



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras
de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Condezo Mendoza, Gloria Elizabeth (ORCID: 0000-0003-1997-246X)

ASESOR:

Mg. Vásquez Alva, Jorge Enrique (ORCID: 0000-0002-8185-3333)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos en la Salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedicada a mí, hijo que es el motivo principal para seguir adelante, por su apoyo emocional y comprensión por el tiempo que no estado con él para poder culminar mis estudios, a mis padres y hermanos por su apoyo, fortaleza y dedicación en el cuidado de mi hijo.

Agradecimiento:

A mis padres, Víctor Condezo Martel y Maria Elena Mendoza Mendocilla, por su ayuda, comprensión y gran apoyo incondicional que recibo en cada una de las metas que me he propuesto para seguir escalando personal y profesionalmente. Aunque el proceso no ha sido fácil, queda la satisfacción de los logros alcanzados a partir del trabajo arduo, la perseverancia y dedicación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos	25
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADO.....	28
V.DISCUSIÓN	37
VI.CONCLUSIONES	39
VII.RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

Índice de tabla

	Pag
Tabla 1: Operacionalización del Síndrome de Burnout	19
Tabla 2: Operacionalización del desempeño laboral	20
Tabla 3: Ficha técnica del Instrumento para medir el Síndrome de Burnout	22
Tabla 4: Ficha técnica del Instrumento para medir el Desempeño Laboral	23
Tabla 5: Validez de los instrumentos síndrome de Burnout y Desempeño Laboral	23
Tabla 6: Confiabilidad del Alfa de Crombach de síndrome de Burnout y Desempeño Laboral	24
Tabla 7 Distribución de frecuencia del Síndrome de Burnout de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrico del INSN-San Borja, 2020.	28
Tabla 8: Frecuencias de la dimensión Agotamiento Emocional de la variable Síndrome de Burnout de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrico del INSN-San Borja, 2020	29
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión Despersonalización de la variable Síndrome de Burnout de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrico del INSN-San Borja, 2020.	30
Tabla 10: Frecuencias de la dimensión de Realización Personal de la variable Síndrome de Burnout de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrico del INSN-San Borja, 2020.	31
Tabla 11: Frecuencia de variable de Desempeño Laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrico del INSN-San Borja, 2020.	32
Tabla 12: Prueba de correlación entre el SB y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	33

Tabla 13: Prueba de correlación entre Agotamiento Emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	34
Tabla 14: Prueba de correlación entre Despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	35
Tabla 15: Prueba de correlación entre Rasgos de Personalidad y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	36

Índice de figuras

	Pag.
Figura 1: Diagrama del diseño correlacional	17
Figura 2: Niveles de la variable Síndrome de Burnout de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	28
Figura 3: Niveles de la dimensión Agotamiento Emocional en las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	29
Figura 4: Niveles de la dimensión de Despersonalización en las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	30
Figura 5: Niveles de la dimensión de Realización Personal en las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	31
Figura 6: Niveles de la variable Desempeño Laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	32

Resumen

El presente estudio evidencia como las exigencias laborales tiende a desarrollar un desequilibrio entre los requisitos que demanda la labor y el desempeño de cada individuo, generando como riesgo psicosocial el síndrome de burnout. Por tanto, define como objetivo principal, determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en la muestra evaluada que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSN-SB 2020.

Para tal fin, la investigación fue cuantitativa de tipo básica, alcance descriptivo y correlacional; de diseño no experimental y transversal. La muestra evaluada estuvo conformada por 80 enfermeras; debido a que el total de la población fue analizada, no se considera tamaño de muestra. Para recolectar datos, se aplicó una encuesta a partir de dos instrumentos que midió cada variable; los instrumentos fueron revalidados por un juicio de profesionales expertos quienes comprueban los criterios de pertinencia, relevancia y claridad dando como resultado aplicable a través una prueba piloto conformada por una muestra 10 profesionales de enfermería que permitió a su vez obtener una confiabilidad alta.

Las principales conclusiones que se obtuvieron fueron: Respecto al objetivo principal, se evidencia una correlación positiva media con un nivel de significancia estadística ($p=0,015$ y $r=0,271$) entre el SB y la variable desempeño laboral de las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSN-SB 2020, esto quiere decir que a mayor desempeño laboral ante presión y exigencia laboral más probabilidad de desarrollar el SB. Frente a cada una de las dimensiones, se halló entre agotamiento emocional y desempeño laboral, una correlación positiva media directa lineal con un nivel de significancia ($r= 0,192$ y $p=0,088$), también se evidencio una correlación positiva débil directa lineal entre despersonalización y desempeño laboral ($r= 0, 084$), con una significancia estadística($p=0.457$)y una correlación positiva débil directa lineal entre realización personal y desempeño laboral ($r= 0, 017$), con una significancia estadística ($p=0.878$) en las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediatrica del INSN-SB, 2020.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Desempeño Laboral, Unidad de Cuidados Intensivos neonatal y pediátrico.

Abstract

The present study shows how work demands tend to develop an imbalance between the requirements demanded by the work and the performance of each individual, generating burnout syndrome as a psychosocial risk. Therefore, it defines as its main objective, to determine the relationship between burnout syndrome and work performance in the evaluated sample who work in the neonatal and pediatric ICU of the INSN-SB 2020.

For this purpose, the research was quantitative of a basic type, descriptive and correlational scope; non-experimental and cross-sectional design. The evaluated sample consisted of 80 nurses; Since the total population was analyzed, the sample size is not considered. To collect data, a survey was applied from two instruments, one for each variable evaluated; The instruments were revalidated by a judgment of expert professionals who verified the criteria of relevance, relevance and clarity, resulting in a pilot test made up of a sample of 10 nursing professionals, and their high reliability was determined through the statistic.

The main conclusions that were obtained were: Regarding the main objective, a mean positive correlation with a level of statistical significance ($p = 0.015$ and $r = 0.271$) between the BS and the variable work performance of the nurses of the Neonatal and Pediatric ICU is evidenced of the INSN-SB 2020, this means that the higher the job performance in the face of pressure and work demands, the more likely it is to develop the SB. In front of each one of the dimensions, a linear direct mean positive correlation was found between emotional exhaustion and job performance with a level of significance ($r = 0.192$ and $p = 0.088$), a weak direct linear positive correlation was also evidenced between depersonalization and performance ($r = 0.084$), with statistical significance ($p = 0.457$) and a weak direct linear positive correlation between personal fulfillment and job performance ($r = 0.017$), with statistical significance ($p = 0.878$) in the nurses of the Neonatal and Pediatric ICU of INSN-SB, 2020.

Keywords: Burnout Syndrome, Work Performance, and Neonatal and Pediatric Intensive Care Unit.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (2019) calificó al síndrome de burnout como un peligro laboral resultado del estrés progresivo afectando la salud del empleado, así como la eficacia con el que los trabajadores se desenvuelven en el entorno laboral. El síndrome de burnout puede considerarse un problema de salud pública por sus implicancias indeseables para el empleador como para el empleado. Por tal motivo se incluyó de manera oficial en la lista de enfermedades laborales y su vigencia está programada a partir del 1 de enero del 2022. (Mansilla & Favieres, 2016).

Herbert Freudenberger, reconocido psiquiatra, fue quien le otorgó el nombre Síndrome de Burnout a esta enfermedad en el año 1974, debido a la observación realizada a colegas que desempeñaban trabajos en una unidad de toxicómanos; observó que los trabajadores de la salud manifestaban falta de energía, fatiga y desmotivación laboral. Además, corroboró la pérdida de sensibilidad y comprensión, presentando rasgos de agresividad hacia los pacientes (Betancurt, et al 2012).

En la actualidad el Síndrome de Burnout está asociado a condiciones de estrés ante situaciones laborales de alta aplicación como ocurre con los profesionales de salud y estudios precedentes confirman que los profesionales que ejercen su labor desde una perspectiva humanista son los más afectados por este síndrome (Yaya, 2018)

En este sentido los profesionales de enfermería de áreas críticas adquieren una gran responsabilidad y compromiso para responder a situaciones difíciles, realizando cuidados complejos a diversos pacientes, así como el manejo de equipos de última generación y apoyo emocional hacia los familiares de los pacientes, ocasionando una sobrecarga laboral que repercute en su organización habitual, salud física, psicológica y emocional, volviéndolos más vulnerables de padecer el Síndrome de Burnout y afectando la calidad de atención hacia sus pacientes (Cavero, 2017).

Por otro lado, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), nos menciona que el trabajador de la salud presenta mayor predisposición a sufrir estrés laboral debido a las condiciones de lugar de trabajo (Gómez, 2017). Y como se ha visto en

estos últimos años, nuestro sistema de salud ha descuidado este aspecto exigiendo prioritariamente el cumplimiento de metas acorto plazo que conlleva a una entrega laboral alta (Vásquez ,2015)

A nivel mundial, se evidencia que en Europa el estrés laboral afecta a 40 millones de trabajadores, y solo el 26% de las empresas han optado por tomar medidas para reducirlo (Gomez,2016). Por otra parte, en México se está evidenciando numerosas investigaciones acerca del estrés laboral en el sector salud, uno de ellos es el estudio realizado un hospital público del Estado de Sonora, en el que se halló que un 82.2% de las enfermeras presentan agotamiento emocional debido a la carga laboral y los problemas en el área de trabajo, influyendo negativamente en la vida de los pacientes (Rendon, 2020).

Haciendo una revisión en países Latinoamericanos se resalta el estudio realizado por Gutiérrez (2016) en Colombia, se halló la elevada proporción del Síndrome de Burnout en enfermeras que ejercen sus funciones de 8 a más horas al día en un 66% y en un 65% a las brindan cuidado a más de 11 pacientes en su jornada laboral.

Con respecto a Perú, según el reporte del instituto de integración (2018) el 60% de empleados peruanos sufren de cansancio mental, debido a las exigencias en el incremento laboral, estando predispuestos a desarrollar Síndrome de Burnout. Asimismo, entre las revisiones bibliográficas se encuentra un estudio en la Micro Red Huariaca, cuyos resultados demostraron la evidencia del Síndrome de Burnout en sus trabajadores, con un rango de alto/moderado, con mayor predominancia en mujeres que en varones (Ruiz ,2020).

Otro estudio realizado en el Hospital de Pampas -Huancayo se halló que el 77% de enfermeras (os) presento el síndrome de Burnout y el 60.4% tiene niveles altos de Despersonalización (Cahuín ,2018). También se evidenció el estudio realizado por el Hospital de Ventanilla en el que se halló la presencia de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, acompañado de desgaste emocional, actitudes desfavorables ante el trabajo y percepción negativa frente a las funciones que realizan, ocasionando un bajo desempeño laboral (Abarca ,2017).

Frente a esta situación problemática en nuestro país, se ha decidido realizar un estudio en la UCI neonatal y pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño -

San Borja, ya que, al ser un instituto de salud de referencias a nivel nacional, los enfermeros están expuestos a una sobre carga laboral, alto grado de estrés, ansiedad e inestabilidad laboral, debido a las exigencias laborales , generando propensidad a padecer del síndrome trayendo consigo resultados desfavorables en su salud y desempeño laboral.

La justificación teórica de la presente investigación, busca aportar a futuros estudios a nivel internacional, nacional y local, a partir de la búsqueda y revisión de documentación que permitan la construcción y organización de los soportes teóricos de las dos variables: Síndrome de Burnout y desempeño laboral que permitirán establecer las relaciones causa – efecto y la relación de sus dimensiones. La justificación practica del estudio se basa en que los resultados serán un aporte significativo y de gran utilidad que incentivan generar y desarrollar las medidas preventivas y si es el caso correctivas de las enfermeras de la UCI neonatal y Pediátrica. Finalmente, la justificación metodológica, del presente estudio, es que se empleará instrumentos ya validados que nos arrojará resultados confiables, para conocer la concordancia del nivel de SB con el desempeño laboral, esto permitirá comprender la predominancia de ambas variantes que ayudarán a investigaciones futuras.

Por ello se planteó el siguiente problema general, ¿Cuál es la relación que existe entre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja 2020? Así como, los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020? , ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020? y ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020?

Con lo propuesto anteriormente, se considera el siguiente objetivo general; Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020. Y como objetivos específicos; Determinar la relación que existe entre la dimensión

agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020. Finalmente determinar la relación que existe entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

En relación a las hipótesis de investigación se consideró establecer la siguiente hipótesis general en la que se plantea que; Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020. La primera hipótesis específicas menciona que; existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020. La segunda hipótesis específica establece que; existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020. Y la tercera hipótesis específica considera que; existe relación significativa entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

II. MARCO TEÓRICO

El síndrome de Burnout en personal de enfermería es un tema de investigación de suma importancia para el sector salud, debido a las repercusiones que trae en la salud integral como en la calidad de prestación de sus servicios.

De esta manera, entre los antecedentes de investigaciones se han hallado estudios sobre este fenómeno de estudio a nivel internacional y nacional. Es así que tenemos a Vinuesa (2020), quien desarrollo un estudio en Ecuador titulada “Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19”. Esta investigación se realiza para evaluar la intensidad del SB en el personal de salud, específicamente doctores y enfermeros (as) a raíz de las circunstancias estresores producidas por la pandemia. Para tal fin, se tomó como grupo de estudio 224 individuos pertenecientes a ambos grupos que voluntariamente decidieron contribuir a la investigación. Por otro lado, para la

recoger y analizar los datos, empleó el enfoque analítico de corte transversal con diseño no experimental de nivel descriptivo y básico; se aplicó una encuesta de Burnout de Maslach. Los hallazgos obtenidos evidenciaron que cerca del 96% de enfermeros (as) presentan el síndrome con un grado moderado/severo, esta misma categorización se refleja en el total de la muestra con agotamiento emocional (78% / 65%); despersonalización (72% / 65%) y disminución de realización personal (85% / 78%). Esto demuestra la gran afectación que se desarrolla en las tres áreas con porcentajes que superan el 60%. Sin embargo, también demostró que las personas del sexo femenino, el tiempo de experiencia y antigüedad son las que más sufren de estrés crónico por lo que inician a presentar un bajo rendimiento y desenvolvimiento en el trabajo.

Por otro lado, Rendón (2020), dirigió una investigación en México, cuyo nombre tuvo “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”. El estudio tuvo como fin, evaluar la afectación que tiene el Síndrome de Burnout en los trabajadores de salud, específicamente en enfermeras (os). Por tanto, su metodología fue observacional, de alcance descriptivo y de diseño transversal. Los evaluados fueron 90 enfermeras, a quienes se le aplicó un cuestionario. Los hallazgos dieron a conocer que los trabajadores de enfermería presentan síndrome de burnout (82%), además, las dimensiones como cansancio emocional (62%), despersonalización (57%) y ausencia de realización personal (40%) afectan el bienestar del colaborador. Por otro lado, las condiciones de trabajo como horario, tipo de turno en la jornada laboral, contratación y carga que se maneje, conlleva a un mayor estrés y fatiga física y emocional que incide en la calidad de vida del paciente.

Blanca (2018), realizó un estudio en España titulada “Síndrome de burnout en el personal de enfermería: asociada a estresores del entorno hospitalario Andalucía”. El objetivo principal fue: Identificar en qué medida la muerte y sufrimiento, carga de trabajo, incertidumbre respecto al tratamiento, problemas con la jerarquía, problemas entre el personal de enfermera y la movilización de servicio temporalmente manifiesta el Síndrome de Burnout. El estudio tiene una metodología descriptiva transversal de corte prospectivo, con un total de 140 participantes profesionales de Enfermería con una muestra de 43 enfermeros. Se

utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que de los 43 participantes el 65.1% se vio afectado y manifestó en mayor medida el síndrome de burnout ante la rotación de servicio y la sobrecarga de trabajo; en sus dimensiones revela que el cansancio emocional se manifiesta en mayor porcentaje quedando en segundo lugar la despersonalización y por último la realización personal. Por ello la carga laboral y rotación a otros servicios les afecta considerablemente que padezcan de estrés al personal de salud contribuyendo al agotamiento emocional y físico.

Rivas y Barraza (2018), realizó un estudio en México titulada “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales”. El objetivo principal fue: Identificar en qué medida la ronda, condición, tiempo y tipo de prestación en que se ejercen las labores determina el grado en que se manifiesta el Síndrome de Burnout. La investigación contiene una metodología cuantitativa siendo transversal y correlacional con un total de 204 participantes representando una mayor muestra de mujeres con un 88% entre ≥ 20 y ≤ 70 años, se utilizó como instrumento el cuestionario. Los hallazgos permitieron concluir que el factor con mayor predominancia es el tipo de ronda y condición en el que se ejerce el trabajo siendo significativo para presencia de dicha enfermedad. El 34% laboran en el día y 30% de noche, mientras que el 15% trabajan los fines de semana incluyendo festivos; se presenta un mayor desgaste emocional (56%) y un menor porcentaje (40%) en las dos áreas restantes. Por otra parte, el 25.9% ejercen sus funciones en el área de Pediatría y el 19% en Neonatos resaltando un mayor desgaste en el área Pediátrica. Sin embargo, es de destacar la importancia de tener en cuenta las cuatro variantes pues pueden tener una incidencia favorable o negativa en el trabajador y en su desempeño.

Cremades (2016), realizó un estudio en España titulada “Repercusión del estrés laboral la atención de enfermería”. El objetivo principal fue: Identificar las causas que desencadenan los estresores (físico, trabajo, funciones, relación interpersonal entre otros) en el rol de enfermería debido a las diferentes circunstancias que surgen y que son manifestadas por el mismo empleado, así mismo, valorar el efecto que tiene sobre la prestación del servicio. La investigación contiene una metodología cuantitativa siendo transversal. La muestra estuvo conformada por 72

personales de salud, se utilizó como instrumento el cuestionario. Los descubrimientos mencionan que una serie de repercusiones estresantes de quien trabaja en el área de salud enfermería siendo de mayor predominancia la extremada carga laboral con un 75 %, sin embargo, también estuvieron otros presentes como interrumpir frecuentemente en las laborales del enfermero (o); llevar a cabo laborales paralelas a otras; carencia de tiempo que se debe dedicar al paciente que lo requiere y sobre todo asumir las secuelas que dejan los fallos cometidos. Dichas situaciones generan afectan significativamente tanto a la enfermera (o) en cuanto a su bienestar integral y desempeño; al paciente respecto a los cuidados y atención especial que requiere como también a la organización por eficiencia y costos.

En los antecedentes nacionales tenemos a: Teófilo (2020), quien realizó un estudio en Puno titulada “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de Salud”. La investigación tuvo como fin evaluar la presencia del Síndrome de Burnout y el grado de desempeño laboral según las dimensiones que comprende cada variable, así mismo, su relación que existe entre las dos. Su metodología es de diseño no experimental, correlacional-descriptivo de corte transversal. El estudio se ha realizado con un población de 21 personas con diferentes profesiones en el área de salud (médicos, odontólogos, enfermeros, obstetras , biólogos, trabajadores sociales y técnicos de enfermería) .Se tuvo como resultado que el 71% del grupo de no profesionales y el 57% de profesionales presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, en relación a despersonalización no hay datos claros y en realización personal el 7.6% de los profesionales y 28% de los no profesionales, piensan que su realización personal es baja, además, se evidencia que a la mayor parte del personal no les molesta la exigencia laboral. Sin embargo, en cuanto a los resultados de realización personal a pesar de ser baja es importante tenerlo en cuenta debido que puede traer graves consecuencias tanto en la atención brindada como en la prestación del servicio.

Yallerco (2019), realizó un estudio en Juliaca titulada “Liderazgo y Desempeño Laboral de los enfermeros que laboran en el sector Salud, Juliaca 2019”. Su objetivo principal fue: Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral en el personal de enfermería Surge debido a que consideran de gran

importancia que el liderato para generar un mejor desempeño, trabajo en equipo, motivación y logros, así mismo. El estudio tipo básico; diseño no experimental, correlacional-descriptivo de corte transversal y como instrumento se aplicó el cuestionario con una población participante de 120 enfermeras (os). La investigación concluyó que más del 74.2% de quienes asumen el liderato transformacional y el 25.8% el liderato transaccional. por lo tanto, la mayor parte de la población estudiada fomenta el cambio y la creatividad busca influir, guiar y dirigir y solo un 25% tiene como base el cumplimiento de objetivos a través de un intercambio de premios y castigos, también el 84.2% de enfermeras demostraron que tienen un regular rendimiento laboral, esto se debe a la sobrecarga laboral y demanda de pacientes, De este modo, se debe establecer un control y organización estratégica para fortalecer el liderato y sobre todo que este tenga una influencia positiva en el trabajador, esto permitirá un mejor desempeño como también que la persona pueda responder de manera oportuna y asertiva a circunstancias de estrés.

Gago (2017), realizó un estudio en titulada “*Relación entre clima laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras de un Hospital General de Huancayo*”. Este estudio se plantea como objetivo valorar el grado del clima en la organización y Síndrome de Burnout con el fin de determinar su correlación de ambas vertientes. La metodología en la que se fundamenta es cuantitativa, descriptivo – correlacional y de diseño no experimental, con la participación de un total de 97 enfermeras a quienes se les aplicó dos cuestionarios que evalúan las dos variantes. Los hallazgos concluyeron una correlación representativa entre clima y *Síndrome de Burnout* en la dimensión de Realización personal en un 38% con respecto las otras dimensiones no son significativa con un 290 y 7% .Dichos resultados también demuestran la importancia de promover el clima para que el personal de enfermería construya mejores relaciones con sus compañeros, sean más comprometidos con los objetivos de la empresa, puedan tener un control y manejo óptimo del estrés, entre otros, dirigido a un mejor bienestar y competitividad.

Abarca (2017), realizó un estudio en Lima titulada “*Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla, 2017*”. Este estudio se plantea como objetivo analizar la

influencia del Síndrome de Burnout en el rendimiento laboral del empleado, específicamente en mujeres con profesión de enfermería dedicadas a prestar su servicio al área de neonatos. Su metodología se basó en un enfoque cuantitativo de diseño no Experimental de tipo de estudio básico, la muestra constituye un total de 60 profesionales en enfermería. Para recabar la información aplicó dos cuestionarios. El estudio concluye que el grado del Síndrome de Burnout que se presenta es inferior representando un 80%, de igual manera sucede en desgaste emocional (80%) deshumanización (77%) y realización (57%) lo que permite obtener un buen desempeño (63%). Sin embargo, no hay que desconocer lo que respondió el restante de los participantes, pues al menos el 20% presentan un grado medio-alto de SB junto con desgaste (20%); actitudes desfavorables ante el trabajo (23%) y percepción negativa frente a las funciones (43%) lo que también produce un bajo desempeño con un porcentaje de 37%. Esto refleja la importancia de prestar vital atención y tomar las medidas necesarias a quienes se dedican a trabajar en esa área, atendiéndolos tanto físicamente como psicológicamente permitirá estar preparados para responder ante las exigencias de su entorno laboral. No obstante, debido a la situación actual del brote epidémico, los niveles de estrés están aumentando en los profesionales de enfermería afectando la comunicación y la eficacia de la prestación del servicio por lo que su desempeño también se ve perjudicado.

Ruiz (2020), realizó un estudio en Pasco titulada “Influencia del Síndrome de Burnout en la calidad de atención que brinda el profesional de Salud en la Micro red Huariaca”. Con el objetivo de analizar la incidencia del Síndrome de Burnout en la eficacia de la atención prestada en tiempos de Covid 19. El estudio es cuantitativo siendo tipo descriptivo, diseño correlación con corte transversal. Los participantes fueron 60 individuos que realizan sus labores en el área de salud y que cuentan con diferentes especializaciones. Para la recogida de información, aplicaron dos cuestionarios. Los hallazgos demostraron que la persona presenta un Síndrome de Burnout entre alto / moderado con mayor predominancia en mujeres (30% y 60%) mientras tanto en hombres solo representa el 16% y 56% relativamente. Por tanto, afecta considerablemente la eficacia de la atención prestado arrojando porcentajes entre el 80% como irregular y 24% como deficiente. Por tanto, el total de

encuestados con un 87% refieren que el grado de SB superior influye en la eficacia de la atención reflejándose en el desempeño.

Existen variados modelos teóricos que explican las causas del Síndrome de burnout como es la teoría Socio-cognitiva del Yo (Chernis,1993) considera que las características con las cuenta el lugar de trabajo se conecta con la conducta de las personas y con los factores fuera del contexto laboral referente a apoyo social o demandas externas, así las respuestas negativas a todo estos estímulos negativos vuelve más vulnerables a las personas a desarrollar el Burnout, en este modelo se introduce el concepto de autoeficacia vinculada al compromiso y motivación ,por lo tanto, un trabajador con fuerte sentimiento de autoeficacia experimentarían menos estrés en situaciones desafiantes.

La segunda teoría que se relaciona con nuestro estudio es la Teoría del Intercambio Social, según Buunk y Schaufeli (1993) dentro del ámbito de enfermería el autor halló dos relaciones, el primero hace referencia al proceso de interacción que se desarrolla con el paciente donde pueden surgir como factores estresantes: desasosiego al no tener claridad sobre las emociones propias, la construcción de percepciones de igualdad de condiciones laborales respecto a lo que esperan recibir según su aporte durante sus relaciones sociales y finalmente la falta de autocontrol en las acciones laborales. La segunda relación está enfocada al proceso de adaptación y comparación con los compañeros, por lo tanto, refiere que, en algunas ocasiones, el apoyo social resulta ser adverso pues los sujetos prefieren evitar el apoyo de sus colegas para no ser clasificados como insuficientes, esto genera una mayor vulnerabilidad para presentar el síndrome de burnout.

Y por último se encuentra la Teoría de Demanda y Recursos Laborales de Demerouti (2001) esta teoría nos señala que el bienestar del colaborador se relaciona con una variedad de variables respecto al lugar de trabajo. Este modelo nos hace referencia que la sobrecarga laboral, las demandas emocionales, los desacuerdos que se generan o el estado en que se encuentra el entorno laboral generan agentes estresores que incide en el bienestar y salud del empleado; esta situación conduce a un mayor esfuerzo del colaborador para enfrentar dichas adversidades, por lo tanto, derivan sentimientos perjudiciales como el agotamiento emocional que trasciende a los objetivos laborales desarrollando conductas

negativas como el Burnout y consecuentemente afectando a la salud. También nos hace referencia que la motivación en el desarrollo personal y aprendizaje es un componente principal para cumplir los objetivos laborales.

Resaltando las concepciones principales sobre Síndrome de Burnout para esta investigación, se escogen las siguientes: según Gil-Monte y Peiró (1999) define el término como “respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza porque el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional (en especial en relación a las personas hacia las que trabaja), la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas”. En ese sentido, se considera necesario que para un óptimo desenvolvimiento laboral es importante que la persona presente estabilidad emocional y se sienta satisfecho por sus funciones que realiza para lograr los objetivos propuestos, esto se convierte en la principal fortaleza de una entidad.

Según Grebert (1982) lo menciona "como una construcción cultural que contribuye a los expertos de ayuda; manifestar o expresar cuales son los sufrimientos y dificultades". De este modo, se llega a la conclusión que afecta a la persona laboral y psicológicamente por lo que conduce al desinterés en realizar con eficacia sus funciones cayendo en una profunda depresión debido a la presión laboral perjudicando el desenvolvimiento e interés y motivación laboral.

Según Shaufeli & Enzmann (1998), el Síndrome de Burnout es una etapa intelectual constante, negativa y relacionada con la labor, en personas corrientes, caracterizada especialmente por la extenuación, acompañada por el estrés, impresión de competitividad limitada, mengua en la estimulación y el desarrollo de condiciones no funcionales en el centro laboral

Shirom (2003) lo define como una acción adversa que conlleva a un cansancio extremo que, con el tiempo, agota los recursos energéticos de la persona manifestándose en fatiga física, emocional y cognitiva.

Maslach (2009) refiere que el síndrome de burnout es una manifestación de tipo psicológica que sobre exige al individuo en responder frente a circunstancias estresoras crónicas presentes en su labor. Debido a esto, causa cansancio, desinterés por su trabajo y sensaciones de ser ineficaz por lo que conlleva a una

ausencia de logros, esto suele pasar entre personas que laboran en relación directa con usuarios o personas enfermas, Es importante resaltar, que la indisposición que presenta la persona es consecuencia de un entorno laboral que debe garantizar condiciones óptimas y saludables al colaborador.

A continuación, describiremos las dimensiones del síndrome de burnout: dimensión de agotamiento emocional; Maslach (2009) lo define como sobre extensión emocional y un desfallecimiento de los propios recursos producto de una alta excitación o sobrecarga. Los colaboradores experimentan debilidad y están la mayor parte de tiempo exhaustos sin mostrar recuperación por lo que no cuentan con el vigor de solventar el día a día en el trabajo, llegan al límite de sentir que es demasiado para ellos y se presenta una lucha personal y laboral. Continuamos con la dimensión de Despersonalización; Se define como una respuesta negativa e indiferente hacia otros individuos como pueden ser quienes trabajan en el servicio o también hacia el paciente por lo tanto la despersonalización se considera como una respuesta que se tiene hacia los demás, esto se refleja con actitudes inapropiadas hacia el paciente, pérdida de idealismo e irritabilidad (Maslach,2009). En ese sentido, el profesional de salud pierde su humanización, se vuelven indiferentes y muestran dureza afectivamente. De este modo, resalta que “la despersonalización hace referencia a las actitudes o conductas frías, cínicas o enajenadas con respecto a las relaciones interpersonales en el trabajo, en especial, la toma de distancia frente a las personas que deben atenderse” (Hurtado y Pereira, 2015).

Finalmente, la dimensión de Realización personal; Maslach (2009) hace referencia a ella como una respuesta hacia uno mismo por lo que se describe como una incompetencia que conlleva a una productividad y capacidad reducida en el ámbito laboral, baja de logros y moral retraimiento e incapacidad para hacer frente a situaciones difíciles. Otros autores como Ferrel (2010) afirma que “la baja realización personal en el trabajo se entiende como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, autoevaluación negativa que realiza afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con las personas que atienden”, en ese sentido se analiza la Desmotivación y sentimientos de insatisfacción con su profesión. McDermott (1984) menciona que “frecuentemente

esta insatisfacción va minando el equilibrio psíquico del profesional, apareciendo manifestaciones como: tensión, enojo, agresividad (contra la estructura, los compañeros, pacientes y familiares)”

Entre las teorías relacionadas para la segunda variable Desempeño Laboral encontramos la Teoría del desempeño profesional. Poter y Lawler (1988) nos sustenta que el empeño que un colaborador dedica depende de lo llamativo que sea la compensación por su trabajo arduo, además, si está resulta ser justa y acorde al esfuerzo dedicado determinando así el nivel de desempeño del trabajador, por lo tanto, se produce una relación desempeño-recompensas donde su retribución no es solamente de índole económica sino también tiene en cuenta otras necesidades importantes para el sujeto como por ejemplo su crecimiento personal y profesional. Sin embargo, para tener como resultado un trabajo satisfactorio también depende de la capacidad para gestionar las emociones y las competencias como también la experiencia para afrontar las adversidades de manera estratégica y creativa.

Tenemos también la Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland (1950), el trabajador debe satisfacer las necesidades básicas (fisiológicas, alimentación, vivienda, vestimenta, etc.) después de haberlas satisfecho se tiene la necesidad de logro, poder y afiliación. Ya que, el individuo día a día, presenta problemas en el hogar; por lo tanto, requiere de dinero para poder cubrirlos; ante ello si se cubre las necesidades del trabajador se encuentra motivado y podrá realizar sus funciones satisfactoriamente con capacidad, responsabilidad y desenvolvimiento.

Y finalmente la teoría de la equidad, Jhon Stancey Adams (1965) que como su mismo nombre lo indica hace referencia a la percepción que realiza el individuo frente a los resultados que obtiene fruto de su trabajo arduo realizando una comparación con el de sus compañeros que le permite determinar si ha sido equitativo o desigual. Para el colaborador, resulta ser mas satisfactorio los reforzadores sociales como por ejemplo recibir felicitaciones y reconocer su gran labor, esto generara un mayor impulso para seguir demostrando un mejor desempeño.

Las principales aportaciones conceptuales en torno al Desempeño Laboral se escogen las siguientes: Según Dalton (2007) es una medida de la eficiencia con la que un empleado realiza su trabajo, la aplica un superior a sus subordinados, los empleados al personal, los empleados entre sí o una combinación de todas las posibilidades.

Menéndez (2007) nos define que son las conductas que realiza el trabajador para cumplir sus funciones u obligaciones que le competen. Las acciones que cumple son las que sabe hacer aprendido de la experiencia laboral y los conocimientos técnicos. El trabajador debe tener decisión, experiencia y habilidades en actividades de los procedimientos de su profesión que influye las relaciones interpersonales.

Según Dessler (2001) para calificar a un colaborador se compara su proceder según las reglas que se definen para su rendimiento teniendo en cuenta sus acciones presentes o pasadas. Chiavenato (2007) nos define que el desempeño es distinto en cada individuo pues obedece a incontables factores que inciden en el éxito. El valor de la recompensa y la inteligencia depende del interés personal, como la efectividad y la competencia del personal que elabora dentro de las entidades; por lo tanto, es menester que el trabajador se sienta feliz con su labor para que pueda realizar sus funciones o tareas eficientemente. Dado que, la eficiencia cumple un papel protagónico en un óptimo desempeño, es importante que los colaboradores adquieran y demuestren actitudes positivas y ponga de su total disposición para alcanzar los fines propuestos por lo que es primordial velar por el bienestar integral de quienes laboran para el triunfo de la empresa.

Por último, Stoner (1994) nos define; “es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

A continuación, se describe las dimensiones de Desempeño Laboral: Dimensión Logro de metas; según Robbins (2014), Definen que el logro de metas es la productividad, servicios realizados más los bienes se dividen de los insumos que se han utilizado para generar esa producción. Las instituciones quieren generar ganancias con la menor cantidad de insumos. De la cual es la planificación que ha

sido planteada y desarrollada para otorgar un mejor servicio. Cuyo objetivo es crear y obtener éxito. Es importante recalcar que no todas las entidades requieren de un mismo modo de conducta y estilo organizacional entre sus colaboradores. No obstante, la organización debe de brindar oportunidades de desarrollo dentro la misma, para incentivar a sus colaboradores; para que ellos puedan desarrollar sus competencias y de esa forma retribuir el buen desempeño laboral, de lo contrario puede causar bajo desempeño y productividad. Por otro lado, si bien es cierto; las personas gozan de características y destrezas que lo identifican, de las cuales, en estos tipos de casos, determinan su competencia para ejecutar su desenvolvimiento en el modo de trabajo organizacional.

Frente a este planteamiento se puede apreciar que la manera en que gestiona las personas que dirigen la entidad influye también en la motivación, ambiente, rendimiento, competencias, habilidades del colaborador ya que la responsabilidad no recae solo en él sino también en las políticas y acciones que ponen en marcha las directivas para una mejor productividad. En tal sentido, lo que se requiere es esta estrategia es que sea acorde a las deficiencias que se presentan en la individualidad; completándose y fortaleciéndose con conocimientos en la interrelación grupal.

Luego tenemos la Dimensión Competencias; según Benavides (2002) son comportamientos y destrezas observables que se deja ver durante el ejercicio del empleo en la culminación de sus funciones y responsabilidades de manera eficaz; ya que si el trabajador incrementa sus competencias mejorara su desempeño y comportamiento laboral; puesto que es un mecanismo para otorgar una mejor producción; por ende, habrá mayor productividad. Por lo tanto, podrá realizar sus funciones con entusiasmo, con responsabilidad y desenvolvimiento.

No obstante, este se mide en el desenvolvimiento de las tareas y como lo sobrelleva estratégicamente; asimismo, para que el empleador pueda desarrollar sus funciones, tiene que desempeñarse con buen estado de ánimo emocional o estrés. Este aspecto tiene que ver mucho con la capacidad emocional, habilidades y conocimientos para poder emprender sus labores; con la idoneidad de contribuir, generar, asumir riesgos y responsabilidades a futuro y puedan resolverlas estratégicamente sin perjudicar su estado de ánimo y atención a los pacientes.

Ante lo expuesto; una entidad exitosa está comprendida con profesionales competente y exitosos que día a día se ven comprometido con sus funciones y dan un valor agregado como organización; asimismo, cuentan con habilidades básicas para poder desempeñarse; ya sea en puestos con cargos gerenciales o con jerarquía; es por ello que hoy en día las entidades, evalúan las personalidades de cada persona. Asimismo, el empleo de estrategias en el comportamiento organizacional; es el motor que impulsa a que los planes, programas y asuntos acordados que se cumplan satisfactoriamente; puesto que, si todos cuentan con una buena relación organizacional habrá mayor productividad.

Finalmente, la dimensión de Rasgos de personalidad; según Myers (2011), es “nuestra naturaleza psicológica individual, es como una identidad personal”, por lo tanto, la personalidad define a la persona, se ve reflejada en la conducta que tenemos. Ello incide e involucra varios aspectos para poder desenvolverse y tener un mejor rendimiento en el trabajo; para el individuo debe estar en todas sus capacidades y vitalidades para ejercer y obrar. Por otro lado, uno de los aspectos de esta definición es la capacidad de adaptación ante los problemas que se presentan e involucra en el desenvolvimiento de las tareas y la manera de cómo lo sobrelleva estratégicamente; en otras palabras tiene que ver con la capacidad emocional, habilidades y conocimientos para poder emprender sus labores; con la idoneidad de contribuir, generar, asumir riesgos y responsabilidades a futuro y puedan resolverlas estratégicamente sin perjudicar su estado de ánimo y atención a los pacientes. Asimismo, este aspecto va de la mano con tener la mente positiva; la cual es una fuente positiva y enriquecedor para generar mayor producción y éxito en la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

El Tipo de diseño del estudio es básica, dado que durante en estudio se recopiló información del contexto para sustentar nuevos conocimientos científicos. El estudio es de enfoque cuantitativo ya que desde el inicio del estudio se realizó sobre las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral.

Hernández-Sampieri (2014) define como la recolección de datos para establecer hipótesis y un plan para su comprobación se suele aplicar métodos estadísticos para poder llegar a una conclusión que firme o niegue las hipótesis planteadas una característica es el análisis de causa -efecto.

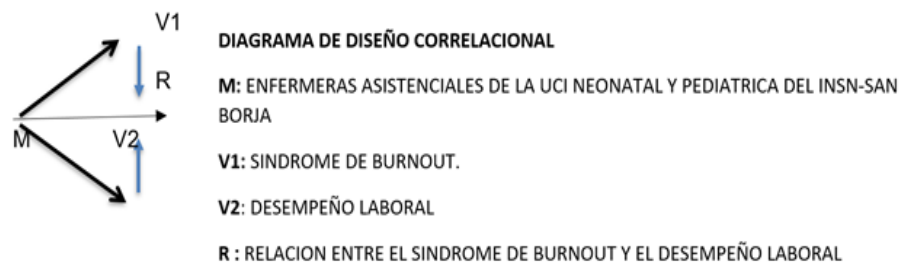
Diseño de Investigación

Es de Diseño es no experimental, según Soto (2015) en el diseño no se debe manipular las variables de estudio, se describen según la situación en la que se halla, consecuentemente, es como se observa de manera descriptiva.

Asimismo, el estudio es de corte transversal correlacional ya que se recolectaron datos en un momento y tiempo único, en la corte 2020 para explicar las variables y analizarlas desde su influencia y relación mutua en el preciso momento que ocurre. Y es correlacional porque compara las variables para evaluar la relación entre ellas (Hernández et al., 2018).

Figura 1

El siguiente diagrama representa el diseño de la investigación realizada:



3.2 Variables y operacionalización

Rodríguez A. (2011), señala que la definición de variables en una investigación es una exteriorización de la realidad que permite conocerla y medirla para indagar sobre el fenómeno que se quiere estudiar, es por esto que, el presente estudio tiene dos variables, la independiente que es síndrome de burnout y la dependiente desempeño laboral.

Definición conceptual: La variable del síndrome de burnout, Maslach (2009), refiere que el síndrome de burnout es una manifestación de tipo psicológica que sobre exige al individuo en responder frente a circunstancias estresoras crónicas presentes en su labor. Debido a esto, causa cansancio, desinterés por su trabajo y sensaciones de ser ineficaz por lo que conlleva a una ausencia de logros.

Definición operacional: Hace referencia a las puntuaciones obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas del instrumento, el cual, comprende 22 ítems tipo escala Likert y se puntúa desde 0 como menor y 6 como mayor, evalúa tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Definición conceptual: La Variable de Desempeño Laboral, nos define Menéndez (2007). El desempeño es el producto de las actividades que realiza el trabajador según su destreza acumulada y su nivel de conocimientos técnicos, con el logro de los objetivos establecidos por cada distribución de las funciones del profesional, teniendo en cuenta el intercambio social sea el adecuado para mejorar la producción.

Definición operacional: Hace referencia a las puntuaciones obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas del instrumento, el cual, comprende 20 ítems tipo escala Likert y se puntúa desde 1 como menor y 5 como mayor puntaje, evaluando tres dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	Es una manifestación de tipo psicológica que sobre exige al individuo en responder frente a circunstancias estresoras crónicas presentes en su entorno laboral. Debido a esto, causa cansancio, desinterés por su trabajo y sensaciones de ineficacia por lo que conlleva a una ausencia de logros.	Son las puntuaciones obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas del instrumento, el cual, comprende 22 ítems tipo escala Likert y se puntúa desde 0 como menor y 6 como mayor, evalúa tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento Emocional (Comprende los ítems 1,2,3,6,8,13, 14,16,20)	Sentimientos Empatía Pensamiento (impotencia Y desesperanza) Interrelaciones en el ambiente laboral	Bajo (22-58) Medio (59-95) Alto (96-132)
			Despersonalización (Con ítems 5,10,11,15,22)	Deshumanización Respuestas negativas Absentismo laboral Actitudes emocionales frías. Despectiva	Las puntuaciones representan: Nunca= 0 Pocas veces al año o menos= 1 Una vez al mes o menos= 2
			Realización Personal (Con ítems 4,7,9,12,17, 18,19, 21)	Desempeño personal Baja autoestima Evitación de Relaciones personales Capacidad laboral	Unas pocas veces al mes= 3 Una vez a la semana = 4 Pocas veces a la semana =5 Todos los días = 6

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de Medición
Desempeño laboral	El desempeño es el producto de las actividades que realiza el trabajador según su destreza acumulada y su nivel de conocimientos técnicos, con el logro de los objetivos establecidos por cada distribución de las funciones del profesional, teniendo en cuenta el intercambio social sea el adecuado para mejorar la producción. (Menéndez, 2007)	Hace referencia a las puntuaciones obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas del instrumento, el cual, comprende 20 ítems tipo escala Likert y se puntúa desde 1 como menor y 5 como mayor puntaje, evaluando tres dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad.	Logros de metas 01 al 07	Eficacia Eficiencia Efectividad	20 a 76 regular 77 a 100 eficiente
			competencias 08 al 14	Habilidades Destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad Iniciativa	Las puntuaciones representan: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Rasgos de personalidad 15 al 20	Sociabilidad autocontrol	

Escala de medición: Tipo escala de Likert según Hernández (2010) son escalas de medición con un puntaje numérico que se cuantificará al culminar y dará una respuesta al sumar todos los ítems.

3.3 Población, muestra, muestro

Población

Según Córdova (2019) la población es el conjunto de elementos que van ser observados y comprende ciertas características de interés que permitirán reunir datos con fines de estudio. La población establecida en el presente estudio son 80 enfermería asistenciales del servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal y Pediátrica del INSNSB. Se tiene en cuenta las siguientes consideraciones:

Criterios de Inclusión

- Profesionales asistenciales de enfermería que trabajan en cuidados intensivos Neonatales y Pediátricos con experiencia asistencial mayor a 1 año con modalidad de CAS, nombrado y tercero.
- Profesionales de enfermería que han ingresado por pandemia para la atención a pacientes con SARS-CoV-2.

Criterios de Exclusión

- Licenciados de enfermería que no deseen colaborar con el estudio o no pertenezcan a la UCI Neonatal o Pediátrica.
- Personal asistencial de enfermería que se encuentre de vacaciones o licencias.

Muestra

Según Hernández & Mendoza (2018) es el subconjunto de una población de interés sobre el cual se van a tomar datos, por lo tanto, debe ser definido y delimitado con exactitud. Debido a que el total de la población será analizada, no se considera tamaño de muestra para la presente investigación.

Muestreo

Según Leonora (2016) procedimiento empleado para seleccionar a los elementos de la muestra del total de la población mediante reglas, procedimientos y criterios. No se aplicó muestreo por que se estudiara a toda la población.

Unidad de análisis

Profesional de enfermería de la UCI Pediátrica y Neonatal del INSN- San Borja.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica se aplicó un cuestionario que permitió indagar y recolectar datos a través de preguntas realizadas en forma directa o indirecta referentes a las variables a medir dirigida a la población participante que ha sido definida para el desarrollo de la investigación (Carrasco, 2009, p.314).

Instrumento

Según Urbano (2006), define como instrumento cualquier mecanismo o dispositivo que nos facilita la obtención de datos. Para la medición del Síndrome de Burnout se usó la escala propuesta por Maslach y Jackson "Maslach Burnout Inventory" (MBI) que mide lo siguiente: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Este cuestionario nos ayudó a medir respuestas en escala de Likert.

Para la medición de Desempeño Laboral se usó el "cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral" dividida en tres dimensiones: Logro de metas, competencias y rasgos de personalidad. El cuestionario está conformado por 20 preguntas que admite respuesta en escala de Likert.

Tabla 3

Ficha Técnica

Titulo	Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout "Escala Maslach Burnout Inventory (MBI)"
Autor (es)	Maslach y Jackson (1981) adaptado por Gloria Elizabeth Condezo Mendoza
Procedencia	Estados Unidos
Objetivo	Medir el Síndrome de Burnout
Aplicación	Individual
Tiempo estimado	15-20 Minutos
Ámbito de aplicación	Los datos se recogerán del servicio de UCI Pediátrica y Neonatal del INSN-SB
Escala y puntuación	Escala de Likert 0 al 6 donde 0 es menor puntaje y 6 mayor calificación
Estructura	22 ítems
Componentes	Se compone de 3 ejes que vienen siendo las dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Tabla 4

Ficha técnica

Titulo	Cuestionario para medir el Desempeño Laboral
Autor (es)	Melani Campos Huarez (2017) adaptado por Gloria Elizabeth Condezo Mendoza
Procedencia	Perú- Lima
Objetivo	Medir el Desempeño Laboral
Aplicación	Individual
Tiempo estimado	10-15 Minutos
Ámbito de Aplicación	Los datos se recogerán del servicio de UCI Pediátrica y Neonatal del INSN-SB
Escala y puntuación	Escala de Licker 1 al 5, se considera 0 como menor y 6 como mayor calificación
Estructura	20 ítems
Componentes	Dimensión 1: Logro de Metas Dimensión 2: Competencias Dimensión 3: Rasgos de personalidad

Validez

Según Hernández y Mendoza (2018) refiere la importancia al grado en el que un instrumento mide con exactitud, la variable que el investigador quiere medir. Por los tanto, debe ser capaz de tener la validez de criterios, contenido y constructo.

La validez de los instrumentos empleados, el inventario “Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981) y el del desempeño laboral, han sido validados cada uno por un juicio de profesionales expertos quienes reafirman su validez cumpliendo los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, como se muestra a continuación:

Tabla 5

Validez de los instrumentos síndrome de Burnout y Desempeño Laboral

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Mg. Jessica More Ramos	Si	Si	Si
Mg. Cynthia Ochoa Campoverde	Si	Si	Si
Mg. Yovana Leandro Gómez	Si	Si	Si

Fuente: Propia de la validez

Confiabilidad

Según Córdova (2018, p.120) la confiabilidad es la que tiene un instrumento de hacer la medición real de una variante capacidad. La consistencia de la medida se expresa a través de un coeficiente de confiabilidad

El instrumento de síndrome Burnout es un cuestionario que consta de 22 preguntas con una validez realizada por Gloria Elizabeth Condezo Mendoza, con una prueba piloto conformada la muestra 10 profesionales de enfermería, cumpliendo con los criterios establecidos, con un alfa de Crombach de 0,7 siendo su confiabilidad alta.

El instrumento de Desempeño Laboral conta de 20 preguntas validado por Gloria Elizabeth Condezo Mendoza. Se aplico una prueba pilotó a 10 profesionales de enfermería . Con un alfa de Crombach de 0.9 siendo su confiabilidad alta.

Tabla 6

Confiabilidad del Alfa de Crombach del Síndrome de Burnout	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,709	22

Fuente: Se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Confiabilidad del Alfa de Crombach de las dimensiones del Síndrome de Burnout			
Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos	Confiabilidad
Agotamiento emocional	0.879	9	Fuerte
Despersonalización	0.698	5	Moderada
Realización personal	0.681	8	Moderada

Fuente: Se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Confiabilidad del Alfa de Crombach de Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,90	20

Fuente: Se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Confiabilidad del Alfa de Crombach de las dimensiones del Desempeño Laboral			
Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos	Confiabilidad
Logro de metas	0.70	7	Moderada
Competencias	0.91	7	Alta
Rasgos de personalidad	0.48	6	Baja

Fuente: Se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Escala de valores para el coeficiente de alfa de Crombach según Kerling

Descripción	Intervalos
No hay confiabilidad	(-1 - 0)
Confiabilidad baja	(0,01 - 0,46)
Confiabilidad Moderada	(0,5 - 0,75)
Confiabilidad fuerte	(0,76 - 0,89)
Confiabilidad Alta	(0,9 – 1)

Fuente: (Milán y Vega, 2012)

3.5. Procedimientos

Para ejecutar el proyecto de investigación se solicitó la autorización dirigida a la dirección general del INSN-SB luego se coordinó con la jefa de enfermeras de departamento de enfermería, con la jefas de los servicios y con el área de capacitación y procedió a gestionar la autorización, se redacta la carta de presentación para la aplicación de los instrumentos se les informa a al grupo de estudio sobre la investigación, objetivos, propósito, beneficios, confidencialidad en

el llenado del cuestionario y que la participación es voluntaria , se entregara consentimiento informado junto con los cuestionarios según criterios de selección , se recopilo los datos y se ubicó la información en un Excel acto seguido se procedió con el análisis y la interpretación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para la base de datos se utilizó el Microsoft Office Excel y para las estadísticas SPPSS versión 26.

Análisis Descriptivo, los resultados obtenidos están representados a través de tablas y gráficos de barra con los porcentajes correspondientes que nos ayudaron a realizar el análisis e interpretación.

Análisis Inferencial, Según Salvatierra (2013) en la comprobación de la hipótesis general y específicas, se aplicó la prueba de normalidad y correlación de Spearman para demostrar la relación de las variables SB y Desempeño laboral.

Estadística inferencial / prueba de hipótesis

Ya que el estudio es correlacional, se utilizará la prueba estadística coeficiente de Rho de Sperman para determinar el nivel de correlación las hipótesis mencionadas en el estudio.

Rango	Relación
-------	----------

-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández y Bautista.

La formulación de la Hipótesis Estadística: H_0 : (formula hipótesis anular) $r = 0$ y
 H_1 : (formulación de hipótesis alterna) $r \neq 0$

Nivel de significación

Para el análisis inferencial se aplico la prueba de correlación de Rho Spermán ($\alpha = 0.05$) que correspondió una confiabilidad del 95%

Regla de dedición

El nivel de significación “p” es menor que α (0.05), rechaza H_0

El nivel de significación “p” es mayor que α (0.05), se acepta H_0

Si el nivel de significación “p” es menor que α , usted declara significancia estadística y rechaza la hipótesis nula.

3.7. Consideraciones éticas de la investigación

Se tomarán en cuenta los principios éticos, durante la recolección de datos para la investigación, entre ellos el principio de la autonomía tendrán la libertad de decidir voluntariamente su participación en el presente estudio y firmar el consentimiento informado, previa información sobre el estudio. Los datos obtenidos se mantendrán

en reserva y serán utilizados solo para la presente investigación. El principio de la beneficencia el presente estudio se considerará el beneficio de las enfermeras, mediante la información clara, actualizada, comprensible y fortalecimiento de los conocimientos. El principio de la no maleficencia durante el transcurso del estudio la investigadora no evidenciara conductas o actitudes que provoquen algún daño, o que influyere de manera negativa. Y por último el principio de justicia se tendrá la misma oportunidad de participar en la investigación. El estudio se aplicará sin distinción de estrato socioeconómico, cultural y raza. Las enfermeras recibirán un trato sin discriminación alguna.

IV. RESULTADOS

Resultado Descriptivos

Tabla 7

Frecuencia de variable de Síndrome de Burnout

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	28.75%
Medio	56	70%
Alto	1	1.25%
Total	80	100%

Fuente: Base de datos Excel de la encuesta aplicada al personal de Enfermería.

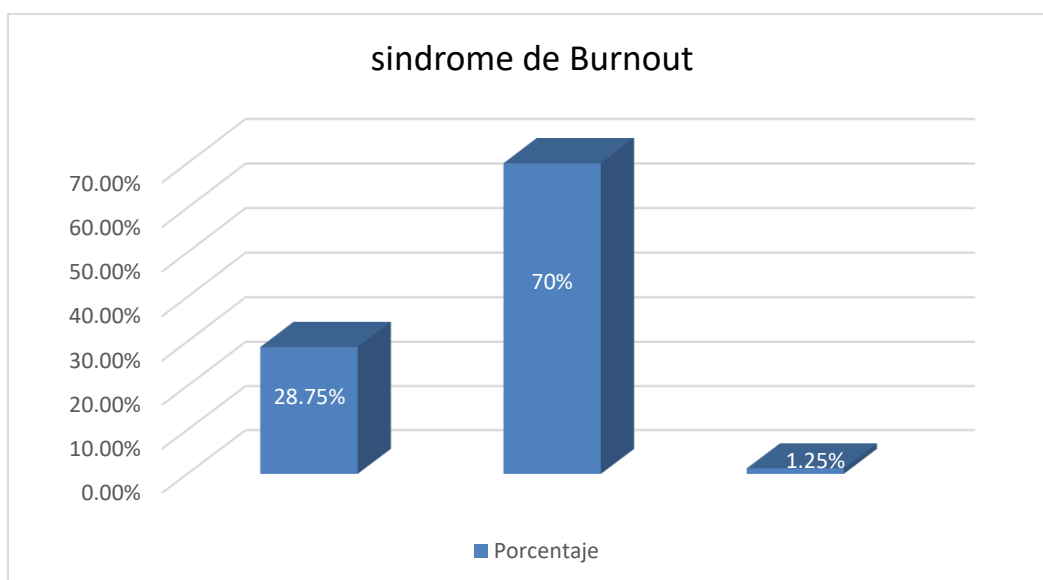


Figura 2: Niveles de la variable Síndrome de Burnout de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Interpretación: Los datos hallados en la tabla 7 y figura 2 nos afirma que la frecuencia y porcentaje de las enfermeras que laboran en UCI neonatal y pediátrica del INSNSB presentan un nivel medio de SB representado con un 70%, seguido de un nivel bajo con un 28.75% y finalmente un nivel alto con 1,25%.

Tabla 8

Frecuencia de la dimensión Agotamiento Emocional de la variable Síndrome de Burnout.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	27.85%
Medio	35	44.30%
Alto	22	27.86%
Total	79	100%

Fuente: Base de datos Excel de la encuesta aplicada al personal de Enfermería

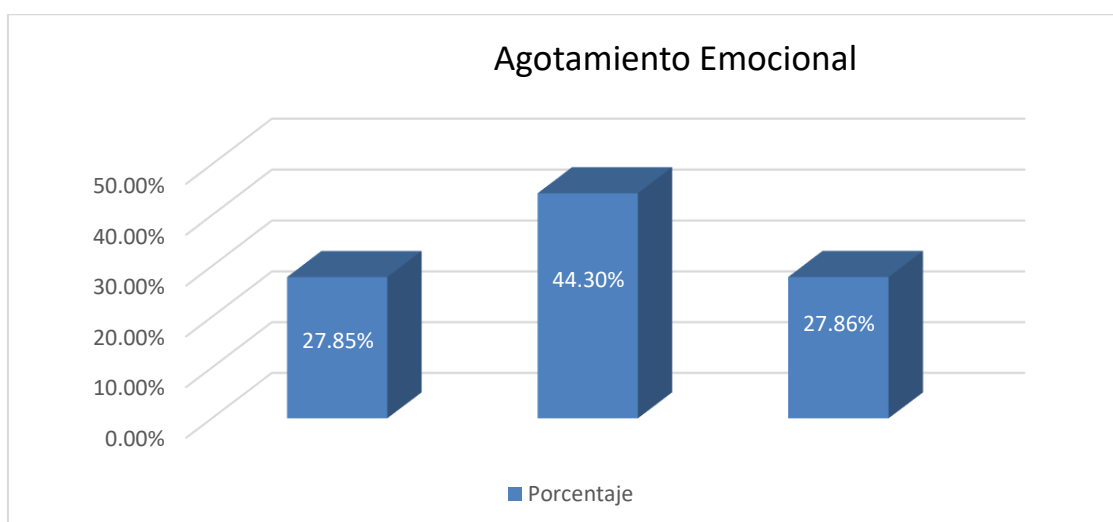


Figura 3: Niveles de la *dimensión Agotamiento Emocional* en las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Interpretación: Los datos hallados en la tabla 8 y figura 3 nos afirma que la frecuencia y porcentaje de las enfermeras que laboran en UCI neonatal y pediátrica del INSNSB presentan un nivel medio en la dimensión de Agotamiento Emocional representado con un 44.30%, seguido de un nivel alto con 27.86% y finalmente un nivel bajo con 27,85%. En el cuadro se evidencia que la brecha entre el nivel alto y bajo no es mucho por lo tanto se existe agotamiento emocional y se confirma con un alfa de crombach fuerte de 0.87.

Tabla 9

Frecuencia de la dimensión Despersonalización de la variable Síndrome de Burnout.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	70	56%
Medio	23	18%
Alto	33	26%
Total	126	100%

Fuente: Base de datos Excel de la encuesta aplicada al personal de Enfermería

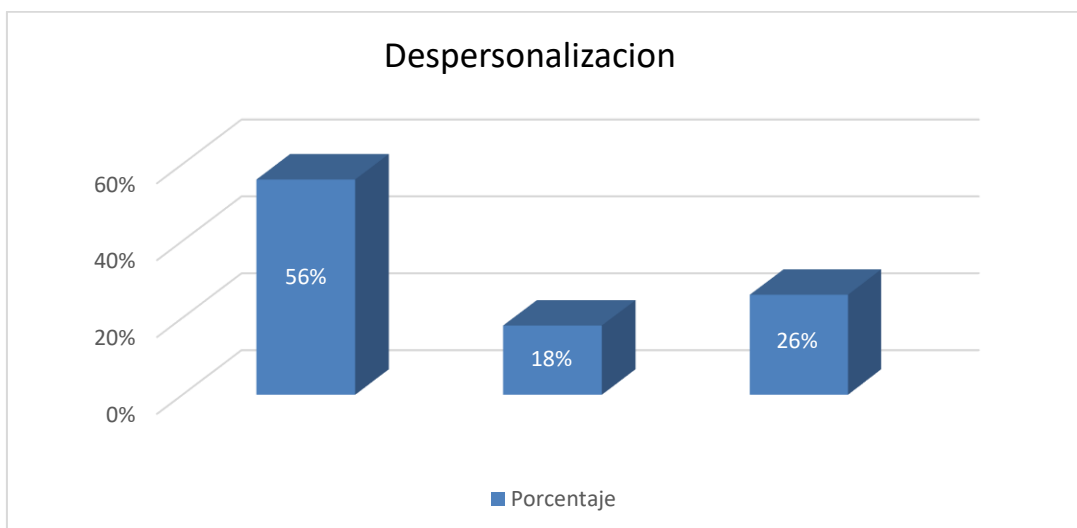


Figura 4: Niveles de la dimensión de Despersonalización en las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Interpretación: Los datos hallados en la tabla 9 y figura 4 nos afirma que la frecuencia y porcentaje de las enfermeras que laboran en UCI neonatal y pediátrica del INSNSB presentan un nivel bajo en la dimensión de Despersonalización representado con un 56%, seguido de un nivel alto con un 26% y finalmente un nivel medio con 18%.la dimensión presenta una confiabilidad moderada con alfa de crombach e 0.698.

Tabla 10

Frecuencias de la dimensión de Realización Personal de la variable Síndrome de Burnout.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	33%
Medio	34	43%
Alto	20	25%
Total	80	100%

Fuente: Base de datos Excel de la encuesta aplicada al personal de Enfermería

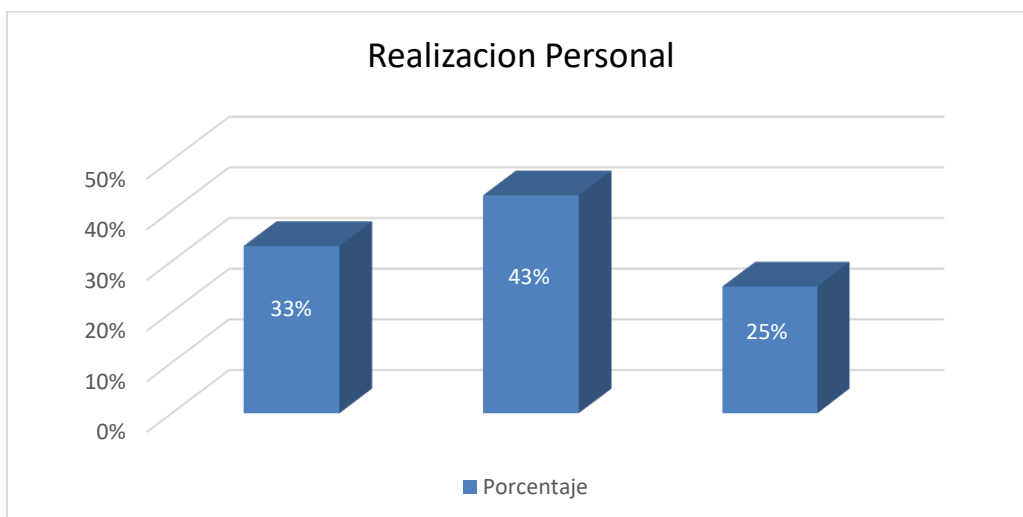


Figura 5: Niveles de la dimensión de Realización Personal en las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Interpretación: Los datos hallados en la tabla 10 y figura 5 nos afirma que la frecuencia y porcentaje de las enfermeras que laboran en UCI neonatal y pediátrica del INSNSB presentan un nivel medio en la dimensión de Realización Personal representado con un 43%, seguido de un nivel bajo con un 33% y finalmente un nivel alto con 25%.

Tabla 11

Frecuencia de variable de Desempeño Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Regular	23	29%
Eficiente	57	71 %
Total	80	100%

Fuente: Base de datos Excel de la encuesta aplicada al personal de Enfermería

Figura 5

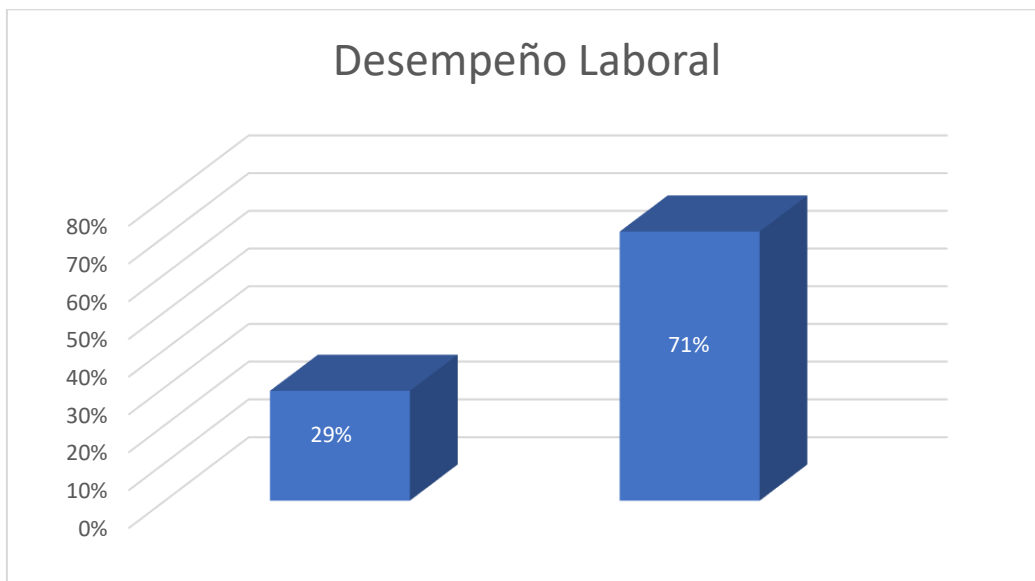


Figura 5: Niveles de la variable Desempeño Laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Interpretación: Los datos hallados en la tabla 11 y figura 5 nos afirma que la frecuencia y porcentaje de las enfermeras que laboran en UCI neonatal y pediátrica del INSNSB presentan un nivel Eficiente representado con un 71.25%, seguido de un nivel regular con un 29%.

RESULTADOS INFERENCIALES

Prueba de hipótesis GENERAL

H1: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Ho: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Tabla 12

Prueba de correlación entre el SB y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

		S. Burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	1,000	,271*
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,015
	N	80	80
	Desempeño Laboral	,271*	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,015	.
	N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS de la encuesta aplicada al personal de Enfermería

Interpretación

Los resultados dan a conocer un coeficiente de correlación de 0,271* en las variables; teniendo en cuenta el baremo de estimación existe una correlación positiva media, con un nivel de significancia de solo $p=0.015$ siendo menor al propuesto ($p = 0.05$). Por tanto, significa que existe relación entre las variables por lo que se acepta la H1 y rechaza la H 0. Podemos concluir que existe relación

significativa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Prueba de Hipótesis Especifica 1

H1: Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Tabla 13

Prueba de correlación entre Agotamiento Emocional y desempeño laboral *de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.*

			Agotamiento Emocional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,192
		Sig. (bilateral)	.	,088
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,192	1,000
		Sig. (bilateral)	,088	.
		N	80	80

Fuente: Base de datos SPSS de la encuesta aplicada al personal de Enfermería

Interpretación

Según los resultados evidencia un coeficiente de correlación de 0,192 y de acuerdo al baremo de estimación existe una Correlación positiva media, con un nivel de significancia de $p=0,88$ siendo mayor al propuesto ($p = 0.05$) demuestra que no existe relación entre la primera dimensión y la segunda variable por lo que se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 . Podemos concluir que No existe relación

significativa entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Tabla 14

Prueba de correlación entre Despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020

			Desperson alización	Desempeñ o Labora
Rho de Spearman	Despersonalizaci ón	Coeficiente de correlación	1,000	,084
		Sig. (bilateral)	.	,457
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,084	1,000
		Sig. (bilateral)	,457	.
		N	80	80

Fuente: Base de datos SPSS de la encuesta aplicada al personal de Enfermería

Interpretación

Según los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0,084, según el baremo de estimación existe una Correlación positiva débil, con un nivel de significancia $p=0,457$ siendo mayor al propuesto ($p = 0.05$) esto indica que no existe relación entre la segunda dimensión y la segunda variable por lo que se acepta la Ho y se rechaza la H1. Podemos concluir que No existe relación significativa entre

la dimensión despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020

Prueba de Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Tabla 15

Prueba de correlación entre Realización Personal y desempeño laboral *de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020*

			Realización Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,017
		Sig. (bilateral)	.	,878
		N	80	80
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,017	1,000
		Sig. (bilateral)	,878	.
		N	80	80

Fuente: Base de datos SPSS de la encuesta aplicada al personal de Enfermería

Interpretación

Los resultados dieron un coeficiente correlación de 0,017 y de acuerdo al baremo de estimación, existe una correlación positiva débil , con un nivel de significancia $p=0,878$ siendo mayor al propuesto ($p = 0.05$) esto indica que no existe relación

entre las variables por lo que se acepta la H_0 y rechaza la H_1 . Podemos concluir que no existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

V. DISCUSIÓN

Las condiciones con las que labora el personal de salud tienden a producir estrés como consecuencia de diferentes factores tales como la carga laboral, turnos de trabajo que exceden más de lo normal, manejo procedimientos complejos y apoyo emocional al paciente y familiares, pueden afectar el desempeño laboral. Por ende, los profesionales de enfermería se constituyen en un colectivo de alto riesgo de desarrollar burnout.

Estos resultados serán nuevos aportes en los estudios previos realizados en nuestro país sobre la presencia de SB, en la presente investigación se propuso determinar la relación del SB y el desempeño laboral en las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSN-SB y pesar de las condiciones cotidianas de stress que desarrolla el personal de enfermería de acuerdo con la correlación de variables de coeficiencia Rho de la prueba de Spearman es 0,271 que representa una correlación positiva media, con un nivel de significancia estadística $p=0.015$ obteniendo resultados similares con el estudio de Teófilo en el año 2020 que se realizó en el centro de salud en Puno donde su correlación de variables de Rho de la prueba de Spearman es 0,063 que representa una correlación positiva débil con un nivel de significancia $p=0,786$, los dos estudios presentan una correlación lineal positiva directa. En consecuencia se rechaza la H_0 , a mejor desempeño laboral ante una presión y exigencia laboral condiciona más probabilidad de desarrollar el SB, también se evidencia que los acontecimientos que estamos viviendo a nivel mundial están influenciando en nuestros niveles de SB evidenciado por el aumento de intensidad

Con respecto al primer objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral a pesar de las condiciones de estrés que se desarrolla el personal de enfermería se refleja una correlación positiva media directa lineal ($r= 0,192$) con un nivel de significancia estadística $p=0,088$ en las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSN-

SB 2020, estos resultados son distintos al estudio de Rendon en año 2020 donde se observa una significancia estadística de $p = 0,013$ entre agotamiento emocional y carga de trabajo en el personal de enfermería. Por lo tanto podemos concluir que No existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.

Asimismo, se encuentra similitud con la investigación de Blanca (2018), que realizó la investigación en el centro hospitalario Andalucía -España porque no se alcanzó significancia estadística en ninguna de sus dimensiones al igual que nuestro presente estudio todas mostraron un resultado mayor al propuesto ($p = 0.05$). Consecuentemente se acepta la hipótesis nula de los estudios.

Con respecto a los resultados en la escala de medición se halló en el presente estudio el resultado de SB en un nivel medio con un 70%, agotamiento emocional nivel medio con 44.30%, despersonalización nivel bajo con 56 % y realización personal nivel medio con 43 %, se observa cierta similitud en algunos los hallazgos del estudio de Rendón (2020) que realizó en México en la Unidad de Cuidado Crítico y de Hospitalización donde mostró una medición media en el SB con un 82%, agotamiento emocional nivel bajo con 62.2%, despersonalización nivel bajo con 57.8% % y realización personal nivel bajo con 40% . Por lo tanto se infiere que el personal de enfermería a pesar de tener exceso de carga de trabajo, turnos laborales extras, manejo de procedimientos complejos y apoyo emocional al paciente y familiares existe problemas moderados de estrés producto del agotamiento y presión laboral que si no se da solución puede ocasionar en el bajo rendimiento y desenvolvimiento laboral; pudiendo afectar la salud de trabajador o del paciente

Con respecto al segundo objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral se refleja una correlación positiva débil directa lineal ($r= 0, 084$) con un nivel de significancia estadística $p=0,457$ en las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSNSB, 2020 ,en relación con el estudio de Blanca en el año 2018 los resultados de despersonalización son similares con una correlación positiva media directa lineal ($r=0.392$) y una significancia estadística de $p=1.3$. Por lo tanto, se acepta la H_0 del

presente estudio. Este resultado se puede ver influenciado por que el alfa de Crombach de la presente dimensión tiene una confiabilidad moderada 0.698.

Asimismo, Abarca en su estudio que, realizado en el Hospital Ventanilla en Lima, halló una correlación de $-0,520^{**}$ representa una correlación inversa negativa considerable con una significancia estadística de $p=0,003$ aceptando la hipótesis alterna es muy diferente a nuestro estudio que se encontró que se halló una correlación de Rho Spearman $=-0,271$ representa una correlación positiva media lineal con una significancia estadística de $p=0,015$ aceptando la hipótesis alterna.

Con respecto al tercer objetivo específico determinar la relación que existe entre la dimensión de realización personal y desempeño laboral se refleja una correlación positiva débil directa lineal ($r= 0, 017$) con un nivel de significancia estadística $p=0,878$ en las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSN-SB ,2020. Los resultados no presentan relación con el estudio de Rivas y Barraza del año 2018 que se evidencia una significancia estadística de $p=0,018$ entre la dimensión de realización personal y situación laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Este resultado también se puede ver influenciado por que el alfa de Crombach de la presente dimensión tiene una confiabilidad moderada 0.681.

En concordancia al estudio de Abarca los niveles de desempeño laboral son adecuados con un 63.3% se observa cierta similitud con nuestro estudio que halló resultado en los niveles de desempeño laboral de eficiente en un 71%. Ello está relacionado que a pesar del de la carga y la presión laboral se evidencia un trabajo eficiente del personal de enfermería.

Se encuentra mas diferencias que similitudes posiblemente estén relacionados a la confiabilidad de las dimensiones de los instrumentos, ya que todas sus dimensiones no presentan una confiabilidad alta incluso la dimensión de rasgos de personalidad de la variable de desempeño profesional tiene el alfa de Crombach es baja con 0.48.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En concordancia al objetivo general, se evidencia que existe correlación positiva media con una significativa estadística ($p=0,015$ y $r=-0,271$) entre el SB y la variable desempeño laboral de las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSN-SB

2020. Existe una relación lineal directa mejor desempeño laboral ante presión y exigencia laboral condiciona más probabilidad de desarrollar el SB, este resultado esta influencia a los acontecimientos que estamos viviendo en la actualidad ya que la presión laboral en esta año ha aumentado por la demanda paciente covi19 en las unidades de cuidados intensivos y a pesar de la presión se siguió trabajando con responsabilidad repercutiendo en nuestra salud y estando predispuestas desarrollar el síndrome de burnout pero es nuestra vocación prestar atención de salud integral y de calidad ya que estamos en primera línea de lucha en esta pandemia .

Segunda:

En relación al primer objetivo específico, se halló una correlación positiva media directa lineal con un nivel de significancia estadística $p= 0,088$ y $r=0,192$ entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral .Ante ello, se evidencia que el presente estudio hay un correlación media ,el agotamiento emocional producto del estrés y presión laboral influye en el rendimiento y desenvolvimiento laboral; dado que es un cansancio físico y psicológico que desarrolla el de personal de salud produce serios problemas que hasta incluso puede afectar en la vida y salud del paciente.

Tercera:

En relación al segundo objetivo específico, se evidencio que existe una correlación positiva débil directa lineal entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral ($r= 0, 084$), con una significancia estadística de $p=0.457$ en las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSN-SB, 2020. Por lo tanto, en este estudio no se evidencio actitudes inapropiadas hacia el paciente por lo tanto a pesar de estar influenciadas por el miedo a contraer el covi19 no se perdió el trato humanizado con nuestros pacientes.

Cuarta:

En relación al tercer objetivo específico, se evidencio que existe una correlación positiva débil directa lineal ($r= 0, 017$) con un nivel de significancia estadística $p=0,878$ en las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSN-SB ,2020.

Ante ello, se halló que la relación es casi nula que la incompetencia y la incapacidad para hacer frente a situaciones difíciles puede producir SB en el personal d enfermería y afectar negativamente en la realización de trabajo y la realización con las personas que atiende.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Va dirigida al personal de enfermería que labora en las UCI ,se evidencio un síndrome de burnout medio y el desempeño laboral eficiente, se recomienda a las jefaturas implementar la evaluación de los niveles de síndrome de burnout anualmente para detectar de manera oportuna dicha enfermedad ,a fin de darle solución en la etapa temprana y tener conocimiento de nuestro estado emocional , psicológico y no llegue a un estrés crónico que ocasione daño tanto al personal como a los pacientes repercutiendo de manera negativa en su desempeño laboral. Además, de otorgar al personal de enfermería intensivista un buen ambiente laboral; ya que de esa manera habrá mayor productividad y eficiencia laboral; dado que, si el trabajador se encuentra motivado; podrá realizar sus funciones satisfactoriamente con entusiasmo, con responsabilidad y desenvolvimiento.

Segundo:

Existe una correlación positiva media lineal entre el desempeño laboral y el cansancio emocional, en los servicios de unidades críticas la sobrecarga de funciones y demanda de atención del paciente complejo, se recomienda que se pueda implantar horas de reposo durante el turno de doce horas sin dejar de cumplir con nuestra meta de brindar un atención íntegra y de calidad.

Tercero:

Se ha hallado una correlación débil entre el desempeño laboral y la despersonalización de las enfermeras, se deben realizar actividades de relajación y talleres de sensibilización y empatía para mantener el trato humanizado.

Cuarto:

Se evidencia que existe relación directa del desempeño laboral con la realización personal, se recomienda las autoridades de la institución fomentar incentivos motivacionales, premiaciones al mejor trabajador, incentivos económicos; etc.

REFERENCIAS

- Aceves, G. A., López, M. Á. C., Moreno, S., Jiménez, F. F. S., & Campos, J. D. J. S. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309.
- Abarca Pérez, J. E. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla*, Lima-2017.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14338>
- Blanca (2018) (Artículo); *Síndrome de burnout en el personal de enfermería: asociada a estresores del entorno hospitalario Andalucía, España*.
- Betancur, A., Guzmán, C., Lema, C., Pérez, C., Pizarro, M. C., Salazar, S., ... & Trespacios, E. M. V. (2012). *Síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud*. *Revista CES Salud Pública*, 3(2), 184-192.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4163383>
- Bobadilla, A.E., (2016). *Factores Motivacionales y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de Essalud Chiclayo. Abril-octubre ,2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

- Cavero, P.K. (2017) Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales en una Clínica, Marzo Lima. (título Especialista). Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Cremades, P. (2016) *Repercusiones del estrés laboral sobre la atención de enfermería*. (Tesis doctoral). Universidad de Alicante, España.
- Campos, H. (2018) *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Cahuín P.P. (2018) Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital de Pampas. (Tesis) Universidad Privada De Huancayo “Franklin Roosevelt .
- Gago, K. A. R., Martínez, I. K. Alegre, A.A. (2017), (Artículo) *Relación entre clima laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras de un Hospital General de Huancayo-Perú, revista de Universidad San Ignacio de la Loyola Latinoamérica de ciencia y psicología*. file:///C:/Users/Eli-Sebas/Desktop/PSIENCIA_Revista-Latinoamericana-de-Ciencia-Psicologica_9-4_Gago-et-al.pdf peru.2250-5504.
- Gómez, I. (2017). *Factores asociados al síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. Universidad María Auxiliadora – UMA, Perú*.
- Gutiérrez V.G.R. (2019) *Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Gutiérrez, L.O. (2016). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana 2016 (Artículo)*. Universidad de los Llanos. Villavicencio, Colombia
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1997). A longitudinal study on burnout syndrome in nursing professionals. *Quaderni di Psicologia del Lavoro*, 5, 407-414.

- Hui, D. S., & Zumla, A. (2019). Severe acute respiratory syndrome: historical, epidemiologic, and clinical features. *Infectious Disease Clinics*, 33(4), 869-889. <https://doi.org/10.1016/j.idc.2019.07.001>
- Hurtado, D., & Pereira, F. (2015). *El síndrome de desgaste profesional (Burnout Syndrome): manifestación de la ruptura de reciprocidad laboral*. *Revista Salud Bosque*, 2(2), 29-38. <https://doi.org/10.18270/rsb.v2i2.61>
- Lauracio, c. (2020) *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud*. (Artículo) *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*. Perú
- López, M.M. (2014) *El desempeño profesional del especialista en enfermería en salud pública: enfoques teóricos para su evaluación* (Artículo) *Revista Medico científica de la Secretaria de Salud de Jalisco*.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment*. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030090402>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Serie *protección de la salud de los trabajadores*, 3. https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- López, T. (2017) *Síndrome de Burnout y desempeño profesional en el personal de Enfermería que labora en el Hospital Luis Negreiros Vega Octubre-diciembre del 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- López C.A. (2017). *síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes Organizacionales en el ámbito de la Sanidad Pública Gallega*. Tesis de Doctorado. Universiada de Vigo.
- Menor- segura, M. R., Diaz, S. R. M., Fernández, H.L.O., Lima (2015). *Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana* .2(1), 137-147.

- Machuca Samuel, S. (2016). Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital i essalud-tingo maría 2014. <http://200.37.135.58/handle/123456789/280>
- Mendoza, V. (2017) *Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Monte, P. R. G., & Peiró, J. M. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268. https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Monteza Izquierdo, A. Y. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/789/monteza_ia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslach, CY y Leiter, M.P. (1997) "La verdad sobre el agotamiento: cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto". *Shirey, M*, 2001, pág. 193-203.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43. https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=21
- Maslach, C. (1993). Burnout: una perspectiva multidimensional. <https://psycnet.apa.org/record/1993-97794-002>
- Ortega Padilla, K. J. (2016). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II EsSalud Huánuco-2016*. <https://core.ac.uk/download/pdf/80293225.pdf>
- Organización mundial de la salud (5 de enero de 2020). Neumonía de causa desconocida – China. <https://www.who.int/csr/don/05-january-2020-pneumonia-of-unkown-cause-china/es/>
- Ordóñez, I. F. (2015). *El Desarrollo organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral del Hospital Básico Baños* (Master's thesis, Universidad Técnica de

- Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gerencia de Instituciones de Salud.).
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/13052>
- Prado Álvarez, C. G. (2015). Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2651>
- Puerto, J. C. (2016). *Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería (Doctoral dissertation, Universitat d'Alacant-Universidad de Alicante)*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=61431>
- Pérez, A. M. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Rodríguez, H., Cobucci, R., Oliveira, A., Cabral, J. V., Medeiros, L., Gurgel, K., ... & Gonçalves, A. K. (2019). Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. *PLoS One*, 13(11). <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0206840>
- Ruiz Caqui, Y. J. (2020). *Influencia del síndrome de burnout en la calidad de atención que brinda el profesional de salud en la micro red Huariaca, Pasco 2020*. <http://repositorio.upecen.edu.pe/handle/UPECEN/217>
- Rivas, E., & Barraza-Macías, A. (2018). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. *Enfermería universitaria*, 15(2), 136-146. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000200136
- Rendon, M.M. (2020) *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización (Artículo) Universidad de Sonora de México*.
- Toro, C (2014) *Nivel de Burnout en profesionales de enfermería en una institución prestadora de servicio de tercer nivel de la ciudad de Manizales* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Manizales – Colombia
- Teófilo (2020) *síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud*, Universidad Nacional del Antillano de Puno, Perú.

file:///C:/Users/Public/Desktop/Descargas/Documentos/90-
Texto%20del%20artículo-428-1-10-20201006.pdf

Vinueza-Veloz, A. F., Aldaz-Pachacama, N. R., Mera-Segovia, C. M., Pino-Vaca, D. P., Tapia-Veloz, E. C., & Vinueza-Veloz, M. F. *Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19*. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>

World Health Organization. (2015). Summary of current situation, literature update and risk assessment—7 July 2015. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/179184/2/WHO_MERS_RA_15.1_eng.pdf?ua¼1

Yaya, V., Jurado, L., & Serrano, E. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de una clínica privada de Lima, 2017*. Universidad peruana Unión.

Yallerco Q.L., Y.U.H. (2019) *Liderazgo y Desempeño Laboral de los enfermeros que laboran en el sector salud, Juliaca 2019*. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1343/1684.

ANEXO 3

Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	Se define como un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo, dicha respuesta origina agotamiento extenuante, sentimiento de desapego por el trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros. (Maslach ,2009)	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, que se desarrolla en el instrumento que consta de 22 ítems las cuales se medirán con una escala de Likert 0 como menor puntuación y 6 como mayor puntuación.	Agotamiento Emocional (1,2,3,6,8,13, 14,16,20)	Sentimientos Empatía Pensamiento (impotencia Y desesperanza) Interrelaciones en el ambiente laboral	Bajo (22-58) Medio (59-95) Alto (96-132) 0: Nunca, 1:Pocas veces al año o Menos, 2: Una vez al mes o Menos, 3: Unas pocas veces al mes, 4: Una vez a la semana; 5:Pocas veces a la semana 6: Todos los días.
			Despersona- lización (5,10,11,15,22)	Deshumanización Respuestas negativas Absentismo laboral Actitudes emocionales frías. Despectiva	
			Realización Personal (4,7,9,12,17,18,19, 21)	Desempeño personal Baja autoestima Evitación de Relaciones personales Capacidad laboral	

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de Medición
Desempeño laboral	El desempeño es el producto de las actividades que realiza el trabajador según su destreza acumulada y su nivel de conocimientos técnicos, con el logro de los objetivos establecidos por cada distribución de las funciones del profesional, teniendo en cuenta el intercambio social sea el adecuado para mejorar la producción. (Menéndez ,2007)	Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad que se desarrolla en el instrumento que consta de 20 ítems las cuales se medirán con una escala de Likert 1 como menor puntuación y 5 como mayor puntuación	Logros de metas 01al 07	Eficacia Eficiencia Efectividad	Regular: 20 a 76 Eficiente: 77 a 100 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			competencias 08 al 14	Habilidades Destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad Iniciativa	
			Rasgos de personalidad 15 al 20	Sociabilidad autocontrol	

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

SINDROME DE BOURNOT

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados: 0: Nunca, 1: Pocas veces al año o Menos, 2: Una vez al mes o Menos, 3: Unas pocas veces al mes, 4: Una vez a la semana; 5: Pocas veces a la semana y 6: Todos los días.

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
03	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
04	Comprendo fácilmente como se siente los pacientes							
05	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
06	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
07	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes							
08	Siento que mi trabajo me esa desgastando							
09	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12	Me siento muy activo							
13	Me siento frustrado con mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							
15	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes							
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20	Me siento acabado							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
22	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas							

DESEMPEÑO LABORAL

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente para el enunciado: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: siempre.

LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
COMPETENCIAS		1	2	3	4	5
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
RASGOS DE PERSONALIDA		1	2	3	4	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

Anexo 5

Validez de los instrumentos síndrome de Burnout y Desempeño Laboral

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Mg. Jessica More Ramos	Si	Si	Si
Mg. Cynthia Ochoa Campoverde	Si	Si	Si
Mg. Yovana Leandro Gómez	Si	Si	Si

Fuente: Propia de la validez

Experto 1

UCV
ESCUOLA DE POSGRADO
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	x		x		x		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	x		x		x		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	x		x		x		
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me esa desgastando.	x		x		x		
6	Me siento frustrado con mi trabajo.	x		x		x		
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	x		x		x		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	x		x		x		
9	Me siento acabado	x		x		x		
DIMENSION 2 DESPERSONALIZACION								
10	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	x		x		x		
12	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente.	x		x		x		
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.	x		x		x		
14	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.	x		x		x		
DIMENSION 3 REALIZACION PERSONAL								
15	Comprendo fácilmente como se siente los pacientes.	x		x		x		
16	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.	x		x		x		
17	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	x		x		x		
18	Me siento muy activo.	x		x		x		
19	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.	x		x		x		
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.	x		x		x		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	x		x		x		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	x		x		x		

ESCUOLA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra Mg. Jessica More Ramos DNI:42420695.....

Especialidad del validador: Enfermera en neonatología y auditoría en salud

...25... del 11 del 2020.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

UCV
ESCUOLA DE POSGRADO
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.	x		x		x		
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio.	x		x		x		
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.	x		x		x		
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.	x		x		x		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	x		x		x		
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores.	x		x		x		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	x		x		x		
dimensión 2 COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	x		x		x		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	x		x		x		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	x		x		x		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	x		x		x		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	x		x		x		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	x		x		x		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	x		x		x		
dimensión 3 RASGOS DE PERSONALIDAD.								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	x		x		x		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funciones como un equipo integrado.	x		x		x		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.	x		x		x		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	x		x		x		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	x		x		x		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	x		x		x		

ESCUOLA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra Mg. Jessica More Ramos DNI:42420695.....

Especialidad del validador:

...25... de ...11... del 2020...

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	✓		✓		✓		
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me esa desgastando.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado con mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	✓		✓		✓		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	✓		✓		✓		
9	Me siento acabado	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 DESPERSONALIZACION								
10	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.	✓		✓		✓		
14	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3 REALIZACION PERSONAL								
15	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.	✓		✓		✓		
16	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.	✓		✓		✓		
17	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	✓		✓		✓		
18	Me siento muy activo.	✓		✓		✓		
19	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.	✓		✓		✓		
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.	✓		✓		✓		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	✓		✓		✓		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Olivera Campesende Cipriana P. DNI: 42516999

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los Servicios de la Salud.

25 de Octubre del 2010

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Olivera Campesende R.E: 001093

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.	✓		✓		✓		
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio.	✓		✓		✓		
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.	✓		✓		✓		
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.	✓		✓		✓		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	✓		✓		✓		
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores.	✓		✓		✓		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	✓		✓		✓		
dimensión 2 COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	✓		✓		✓		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	✓		✓		✓		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	✓		✓		✓		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	✓		✓		✓		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	✓		✓		✓		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	✓		✓		✓		
dimensión 3 RASCOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.	✓		✓		✓		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.	✓		✓		✓		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	✓		✓		✓		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	✓		✓		✓		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia para ser aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Olivera Campesende Cipriana P. DNI: 42516999

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

25 de Noviembre del 2010

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Olivera Campesende R.E: 001093

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Experto 3

UCV POSGRADO
ESCUELA DE POSGRADOS
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.	✓		✓		✓		
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me esa desgastando.	✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado con mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	Creo que estoy trabajando demasiado.	✓		✓		✓		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	✓		✓		✓		
9	Me siento acabado	✓		✓		✓		
DIMENSION 2 DESPERSONALIZACIÓN								
10	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	✓		✓		✓		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	✓		✓		✓		
12	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente.	✓		✓		✓		
13	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.	✓		✓		✓		
14	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3 REALIZACIÓN PERSONAL								
15	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.	✓		✓		✓		
16	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.	✓		✓		✓		
17	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.	✓		✓		✓		
18	Me siento muy activo.	✓		✓		✓		
19	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.	✓		✓		✓		
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.	✓		✓		✓		
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	✓		✓		✓		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	✓		✓		✓		

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Yaxiana Noemi Landas Gomez DNI: 42818610

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los Servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

25 de Abril del 2020

Firma del Experto Informante.

UCV POSGRADO
ESCUELA DE POSGRADOS
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1 LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.	✓		✓		✓		
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio.	✓		✓		✓		
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.	✓		✓		✓		
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.	✓		✓		✓		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	✓		✓		✓		
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores.	✓		✓		✓		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	✓		✓		✓		
dimensión 2 COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	✓		✓		✓		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	✓		✓		✓		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	✓		✓		✓		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	✓		✓		✓		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	✓		✓		✓		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	✓		✓		✓		
dimensión 3 RANGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.	✓		✓		✓		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.	✓		✓		✓		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	✓		✓		✓		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	✓		✓		✓		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	✓		✓		✓		

ESCUELA DE POSGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Yaxiana Noemi Landas Gomez DNI: 42818610

Especialidad del validador: Mg. Gestión de los Servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

25 de Abril del 2020

Firma del Experto Informante.

Anexo 6 Confiabilidad

Variable 1: Síndrome de Burnout: Base de datos de confiabilidad																							
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	Total
1	0	3	1	5	1	1	3	2	4	4	3	6	0	5	0	2	5	5	5	1	5	2	63
2	1	3	2	5	0	1	3	1	2	0	3	5	1	4	0	0	4	4	4	0	6	1	50
3	1	3	3	2	0	0	5	0	6	0	0	5	0	1	0	1	2	5	5	1	5	6	51
4	1	3	3	2	0	0	5	0	6	0	0	5	0	1	0	1	2	5	5	1	5	6	51
5	3	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	6	1	76
6	1	4	2	6	0	1	6	1	6	0	0	6	0	5	0	1	6	6	6	0	5	0	62
7	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	1	3	4	2	4	3	2	4	2	0	62
8	2	3	4	4	1	1	3	4	3	3	4	4	1	2	5	4	4	4	5	5	5	2	73
9	3	4	3	4	3	1	5	4	4	2	3	4	4	4	5	3	4	5	2	5	5	4	81
10	3	4	2	5	0	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	4	3	4	1	3	1	48

VARIANZA (Vi)	1.2	0.2	1.0	1.6	1.7	0.3	2.0	2.0	2.2	2.6	2.6	1.8	1.4	2.0	4.7	1.7	1.3	0.8	1.6	3.8	1.4	4.6
---------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

ALFA DE CRONBACH	=	0.709
------------------	---	-------

K	El número de ítems
$\sum V_i$	Sumatoria de las varianzas individuales
V_t	Varianzas totales
∞	Coefficiente de alfa de cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Confiabilidad del Alfa de Cronbach del Síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,709	22

Confiabilidad del Alfa de Cronbach de Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,90	20

Variable 2: Desempeño Laboral : Base de datos de confiabilidad																					
ENCUESTA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	67
2	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	79
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	63
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	69
5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	5	67
6	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	81
7	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	66
8	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	80
9	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	85
10	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	66
VARIANZA (Vi)	0.2	0.4	0.3	0.4	0.3	0.2	0.2	0.6	0.4	0.3	0.5	0.6	0.2	0.5	0.6	0.4	0.7	0.6	1.5	0.5	
ALFA DE CRONBACH =	0.90																				

K	20.00
$\sum v_i$	9.40
Vt	63.79
Sección 1	1.05
Sección 2	0.85
Absoluto S2	0.85
α	0.90

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K	El número de ítems
$\sum v_i$	Sumatoria de las varianzas individuales
Vt	Varianzas totales

Anexo 7



ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR VOLUNTARIAMENTE EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACION

Proyecto: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de las Enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2020

Investigadora: Condezo Mendoza Gloria Elizabeth

Propósito del proyecto es “Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020 “

Se evaluará mediante unos cuestionarios, las invitadas al estudio son las enfermeras de la UCI pediátrica y neonatal del INSN-SB, para ello, se solicita a participar en la encuesta que tomara de 20 a 25 minutos de su tiempo.

Su identidad será tratada de manera anónima, Cuando se tengan los resultados serán utilizados por las investigadoras con la reserva del caso. La participación de Ud. es confidencial.

Riesgos y beneficios potenciales del estudio:

No existe ningún riesgo que pueda afectarla al contestar las preguntas.

Como beneficio, la información que se obtenga con esta investigación va ser de gran utilidad ya que los resultados serán un aporte significativo y fomentaran la implementación de estrategias preventivas y si es el caso correctivas que contribuirá positivamente en su estado de salud y en su desempeño laboral.

Garantías de la participación en la investigación es voluntaria.

Su participación y aceptación del consentimiento informado es voluntario; por lo que si usted por voluntad propia no desea participar en el estudio es libre de no aceptar. Además, puede retirarse del proyecto en cualquier momento y la negación, participación o el retiro del estudio, no genera ninguna sanción o pérdida de beneficios.

Si desea, podrá escribir al correo para extenderle el artículo completo. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad.

Yo _____ después de haber sido informada acepto voluntariamente participar en el estudio, para dar fe de mi participación firmo este documento.

.....

Firma de la participante

.....

Firma de la investigadora

Fecha:

Anexo 8 Matriz de consistencia

Título: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de las Enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2020. Autor: Condezo Mendoza Gloria Elizabeth							
Problema	Objetivo	hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja 2020? Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020 Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.	Variable 1: Síndrome de Burnout				
			dimensiones	indicaciones	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Agotamiento emocional	Sentimientos Empatía Pensamiento (impotencia Y desesperanza) Interrelaciones en el ambiente laboral	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos.	≥27 : alto nivel 17-26 : intermedio ≤16 : nivel de Burnout bajo o muy bajo
			Despersonalización	Deshumanización Respuestas negativas Absentismo laboral Actitudes emocionales frías. Despectiva	5, 10, 11, 15, 22.	2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes o menos.	≥13 : nivel alto 7-12 : nivel medio ≤6: bajo nivel de despersonalización.
			Realización personal	Desempeño personal Baja autoestima Evitación de Relaciones personales Capacidad laboral	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	4 = Una vez a la semana. 5 = Pocas veces a la semana. = Todos los días	≥39 : alta sensación de logro 32-38 : intermedia 0-31 baja realización

			Variable 2: Desempeño laboral				
			dimensiones	indicaciones	ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica de I INSNSB 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.</p>	Logro de metas	Eficacia Eficiencia Efectividad	01-07	<p>Escala de Likert Ordinal</p> <p>1=Nunca</p>	<p>Regular :20 a 76</p> <p>Eficiente: 77 a 100</p>
			Competencias	Habilidades y destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad Iniciativa	08-14	<p>2=Casi nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y desempeño laboral de las enfermeras que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSNSB 2020.</p>	Rasgos de personalidad	Sociabilidad Autocontrol	15-20		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Tipo Básica</p>	<p>Población: La población que se tomó para el presente estudio estuvo conformada por 80 licenciadas (a)s de enfermería asistenciales del servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal y Pediátrica del INSNSB</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: Se considera 80 licenciadas de enfermería asistenciales de las UCI Pediátrica y neonatal del INSN-San Borja, durante el mes de noviembre y diciembre del 2020</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para medir el síndrome de Burnout (Escala Maslach Burnout Inventory (MBI)) Autor: Cristina Maslach y Jackson España - 1981 Año:2020 Monitoreo: Tesista Ámbito de Aplicación: Unidad de cuidados Intensivos de neonatología y Pediatría Enfermeras intensivistas Forma de Administración: Encuesta que durara de 15 a 20 min.</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para medir el desempeño laboral Autor: Melani Campos Hurez (2017) adaptado por Gloria Elizabeth Condezo Mendoza Año: 2020 Monitoreo: Tesista Ámbito de Aplicación: Unidad de cuidados Intensivos de neonatología y Pediatría Enfermeras intensivistas Forma de Administración: Encuesta que durara de 10 a 15 min.</p>	<p>Descriptiva: los resultados obtenidos de la investigación serán representados a través de tablas y gráficos de barra con los porcentajes correspondientes que nos ayudarán a realizar el análisis e interpretación</p> <p>Inferencial: Se realizará la comprobación de la hipótesis general y específicas, se aplicó la prueba de normalidad y correlación de Spearman para demostrar la relación de las variables SB y Desempeño laboral (Salvatierra ,2013).</p>

Variable : Síndrome de Burnout

CONFIABILIDAD DE LA DIMENSION AGOTAMIENTO EMOCIONAL

ENCUESTA	I1	I2	I3	I6	I8	I13	I14	I16	I20	Total
1	0	3	1	1	2	0	5	2	1	15
2	1	3	2	1	1	1	4	0	0	13
3	1	3	3	0	0	0	1	1	1	10
4	1	3	3	0	0	0	1	1	1	10
5	3	4	4	1	1	2	3	4	4	26
6	1	4	2	1	1	0	5	1	0	15
7	3	3	4	1	3	1	3	2	4	24
8	2	3	4	1	4	1	2	4	5	26
9	3	4	3	1	4	4	4	3	5	31
10	3	4	2	2	2	1	2	1	1	18

K	9
$\sum v_i$	13.6
Vt	62.111
Sección 1	1.125
Sección 2	0.781
Absoluto S2	0.781
α	0.879

$\sum v_i$

CONFIABILIDAD DE LA DIMENSION DE DESPERSONALIZACION

ENCUESTA	I5	I10	I11	I15	I22	Total
1	1	4	3	0	2	10
2	0	0	3	0	1	4
3	0	0	0	0	6	6
4	0	0	0	0	6	6
5	3	4	4	4	1	16
6	0	0	0	0	0	0
7	3	3	4	4	0	14
8	1	3	4	5	2	15
9	3	2	3	5	4	17
10	0	2	3	1	1	7

K	5
$\sum v_i$	16.2
Vt	36.6944
Sección 1	1.25
Sección 2	0.55852
Absoluto S2	0.55852
α	0.698

CONFIABILIDAD DE LA DIMENSION DE REALIZACION PERSONAL

ENCUESTA	I4	I7	I9	I12	I17	I18	I19	I21	Total
1	5	3	4	6	5	5	5	5	38
2	5	3	2	5	4	4	4	6	33
3	2	5	6	5	2	5	5	5	35
4	2	5	6	5	2	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	4	6	34
6	6	6	6	6	6	6	6	5	47
7	3	3	3	4	4	3	2	2	24
8	4	3	3	4	4	4	5	5	32
9	4	5	4	4	4	5	2	5	33
10	5	1	2	1	4	3	4	3	23

K	8
$\sum v_i$	12.7
Vt	36.27778
Sección 1	1.047619
Sección 2	0.649923
Absoluto S2	0.649923
α	0.681

Variable: Desempeño Laboral

CONFIABILIDAD DE LA DIMENSION DE LOGRO DE METAS

ENCUESTA	1	2	3	4	5	6	7	Total
1	5	3	4	4	4	4	3	27
2	4	5	3	4	4	4	4	28
3	4	4	4	3	3	4	4	26
4	4	4	3	4	4	4	3	26
5	5	3	4	4	4	4	3	27
6	4	4	4	5	4	5	4	30
7	4	3	4	4	4	4	4	27
8	4	4	4	5	5	5	3	30
9	5	4	5	5	5	5	4	33
10	4	3	4	4	4	4	4	27

K	7.00
$\sum v_i$	2.00
Vt	4.99
Sección 1	1.17
Sección 2	0.60
Absoluto S2	0.60
α	0.70

CONFIABILIDAD DE LA DIMENSION DE COMPETENCIAS

ENCUESTA	8	9	10	11	12	13	14	Total
1	3	3	3	3	3	5	4	24
2	5	4	4	4	4	5	5	31
3	3	4	4	3	3	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	3	3	3	3	3	5	4	24
6	4	5	4	4	5	5	5	32
7	3	3	4	4	3	4	3	24
8	4	3	5	5	4	5	4	30
9	5	4	4	5	5	5	5	33
10	3	3	4	4	3	4	3	24

K	7.00
$\sum v_i$	3.10
Vt	13.83
Sección 1	1.17
Sección 2	0.78
Absoluto S2	0.78
α	0.91

CONFIABILIDAD DE LA DIMENSION DE RASGOS DE PERSONALIDAD

ENCUESTA	15	16	17	18	19	20	Total
1	5	4	4	3	3	5	16
2	5	5	5	5	3	5	20
3	3	3	3	3	3	3	12
4	3	4	4	4	1	4	15
5	5	4	4	3	3	5	16
6	5	5	5	4	1	5	19
7	4	4	3	4	4	4	15
8	5	5	5	5	5	5	20
9	5	4	5	5	2	5	19
10	4	4	3	4	4	4	15

K	6.00
$\sum v_i$	4.30
Vt	7.12
Sección 1	1.20
Sección 2	0.40
Absoluto S2	0.40
α	0.48