información recopilada (47).

Instrumento de recolección de datos

En cuanto al instrumento de recogida de datos, para medir la variable “síndrome de burnout” se realizará mediante un cuestionario cerrado, compuesto por veintidós

ítems. Este cuestionario fue adaptado y validado por Custodio (40), en su tesis desarrollada en el año 2022, el cuestionario de “Maslach Burnout Inventory”, está relacionado con el síndrome de burnout, La encuesta constó de 22 preguntas relacionadas con el tema del síndrome de burnout divididas en 3 dimensiones, y se completó en un promedio de 20 minutos. Las respuestas son preguntas cerradas, con la siguiente clasificación: 0 = Nunca, 1 = Alguna vez al año a menos 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Algunas veces al mes, 4 = Una vez a la semana 5 = Varias veces a la semana, 6 = Diariamente. Las puntuaciones son de acuerdo a las dimensiones de la variable se clasificar de la siguiente forma: Para determinar el nivel de la variable síndrome de burnout se clasifica como la puntuación más elevada de 89 a 132, 45 a 88 se considera nivel intermedio y el nivel mínimo establecido de 0 a 44 puntos.

El cuestionario para medir la variable “desempeño laboral”, fue adaptado y desarrollado por la autora Custodio (40), en su tesis titulada “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Ancash”. Se refiere al cuestionario de Chiavenato que consta de 20 ítems que mide las actitudes del trabajador hacia sus objetivos. El rango de puntuación es: 1=nunca, 2=algunas veces al año, 3=algunas veces al mes, 4=algunas veces a la semana, 5=siempre. Las puntuaciones son: 24 a 103 puntos = malo; de 104 a 110 puntos = regular; de 111 a 120 puntos = bueno.

Validez y confiabilidad del instrumento

En cuanto a la validez y confiabilidad de ambos cuestionarios, aquí en Perú, fue realizada por la autora Custodio (40), para la escala de “Maslach Burnout Inventory” y para el cuestionario de “Chiavenato”, su validez fue determinada mediante juicio de expertos, estableciéndose que es válido para el estudio. También determinó la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, a través de una prueba piloto aplicada a 17 enfermeras de un hospital con características similares, se verificaron los datos en el programa SPSS V.25, y el valor del resultado de la prueba de alfa de Cronbach fue de 0,836 para el cuestionario de la variable

síndrome de burnout; y 0,856 para el cuestionario de la variable desempeño laboral; el cual indica que ambos instrumentos son confiables para el estudio.

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinación previa para la recolección de datos

Para llevar a cabo esta investigación, se iniciará un proceso de coordinación que incluirá solicitar la autorización mediante una carta de presentación redactada por la directora de la Facultad de Enfermería de la Universidad María Auxiliadora. Esta carta estará dirigida a la Clínica Jesús del Norte. Posteriormente, se llevará a cabo la planificación detallada para la recolección de datos, que incluirá la aplicación de las encuestas. La coordinación con la institución y la planificación de actividades se seguirán de acuerdo a lo establecido en el proyecto.

2.5.2. Aplicación de instrumento y recolección de datos

De acuerdo con la planificación establecida, se tiene previsto realizar el recojo de información durante el mes de noviembre, en un lapso de una semana (10 días) se llevarán a cabo las siguientes etapas. En primer lugar, se procederá a informar sobre el estudio a la jefa de enfermeras y a la Licenciada de enfermería a cargo del área de emergencia. Seguidamente, se gestionará el consentimiento informado con cada participante. Una vez obtenida su aprobación, se les entregará la encuesta correspondiente. Se estima que el llenado de cada encuesta tomará entre 20 y 25 minutos por participante. Además, se llevará a cabo una verificación para asegurar que la encuesta se llene adecuadamente.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

La aplicación del instrumento permitirá obtener datos tanto cuantitativos. Todos los datos recopilados serán ingresados a un programa estadístico, en este caso, IBM SPSS Statistics v.26. En este software, se llevará a cabo la construcción de una base de datos, la cual servirá para realizar el análisis y la generación de tablas de frecuencia relativa y absoluta, así como la obtención de valores de tendencia central y operacional mediante la suma de ítems para una presentación visual y accesible de los resultados. Esta aproximación proporcionará resultados cuantitativos claros

sobre las experiencias de estrés del personal de enfermería en el área de emergencia.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

El proceso de investigación seguirá rigurosamente los principios éticos que incluyen: El principio de autonomía, principio de beneficencia, principio de justicia y principio de no maleficencia(48).

Principio de autonomía

La autonomía, toma en cuenta el valor y respeto que merece cada persona, puesto que cada una de ellas tiene dignidad y libertad de decisión (49). El cual será aplicado al solicitar la autorización de cada participante.

Principio de beneficencia

La beneficencia busca el mayor beneficio de todos los participantes, así como minimizar todo daño que pueda presentar el estudio hacia los participantes (50). Este principio será aplicado a través de facilitar un claro conocimiento el beneficio a los profesionales de enfermería y otros profesionales de la salud.

Principio de justicia

La justicia es el principio ético que busca tratar con igualdad a cada individuo, puesto que sus circunstancias son diferentes (51). se aplicará el brindar un trato equitativo e imparcial a cada participante.

Principio de no maleficencia

Implica no provocar daño, ya sea por desconocimiento o negligencia, evitando al máximo toda posible causa perjudicial (52). se buscará identificar cualquier factor que pueda causar daño a los participantes.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2023															
	JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE			
	SEM1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM1	SEM 2	SEM 3	SEM 4
Identificación del Problema	X															
Búsqueda de la bibliografía relacionada al tema de investigación		X	X													
Redacción de la primera parte de la sección Introducción: "Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes"			X	X												
Redacción de la segunda parte de la sección Introducción "Importancia y justifica la investigación"				X	X											
Identificar y enunciar los Objetivos o propósito de la investigación					X	X										
Redacción de la sección de materiales y metodología: "Enfoque y diseño de investigación"						X	X	X								
Redacción del apartado "Población, muestra y muestreo"								X	X							
Redacción del apartado "Técnicas e instrumentos de recolección de datos"								X	X	X						
Redacción del apartado "Población, muestra y muestreo"										X	X					
Redacción del apartado "Métodos de análisis de información"											X	X				
Programación del presupuesto y recursos humanos, dentro de los "aspectos administrativos del estudio"											X	X				
Ordenar y adjuntar de los anexos del estudio												X	X			
"Evaluación anti plagio – Turnitin"												X	X	X		
"Presentación y Aprobación del proyecto"													X	X	X	
"Sustentación del proyecto"														X	X	X

3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2023					TOTAL
	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	S/.
Equipos						2730.00
1 laptop	2500.00					2500.00
Disco duro externo 1 Tb		230.00				230.00
Materiales de escritorio						93.00
Lapiceros		28.00			13.00	41.00
Hojas bond A4			26.00		26.00	52.00
Material Bibliográfico						314.00
Libros		42.00	45.00	41.00		128.00
Fotocopias e impresiones		62.00	30.00	30.00	28.00	150.00
Espiralado				18.00	18.00	36.00
Otros						649.00
Movilidad			65.00	110.00	130.00	305.00
Viáticos			80.00	100.00	100.00	280.00
Comunicación			20.00	22.00	22.00	64.00
Recursos Humanos						300.00
Asesor estadístico					300.00	300.00
Imprevistos*				150.00	100.00	250.00
TOTAL	2500.00	362.00	266.00	471.00	737.00	4336.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* [Internet]. 2016;15(2):103–11. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/pdf/WPS-15-103.pdf>
2. Moukarzel A, Michelet P, Durand AC, Sebbane M, Bourgeois S, Markarian T, et al. Burnout syndrome among emergency department staff: Prevalence and associated factors. *BioMed Research International* [revista en Internet] 2019 [acceso 19 de setiembre de 2023]; 4(2): 1-10. Available from: <http://downloads.hindawi.com/journals/bmri/2019/6462472.pdf>
3. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. [cited 2023 Oct 10]; Available from: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
4. Organización Internacional Del trabajo. Estres Laboral [Internet]. 2016 [cited 2013 May 3]. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
5. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. *Occupational Health*. 2018 marzo; 2(5). [cited 2023 Jul 20]; [Citado: 12 mayo 2023]. Available from: <https://iris.who.int/handle/10665/42756>
6. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital [revista en Internet] 2021 [acceso 17 de setiembre de 2023]; 19(1): 67-72. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n1/a11v19n1.pdf>
7. Tekeletsadik S, Mulat H, Necho M, Waja T. Occupational Stress and Its Associated Factors among Health Care Professionals Working At a Setting of a Specialized Mental Hospital, Addis Ababa, Ethiopia, 2017: A Hospital-Based Cross-Sectional Study. *J Psychol Psychother* [Internet]. 2020;10(1):1–8. Available from:

<https://www.psychologicalassociation.org/articles/jppt/45479/occupational-stress-and-its-associated-factors-among-health-care-professionals-working-at-a-setting-of-a-specialized-men.pdf>

8. Durand AC, Bompard C, Sportiello J, Michelet P, Gentile S. Stress and burnout among professionals working in the emergency department in a French university hospital: Prevalence and associated factors. *Work* [Internet]. 2019;63(1):57–67. Available from: <https://content.iospress.com/articles/work/wor192908>
9. Saravanabavan L, Sivakumar MN, Hisham M. Stress and burnout among intensive care unit healthcare professionals in an Indian tertiary care hospital. *Indian J Crit Care Med* [Internet]. 2019;23(10):462–6. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6842838/pdf/ijccm-23-462.pdf>
10. Blanca JJ AA. Síndrome de Burnout em personal en enfermería: Asociación con estresores del entorno hospitalario. Andalucía, España. *Enfermería universitaria*. [revista en Internet] 2018 [acceso 10 de Oct. de 2023]. 15(1), 30-44. 2021; Available from: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n1/2395-8421-eu-15-01-30.pdf>
11. Palacios M PM. El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19. *Bol Covid-19 Salud Pública* [Internet]. 2021 [cited 2023 Oct 15];2(21). Available from: <http://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/03/COVID-19-No.21-04-El-Sindrome-de-Burnout.pdf>
12. Cedeño-guevara P. Síndrome de Burnout por en personal sanitario en áreas UCI y Emergencia de un hospital de segundo nivel. *Cienc e Innovación en Salud* [Internet]. 2022 [cited 2023 Oct 7];84–98. Available from: https://www.researchgate.net/publication/361936335_Sindrome_de_Burnout_por_COVID-19_en_personal_sanitario_en_areas_UCI_y_Emergencia_de_un_hospital_de_segundo_nivel

13. Moura R dos S, Saraiva FJC, Rocha KR da SL, dos Santos RM, da Silva NAR, Albuquerque WDM. Stress, burnout and depression in nursing professionals in intensive care units. *Enferm Glob* [Internet]. 2021 [cited 2023 Oct 6];18(2):79–123. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-79.pdf>
14. Castillo Ávila IY, Barrios Cantillo A, Alvis Estrada LR, Castillo IY, Barrios A, Alvis L, et al. Estrés académico en estudiantes de enfermería de Cartagena, Colombia. *Investig enferm* [Internet]. 2022;20(2):1–11. Available from: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/16457/21021>
15. Ministerio de Salud (MINSA). Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud (R. M. N° 180-20202-MINSA) [Internet]. Lima - Perú: Ministerio de Salud; 2023. 38 p. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
16. Tucto S. Síndrome de burnout y ansiedad en profesionales de salud frente a la Covid-19, Chachapoyas, 2021 [Internet]. [Tesis de Licenciatura] Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas; 2021. Available from: [https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2550/Tucto Puiquin Seidi Liris.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2550/Tucto_Puiquin_Seidi_Liris.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Fajardo G, Urbina M. Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19 en profesionales de enfermería del Hospital San José, Callao – 2021 [Internet]. [Tesis de Licenciatura] Universidad de ciencias y humanidades; 2021. Available from: [https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/637/Fajardo_G L_Urbina_MY_tesis_enfermeria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/637/Fajardo_G_L_Urbina_MY_tesis_enfermeria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Ccoscco A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima- 2020 [Internet]. [Tesis de Licenciatura] Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Available from:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4829/T061_70076642_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Aranda G. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. Rev Enferm Hered [Internet]. 2021 [cited 2023 Oct 15]; Available from: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3962>.
20. Sarmiento Valverde GS. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital TT - Burnout in the emergency service of a hospital. Horiz Médico [Internet]. 2022;19(1):67–72. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011
21. Fundacion para la prevencion de riesgos laborales. Estres laboral [Internet]. 2015 [cited 2022 Oct 26]. Available from: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/>
22. Organizacion Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. 2016 [cited 2022 Oct 25]. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
23. Internacional O, Tr DEL. Crisis: causas, perspectivas y alternativas. Boletín Int Investig Sind [Internet]. 2011;3(1). Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_158767.pdf
24. Simeónn E. Relaciones intrafamiliares y síndrome de burnout en el personal del Centro Ave de Rehabilitación [tesis licenciatura]. Perú: Universidad Peruana Unión;2020. Available from:

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3259/Elvis_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. Melgar E, Poma M. Síndrome de Burnout en las áreas de atención al cliente de electrocentro y hospital ESSALUD [tesis licenciatura]. Perú-Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú;2021. Available from: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4046/TESIS_MELGAR-POMA-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Velazques A. Síndrome de burnout y bienestar psicológico en enfermeras de la microred de salud de San Juan de Miraflores – Villa Maria del Triunfo [Internet]. [Tesis de Licenciatura] Perú Universidad Autónoma de Perú; 2022. Available from: https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/106/VELASQUEZ_NEYRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Olivares Faundez V. Comprendiendo el burnout, Ciencia y trabajo. Cienc y Trab [Internet]. 2017;58(2):59–63. Available from: www.cienciaytrabajo.cl
28. Iniesta A. Guía sobre el manejo de estrés desde Medicina del trabajo. Edición Sans Grow Brand Barcelona [Internet]. 2019 [cited 2023 Oct 10]; Available from: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/02/guia-manejo-estres-medicina-trabajo.pdf>
29. Castaño M, Myra Estrin. Modelos de la Coservación, En Modelos de Enfermeros. Rev enfermería [Internet]. 2013 [cited 2023 Oct 20]; Available from: <http://modelosenfermeros2013.blogspot.com/2013/05/modelo-de-la-conservacion.html>
30. Elers Y, María Del Pilar M;, Lamadrid G. Relación enfermera-paciente una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales Nurse-patient relationship. An approach from the interpersonal relationships theories. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2016;32(4):126–36. Available from: <http://scielo.sld.cuhttp://scielo.sld.cu>

31. Vásquez-Manrique JF, Maruy-Saito A, Verne-Martin E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. Rev Neuropsiquiatr [Internet]. 2014;77(3):168–74. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v77n3/a05v77n3.pdf>
32. Viego V, Gen M, Castiglia J JE. Período de incubación e intervalo serial para una cadena de transmisión en Bahía Blanca (Argentina). Ciênc saúde coletiva [Internet]. 2020 [cited 2023 Oct 25];25(9):28. Available from: <https://www.scielosp.org/article/csc/2020.v25n9/3503-3510/>
33. Gallardo R del PS. Carga laboral y actitud del personal de enfermería frente al paciente de emergencia en un Hospital del MINSA, Lima – 2019. 2019;108. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38685/Solorzano_GR..pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Bakker A, Demerouit E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. J Work Organ Psychol [Internet]. 2013;29(4):107–15. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original3.pdf>
35. Chaivenato I. Gestión del talento humano [Internet]. México: Mc Graw Hill México; 2009. 1–626 p. Available from: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
36. Herrera-Amaya G., Manrique-Abril F. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. Aquichan [revista en Internet] 2008 [acceso 10 octubre de 2023]; 8(2): [243-256]. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=36432591&lang=es&site=ehost-live>
37. Tovar Y, Riaño L, Tijaro E RN. Percepción del burnout en el personal de

enfermería durante el Covid -19 en Ibagué [Internet]. [Tesis de Especialidad]. Universidad EAN- Colombia; 2021. Available from: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10821/RiañoLeidy2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

38. Rivera R. Nivel del Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería de la clínica Hospital ISSSTE Iguala, Gro. 2021 [Internet]. [Tesis de Especialidad] Universidad Autónoma de Guerrero-México; 2021. Available from: http://ri.uagro.mx/bitstream/handle/uagro/2432/TE_19255022_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. De La Torre V. Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de la salud durante la pandemia de covid-19 de la Unidad Médica de Alta Especialidad No.14, Centro Médico Nacional Adolfo Ruiz Cortines [Internet]. [Tesis de Especialidad] Universidad Veracruzana-México; 2021. Available from: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50509/DelaTorrePulidoVictor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
40. Culquicondor R. Síndrome burnout en personal de enfermería del área Covid-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020 [Internet]. [Tesis de Licenciatura] Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3934/T061_44215922_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y
41. Gomez K JD. Síndrome de burnout en tiempos de Covid 19 del personal de Salud Microred Churin – Oyon, 2021 [Internet]. . [Tesis de Licenciatura] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; Available from: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5540/GOMEZ y JULCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Chacma-Lara E, Laura-Chávez T. Investigación cuantitativa: buscando la estandarización de un esquema taxonómico. Rev Med Chil [Internet]. 2021 Sep [cited 2023 Jul 3];149(9):1382–3. Available from:

<https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v149n9/0717-6163-rmc-149-09-1382.pdf>

43. Hernández R, Fernández C, Baptista P, Hernandez R, Fernández C, Baptista P, et al. Metodología de la investigación. 6ª ed. S.A. M-H/ IE, editor. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. Mexico: McGraw-Hill; 2014. 1–600 p.
44. Catarina A. Metodología. In: Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 1999. Available from: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/fernandez_b_je/capitulo3.pdf
45. Huamani A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. Revista Ciencia y Arte de Enfermería [revista en Internet] 2018 [acceso 15 enero de 2020]; 3(1): 38-43. Available from: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/77/135>
46. Escuela Superior de Administración y Negocios, ESAN. La gestión del talento humano en el Perú : una tarea en constante desarrollo [Internet]. Lima - Perú: ESAN; 2017 [cited 2023 Oct 5]. p. 1–4. Available from: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
47. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 2018. 1–634 p.
48. Abreu IR, Guerra SÁ, Rodríguez VR, Martín LS, Hernández ZG. Breves consideraciones sobre la bioética en la investigación clínica. Rev Cuba Farm [Internet]. 2016;50(3):1. Available from: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
49. Marasso N. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 11 de mayo de 2023]; 1(2): 72-78. Available from:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252003000500012

50. Silva RA. Bioética e fim de vida: Princípios éticos - A intervenção do enfermeiro no fim de vida. *Percursos* [Internet]. 2013;28:56–76. Available from: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/9263/1/Revista_Percursos_n28_Bioética_e_Fim_de_Vida_-_Princípios_éticos.pdf
51. Martín S. Aplicación de los Principios Éticos a la Metodología de la Investigación. *Enfermería en Cardiología* [revista en Internet] 2013 [acceso 27 de setiembre de 2023]; 58(1): 27-29. Available from: https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
52. Osorio R. Principios de la ética de la investigación y su aplicación. *Rev Med Hondur* [Internet]. 2012 [cited 2023 Jul 6];80(2):75–6. Available from: <https://revistamedicahondurena.hn/assets/Uploads/Vol79-3-2011-9.pdf>

ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

TÍTULO: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE LA CLÍNICA JESUS DEL NORTE, LIMA 2023"								
Variable	Tipo de variable: naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones de la variable	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Crterios para asignar valores
Variable 1: SÍNDROME DE BURNOUT	Tipo de variable según su naturaleza:	El "síndrome de burnout", como "agotamiento profesional" o "síndrome de desgaste ocupacional," es un estado de agotamiento emocional, agotamiento físico y despersonalización que resulta de la exposición crónica al estrés laboral y a situaciones emocionalmente demandantes en el entorno de trabajo (45).	El síndrome de burnout en el contexto de las enfermeras de emergencia de la Clínica Jesús del Norte, se manifiesta como un conjunto de síntomas físicos, emocionales y conductuales relacionados con la fatiga, el agotamiento, la falta de energía, la apatía hacia el trabajo, la disminución de la empatía hacia los pacientes y una sensación general de desgaste. Éste fenómeno será medido a través de la técnica de la encuesta y del cuestionario Escala de Burnout de Maslach, compuesta por 22 preguntas cerradas.	Agotamiento emocional	Sobrecarga laboral	9 enunciados: (1,2,3,4,5,6,7,8,9)	Bajo	Bajo: 9 -12 puntos. Medio: 13 - 15 puntos Alto: 16 – 45 puntos.
	Vacío emocional				Medio			
	Cualitativa			Despersonalización	Fatiga	5 enunciados: (10,11,12,13,14)	Bajo	Bajo: menor 5 puntos. Medio: 6 - 7 puntos Alto: 8- 25 puntos.
					Deshumanización		Medio	
Ordinal	Realización personal	Desmotivación	8 enunciados: (15,16,17,18,19, 20,21,22)	Bajo	Bajo: 8 -25 puntos. Medio: 26 - 35 puntos Alto: mayor de 36 puntos			
	Sentimiento de insatisfacción	Alto						

TITULO: "SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE LA CLÍNICA JESUS DEL NORTE, LIMA 2023"								
Variable	Tipo de variable: naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones de la variable	Indicadores	Número de ítems e ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa	El desempeño laboral se refiere al rendimiento, eficacia y capacidad de un individuo en el entorno de trabajo, en el cumplimiento de sus responsabilidades y tareas laborales. Implica la evaluación de la calidad y la cantidad de trabajo realizado por una persona, así como su contribución al logro de los objetivos y metas de la organización en la que trabaja (46).	Es la manera en que las enfermeras de la Clínica Jesús del Norte, llevan a cabo sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Ello implica una evaluación integral de su capacidad para brindar atención de calidad, su eficacia en la gestión de pacientes, su competencia en la aplicación de protocolos y procedimientos médicos. La evaluación de su desempeño se realizará mediante el cuestionario de Chiavenato que consta de 20 ítems.	Relaciones interpersonales	Cooperación	7 enunciados: (1,2,3,4,5,6,7)	Bajo Medio Alto	MALO: 24 -103 puntos REGULAR: con 104 - 110 puntos. BUENO: con 111 - 120 puntos.
					Liderazgo			
					Capacidad			
					Compromiso			
					Integración al grupo			
	Experiencia			Conocimiento	7 enunciados: (8,9,10,11,12,13,14)	Bajo		
				Inteligencia		Medio		
				Desempeño		Alto		
	Escala de medición: Ordinal			Satisfacción laboral	Calidad	6 enunciados: (14,15,16,17,18,19,20)	Bajo	
					Eficiencia		Medio Alto	

ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA

I. PRESENTACIÓN

Esta encuesta que se le realizará a continuación es para un estudio que servirá para elaborar una tesis para determinar la relación entre el síndrome de burnout y su desempeño laboral en el personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica Jesús del Norte, durante el año 2023. Se le pide apoyo para que responda algunas interrogantes, no le tomara demasiado tiempo.

El cuestionario es estrictamente confidencial y anónimo.

Responda lo más honestamente posible. No hay respuesta correcta o incorrecta.

II. DATOS GENERALES

Edad: ____ años

Sexo: Femenino () Masculino ()

Estado Civil

() Soltero(a) () Casado () Conviviente () Divorciado(a) () Viudo(a)

Condición laboral: Contratada () Nombrada ()

Años de servicio en la Institución:

() 1 años () 5 años () 10 años () 15 años

Marque según el tipo de familia que corresponda

() Nuclear: Compuesto por madre y padre, con o sin hijos.

() Monoparental: Conformado por uno de los padres (papá o mamá) uno o más hijos.

() Ampliada: Constituido por abuelos, padres con hijos, nietos.

() Reconstituida: Unión de familias luego de la separación o divorcio.

() Equivalente familiar: Grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (no hijos)

() Persona sola: Convive sola.

II. INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan enunciados. Para cada uno indique con un (X) con qué frecuencia en su área actual ha encontrado las situaciones para ser estresante. Se tendrá en cuenta la confidencialidad de sus respuestas

IV. CUESTIONARIO

MARQUE UNA SOLA RESPUESTA

Nº	Enunciados	Nunca	Alguna vez al año	Alguna vez al mes	Alguna vez a la semana	Siempre
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1	2	3	4	5
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	1	2	3	4	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	1	2	3	4	5
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	1	2	3	4	5
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	1	2	3	4	5
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	1	2	3	4	5
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	1	2	3	4	5
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	1	2	3	4	5
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	1	2	3	4	5
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.	1	2	3	4	5
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	2	3	4	5
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	Me siento frustrado en mi trabajo.	1	2	3	4	5
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	1	2	3	4	5
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	1	2	3	4	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	1	2	3	4	5
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	1	2	3	4	5
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	1	2	3	4	5
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	1	2	3	4	5
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	1	2	3	4	5
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA

Nº	Enunciados	Nunca	Alguna vez al año	Alguna vez al mes	Alguna vez a la semana	Siempre
1	Acato los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas.	1	2	3	4	5
2	Me encuentro permanentemente en mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
3	Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren	1	2	3	4	5
4	Propongo acciones y procedimientos para mejorar la atención.	1	2	3	4	5
5	Realizo con responsabilidad mis funciones y deberes sin requerir supervisión.	1	2	3	4	5
6	Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	Estoy absolutamente seguro(a) de todas mis acciones en el trabajo.	1	2	3	4	5
8	Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados.	1	2	3	4	5
9	Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo.	1	2	3	4	5
10	Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales.	1	2	3	4	5
11	Me siento feliz, satisfecho(a) y completo(a) con mi trabajo.	1	2	3	4	5
12	Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral.	1	2	3	4	5
14	Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario.	1	2	3	4	5
15	Si cometo errores los reporto en forma de informes para su posterior corrección.	1	2	3	4	5
16	Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión.	1	2	3	4	5
17	Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo.	1	2	3	4	5
18	Participó activamente para llegar a una meta en común.	1	2	3	4	5
19	Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente.	1	2	3	4	5
20	Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE LA CLÍNICA JESUS DEL NORTE, LIMA 2023.

Nombre de los investigadores principal: LIC. MACHUCA ATACHAHUA, MARISOL PILAR.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y su desempeño laboral en el personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica Jesús del Norte, durante el año 2023.

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

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

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

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a LIC. MACHUCA ATACHAHUA, MARISOL PILAR (teléfono móvil N° 935 065 197).

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

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

.....
Firma del participante