



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo académico

Síndrome burnout y desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2023

Para optar el título de

Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Santos Huamani, Katheryn Lis

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3555-7813>

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Santos Huamani, Katheryn Lis, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Síndrome burnout y desempeño laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel, DNI N° 46992019, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:341682980, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Santos Huamani, Katheryn Lis
 DNI N° 70464739



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel
 DNI N° 46992019

Lima, 19 de Octubre de 2023

.

Dedicatoria:

A mis padres que siempre son mi soporte y
que me motivan a seguir en mi carrera.

Agradecimiento:

A mi Asesor por su paciencia y apoyo.

Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

JURADO

Presidente : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

Vocal : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

Índice del contenido

Dedicatoria:	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento	v
Índice del contenido	vii
RESUMEN	lix
ABSTRACT	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Objetivos de la investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4 Justificación de la investigación	7
1.4.1 Teórica.....	7
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3 Práctica	8
1.5 Delimitación de la investigación	8
1.5.1 Temporal.....	8
1.5.2 Espacial	8
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes	9
2.2 Bases Teóricas	13
2.3 Formulación de hipótesis	20
2.3.1 Hipótesis general.....	20
2.3.2 Hipótesis específicas	20
3. METODOLOGÍA	22

3.1 Método de la investigación	22
3.2 Enfoque de la investigación	22
3.3 Tipo de investigación	22
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variables y operacionalización	24
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1. Técnica	26
3.7.2. Descripción de instrumentos	26
3.7.3. Validación	27
3.7.4. Confiabilidad	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos	29
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1. Cronograma	30
4.2. Presupuesto	31
5. REFERENCIAS	32
Anexos	40
Anexo 1. Matriz de consistencia	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2. Instrumentos	42
Anexo 3. Formato de consentimiento informado	45

RESUMEN

Objetivo: Determinar relación entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2023.

Método: La población estará conformada por 80 enfermeros que laboran en la UCI del establecimiento hospitalario. En relación al método, es un estudio correlacional. Se aplicará la técnica de encuesta y para la medición de variables serán aplicados 2 cuestionarios uno para “síndrome Burnout” y otro para “desempeño laboral”. Una vez que se cuente con los datos, estos serán analizados por medio del programa estadístico SPSS 27. Para valorar las hipótesis, se hará uso de la prueba Rho de Spearman.

Palabras claves: Agotamiento psicológico; Rendimiento laboral; Enfermeros; Unidad de Cuidados Intensivos (Fuente: DeCS)

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between burnout and job performance in nurses from the Intensive Care Unit of the National Heart Institute, Lima 2023.

Method: The population will be made up of 80 nurses who work in the ICU of the hospital establishment. In relation to the method, it is a correlational study. The survey technique will be applied and for the measurement of variables, 2 questionnaires will be applied, one for “burnout” and the other for “job performance”. Once the data is available, it will be analyzed using the SPSS 27 statistical program. To evaluate the hypotheses, the Spearman Rho test will be used.

Keywords: Burnout psychological; Work performance; Nurses male; Intensive Care Units
(Source: DeCS)

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo, hacen un llamado a que se concreten aquellas medidas para contrarrestar todos los problemas de salud mental en el trabajo. Por año se ha calculado que se pierden 12 mil millones de días laborales debido a problemas mentales como depresión, ansiedad, entre otros, lo que representa alrededor de un billón de dólares, afectando además el desempeño de los trabajadores (1).

La profesión de enfermería se considerada como una profesión de elevado riesgo de agotamiento debido a que estos profesionales se exponen diariamente a situaciones con la muerte y el cuidado del paciente que sufre. Además, en áreas críticas como la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), resultan estresantes debido a los altos niveles de carga laboral, a la interacción constante y a los dilemas éticos. El burnout provoca un deterioro de la calidad de atención, incrementando el riesgo de mortalidad en los pacientes debido al mal desempeño y errores en el entorno laboral donde se realiza el cuidado (2).

Los enfermeros que trabajan en áreas muy exigentes, como las UCI, son más propensos a tener burnout y satisfacción laboral reducida que aquellos enfermeros que trabajan en servicios con menos carga de trabajo. Existen factores intrapersonales, interpersonales y extra personales que afectan al personal enfermero, repercutiendo ello en su desempeño laboral (3).

Una revisión sistemática, que contó con 20723 trabajadores de salud de UCI (incluyeron 12.536 enfermeras de UCI), reportó que 6232 informaron burnout. La prevalencia de burnout de alto nivel en enfermeros de UCI para estudios realizados durante la pandemia de COVID-19 fue mayor que la informada para estudios realizados antes de la pandemia. Finalmente se señala que la proporción de enfermeros de UCI con un alto nivel de burnout fue mayor que la de los médicos de UCI. Además, la prevalencia de burnout de alto nivel es superior al 40% en todos los profesionales de la UCI. Esto definitivamente afecta el desempeño del profesional (4).

Hay ciertos factores entre las enfermeras que inciden significativamente en la aparición de burnout. Estos incluyen, entre otros, el tiempo de trabajo, la edad, la exposición a la infección y el contacto con pacientes infectados, la falta de capacitación en prevención, la atención a un mayor número de pacientes por turno, la falta de equipo de protección personal, la falta de apoyo a la administración, falta de satisfacción salarial, motivación intrínseca e intención de rotación. Los porcentajes de enfermeros que padecían burnout en la pandemia oscilaron entre el 14,3% y el 84,7%, siendo el mayor valor de burnout entre enfermeros que laboraban en la UCI (5).

Un estudio hecho en China en profesionales de la UCI (2411 entre médicos y enfermeros, 53,46% enfermeros), mostro que el 71,3% de médicos) y 68,3% de enfermeros informaron burnout. Los factores asociados a ello incluyen la baja frecuencia de ejercicio, comorbilidades, laborar en un hospital de más complejidad, tener más años de experiencia laboral, tener más turnos nocturnos y tener menos días de vacaciones pagadas. La tasa de burnout total fue de 69,7%, situación que afecta el desempeño del personal (6).

Un estudio hecho en EE. UU, en 448 enfermeros de UCI, reporto que los enfermeros informaron niveles moderados/altos de angustia moral y burnout. El 44,6% y el 31,1% de los encuestados informaron síntomas de depresión/ansiedad de moderada a grave, respectivamente. El 47% se encontraban en riesgo de sufrir un trastorno de estrés postraumático, lo señalado afecto su salud emocional y desempeño en sus labores (7).

En Argentina la falta de enfermeras y la ausencia de estrategias de gestión de recursos humanos no permiten disminuir la carga de trabajo y asegurar la cantidad de enfermeras de acuerdo con lo esperado, tienen como resultado altos niveles de estrés y desgaste profesional. así como incluir programas y modelos que van a permitir identificar los factores protectores del Síndrome Burnout, de tal manera que se pueda hacer frente a esta situación crítica que presenta el sistema de salud. Este estudio en enfermeros de UCI reporto que el 84,4% de los participantes presentan niveles moderados/altos de burnout. A mayor carga laboral, se presentó mayor burnout (8).

Finalmente señalar que el burnout surge por exceso de trabajo, periodos laborales prolongados, falta de recursos humanos y materiales, etc. La incidencia de e burnout en enfermeros de UCI es frecuente, lo que afecta su desempeño laboral y capacidad de realizar cuidados de salud óptimos. Los equipos de gestión de los establecimientos de salud, deben diseñar estrategias para reducir el riesgo de más burnout (9).

En Perú, La enfermería es considerada una profesión muy estresante y propensa al burnout, tiene una interacción más directa y constante con otras personas, es la más expuesta a riesgos, es la más vulnerable y el burnout de los empleados puede afectar la salud y el desempeño. Esto puede

conducir a un trabajo mal organizado. Un estudio en 50 enfermeros de áreas críticas como UCI, mostro relación entre burnout y desempeño laboral. En burnout prevaleció el valor moderado con 58,9% y en desempeño laboral el valor alto con 57% (10).

En el área de Unidad de Cuidados Intensivos ahí una sala de separada de pacientes aislados y los demás pacientes se encuentra en estado crítico algunos en estado terminal , entubados con apoyo de ventilación mecánica predominan más varones y personas adulto mayor pude observar que cada enfermero intensivista se encuentra sujeto a mucha presión desde el inicio del turno debido a que tienen que evaluar y ver cómo está quedando el paciente , estar muy atento de su estado ,como va evolucionando ,cumplir con los 12 correctos en el tratamiento indicado .

Visitando las instalaciones del establecimiento donde se realiza el estudio, se revelo que existe aún una gran demanda de pacientes que buscan atención por dolencias especializadas, la interacción entre profesionales enfermeros y pacientes y entre enfermeros y familiares es alta. Conversando con una trabajadora técnica de enfermería señala que “existe pedido de atenciones de todo el país, eso hace que se saturen los servicios y áreas del establecimiento”, agrega que “muchos pacientes exigen atención rápida”. Esta situación durante la pandemia fue más crítica por las restricciones impuestas, otro trabajador del establecimiento señala que “muchas atenciones y procedimientos fueron aplazados, ello hace que ahora se saturen las áreas de atención, en la pandemia la carga laboral fue alta y exigente, UCI siempre es un servicio que tiene una demanda alta de atención”.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre Síndrome burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024?

¿Cuál es la relación entre Síndrome burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del, hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024?

¿Cuál es la relación entre burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar relación entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024.

Identificar la relación entre Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024.

Identificar la relación entre Síndrome Burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estudio busca con sus resultados aportar en la generación de conocimientos actualizados, con ello llenar el vacío de conocimiento existente sobre el tema abordado que se vincula a la salud emocional del enfermero y como este puede repercutir en el desempeño de sus actividades de cuidado en áreas como UCI. Este aporte es evidencia científica que permitirá tener una situación base sobre el problema abordado y a partir de ello se podrán establecer acciones que mejoren las condiciones en que labora el profesional enfermero para su mejor desenvolvimiento en sus labores de cuidado especializado en la UCI. La revisión teórica que se hace pasa por analizar el marco conceptual existente sobre las variables burnout y desempeño del enfermero, todo ello ira de la mano también con la revisión de propuestas teóricas de enfermeros como Callista Roy que enfatiza en su Modelo de Adaptación, en donde el ser humano tiene un sistema adaptativo para adecuarse a través de respuestas a las situaciones extremas de exigencia como lo es laborar en áreas críticas como UCI.

1.4.2 Metodológica

La investigación en curso toma para su desarrollo las pautas del método científico, el cual orienta la secuencia adecuada de los procesos para generar resultados y conclusiones solidas que sean tomadas en cuenta como evidencia científica que aporte y sea tomada en cuenta por gestores en salud y la comunidad académica de enfermería. Los conocimientos generados

también serán un aporte para la línea de investigación de gestión del cuidado enfermero en áreas de UCI.

1.4.3 Práctica

Toda investigación brinda resultados, de los cuales se desprenden aspectos positivos que están para ser considerados en el proceso de establecer mejorar en beneficio del servicio y en el de generar un ambiente propicio para el cuidado de la salud emocional y desempeño del enfermero.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

Se ha previsto desarrollar el estudio desde setiembre a diciembre del año 2023.

1.5.2 Espacial

El lugar donde se hará el estudio será en el hospital Edgardo Rebagliati Martins.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Serán 80 los enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins en Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Sabah et al. (11), en Egipto, en el 2022, efectuaron una investigación cuyo objetivo fue “Valorar la relación entre estrés ocupacional, burnout y desempeño laboral entre enfermeros que trabajan en UCI del Hospital Universitario Benha”. Dicho estudio presento un diseño descriptivo correlacional y estuvo compuesta de 100 enfermeras a quienes se les aplico un cuestionario. Los hallazgos señalaron en el burnout se destacó en el nivel alto (64%) y el desempeño de las enfermeras se destacó en el nivel bueno (67%) mientras que, en sus dimensiones, como liderazgo obtuvo una puntuación igual a 3.06 ± 0.45 , en cuidado crítico su puntuación fue igual a 3.27 ± 0.39 . Concluyen que existe correlación positiva entre las variables principales ($p < 0,005$).

. Los hallazgos mostraron que los enfermeros reportaron un alto nivel de agotamiento emocional (73,9%) y despersonalización(52,2%) y un nivel medio de realización personal (40%). Los niveles de percepción de la calidad de la atención de los enfermeros fueron altos ($5,4 \pm 0,6$). En conclusión, se encontró que las puntuaciones medias del agotamiento y las conductas de cuidado de las enfermeras variaron según muchas características descriptivas, como educación, edad, experiencia profesional, la unidad donde trabajaban, dificultades de comunicación, condiciones de vida y si habían elegido voluntariamente la enfermería.

Rocha et al. (13), en Brasil en 2019, hicieron un estudio con el objetivo de “Valorar los factores asociados con la prevalencia del burnout y los niveles de satisfacción laboral entre los profesionales de salud del departamento de emergencias y de cuidados intensivos de un gran hospital público”. Este estudio fue transversal, la muestra estuvo conformada por 91 enfermeros. Los hallazgos señalan que el 25% de los participantes presentó burnout emocional e insatisfacción con el ambiente laboral y las relaciones jerárquicas, y el 66% ya había pensado en dejar la profesión. La asignación a la unidad de cuidados intensivos, la falta de oportunidades de crecimiento profesional, la insatisfacción con las relaciones jerárquicas, la profesión de enfermería y el haber pensado en dejar la profesión explicaron el 55% de prevalencia de agotamiento emocional. En conclusión, la correlación positiva entre el cansancio y la insatisfacción en el trabajo fue el primer indicador identificable de burnout. La evaluación periódica oportuna y la prevención son acciones clave para reducir los problemas de salud en el trabajo.

Wang et al. (14), en China, en el 2022, realizaron un trabajo con el objetivo de “Evaluar la relación entre el burnout de las enfermeras de la UCI, el compromiso organizacional y la intención de rotación, examinar el efecto moderador del compromiso organizacional sobre la relación entre el burnout de las enfermeras de la UCI”. La investigación tuvo un diseño transversal y la muestra estuvo conformada por 305 enfermeros a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados señalaron que el agotamiento, el agotamiento emocional, el cinismo y la reducción de la realización personal se correlacionaron positivamente con la intención de rotación ($r=0,401$, $p<0,01$; $r=0,370$, $p<0,01$; $r=0,161$, $p<0,01$; $r=0,01$). 194, $p<0,01$, respectivamente). El compromiso organizacional, el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo se correlacionaron negativamente con la intención de

rotación ($r=-0,384$, $p<0,01$; $r=-0,258$, $p<0,01$; $r=-0,218$, $p<0,01$; $r=-0,232$, $p<0,01$, respectivamente). Así mismo el desarrollar intervenciones pueden centrarse en abordar el burnout y mejorar el compromiso organizacional, lo que finalmente podría reducir la intención de rotación de las enfermeras de la UCI.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Nina (15), en Puno-Perú, realizó un estudio y su objetivo fue “Evaluar el síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca – 2020”. El estudio fue correlacional-transversal, la muestra estuvo compuesta por 45 enfermeras a las que se les aplicó dos cuestionarios. Los hallazgos señalan que el burnout de las enfermeras presentó un valor alto en un 66,7%, medio en un 20% y bajo en un 13,3%. Mientras que el desempeño laboral estuvo en un valor alto para un 15,6%, medio en un 11,1% y bajo para un 73,3%. Además, presentó una correlación ($p<0,05$). Concluye que existe relación entre ambas variables principales.

Zunini (16), en Lima-Perú, efectuó una investigación con el objetivo de “Evaluar el síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería de la UCI”. El estudio fue cuantitativo y la muestra estuvo conformada por 93 enfermeras a las cuales se les aplicó dos encuestas. Los hallazgos demostraron que en burnout las enfermeras tuvieron un nivel bajo (44,1%) y en desempeño laboral reportaron un nivel medio (46,2%). Según las dimensiones del burnout, en agotamiento emocional prevaleció el nivel bajo (38,7%), en despersonalización el nivel medio (38,7%) y finalmente, en relación personal fue el nivel bajo (40,9%). Así mismo se observó una correlación ($p<0,05$). Concluye que existe relación entre las dos variables.

Ochoa (17), en Lima-Perú, en el 2022, realizó un estudio y su objetivo fue “Evaluar el síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de la UCI”. El estudio fue correlacional, la muestra fue de 85 enfermeras y se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados señalan que en burnout prevaleció el nivel medio (40%), según sus dimensiones, en agotamiento emocional prevaleció el nivel medio (43,5%), en despersonalización destacó el nivel medio (52,9%), y en falta de realización personal también se destacó el nivel medio (42,4%). Mientras que en el desempeño laboral se destacaron los niveles bajo (35,3%) y medio (35,3%). Por otro lado, existe una correlación ($p < 0.05$). Concluye que existe una correlación entre ambas variables principales.

Araujo et al. (18), en Cajamarca-Perú, en 2021, efectuaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería de la UCI”. El estudio fue correlacional, y fue conformado de 55 enfermeras y se les aplicó dos cuestionarios. Los hallazgos indican que un 89,1% de enfermeros no presentan el burnout, además en sus dimensiones, agotamiento emocional se destaca el nivel alto (47,3%), en despersonalización se destacó el nivel alto (40%), y en realización personal sobresalió el nivel bajo (38,2%). Así mismo en desempeño laboral se destacó el nivel regular (52,7%). Así mismo existe una correlación ($p < 0.005$). Concluyen que existe una correlación entre las variables principales.

Loyola (19), en Huánuco-Perú, en el año 2019, desarrolló un estudio y su objetivo fue “Evaluar el Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los

servicios críticos UCI”, El estudio fue correlacional, y se conformó de 30 profesionales en enfermería y se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados muestran que el nivel de burnout fue en un nivel medio (90%), sus dimensiones indican que en agotamiento emocional se destacó el nivel medio (80%), en despersonalización resalto el nivel medio (56,7%), y en falta de realización personal sobresalió el nivel medio (53,3%). Además, en el desempeño laboral destaco el nivel moderado (63,3%). Además, existe una correlación ($p < 0,005$). Se concluye que existe una relación de significancia entre las variables.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Síndrome de Burnout

2.2.1.1 Definición

El síndrome Burnout se define como una pérdida en motivación y/o agotamiento el cual es la respuesta que se presenta al estrés excesivo en el trabajo y que está caracterizado por sentimientos de agotamiento: agotamiento emocional, así como la pérdida del idealismo: despersonalización y una disminución en el desempeño laboral: realización personal disminuida (20).

Este síndrome de Burnout es una condición en la que una persona sufre un agotamiento emocional acumulado continuo debido al estrés y la presión relacionados con el trabajo que está fuera de control y que no puede eludir. Como resultado, una persona puede sentirse agotada, débil, desanimada, tener una actitud negativa hacia su trabajo o sentirse infeliz en el trabajo, lo que afecta su capacidad para trabajar eficazmente y mantener relaciones con quienes la rodean (21).

2.2.1.2 Desarrollo del constructo Burnout

Históricamente, Graham Greene fue la primera persona en utilizar el término burnout, empleándolo en su novela “A Burnt-Out Case” para narrar la historia de un arquitecto que no sentía placer por su profesión ni su vida. Mas adelante, el término fue retomado e introducido en el campo de la psicología por Freudenberger (22), quien describe el burnout como una condición de agotamiento, fatiga y frustración debido a una actividad laboral que no le brinda las expectativas esperadas. Inicialmente, lo vinculaba con el trabajo voluntario en un establecimiento asistencial al que acudían todo tipo de individuos con problemas de salud mental y sociales. Debido a su labor, estos trabajadores experimentaban pérdida de energía hasta llegar al agotamiento y desmotivación, así como comportarse agresivamente con los usuarios de dichos servicios. Más adelante, la psicóloga Maslach (23) introdujo el burnout en el campo académico-científico, definiéndolo como un proceso gradual de fatiga, cinismo y bajo compromiso entre de los profesionales de la asistencia social y de salud. Luego Maslach y Jackson (24) aportaron un concepto más elaborado, señalándolo como un síndrome emocional caracterizado por cansancio emocional, despersonalización y un reducido sentido de desarrollo profesional que puede aparecer profesionales que laboran y están en contacto con personas. Lo resaltante es que se considera al burnout como un síndrome tridimensional, que presenta un conjunto de síntomas y signos que se dan al mismo tiempo y definen clínicamente esta condición particular de otras. Los estudios longitudinales han demostrado que existe un orden causal entre las dimensiones clave del burnout. Por lo tanto, altos niveles de cansancio emocional conducen a altos niveles de cinismo o despersonalización.

2.2.1.3 Vulnerabilidad del profesional en enfermería al Burnout

Es sabido que el profesional en enfermería en su día a día se encuentra con personas que se relaciona en el trabajo, incluidos pacientes, familias y otros compañeros de trabajo, lo cual lo hace vulnerables a la Burnout. Dentro de las posibles causas que hacen que el profesional en enfermería sea particularmente vulnerable al Burnout se puede incluir el tiempo adicional requerido para el seguimiento oportuno de los pacientes, así como de sus familias, la falta de respeto, el trabajo en equipo y la colaboración entre ellos mismos, además de otros profesionales de la salud, y las escasas habilidades de afrontamiento que presenten para afrontar estos factores estresantes. Otros factores que podemos destacar son un mal ambiente de trabajo, la alta carga de trabajo y los bajísimos salarios (25).

2.2.1.4 Teoría de enfermería vinculados al tema

El enfermero en su labor de cuidado especializado en la UCI, está sometido a una situación de exigencia constante, por las características del servicio, es ahí que el Modelo de Adaptación de Callista Roy (26), deja como mensaje esencial que una persona es un sistema adaptativo, que se adecua ante situaciones difíciles y complejas. Si bien hizo sus planteamientos para pacientes, esto se adecua para el enfermero que realiza labores de cuidados en áreas críticas como la UCI. Las áreas de gestión del cuidado enfermero, deben proveer a estas capacitaciones, donde se le dé al profesional herramientas y recursos que pueda emplear en su proceso de adaptación.

2.2.1.6 Dimensiones de Burnout

De acuerdo con el cuestionario que se empleará para cuantificar esta variable, se considera 3 dimensiones, las cuales se definirán en las líneas posteriores.

Dimensión 1: Agotamiento Emocional

El agotamiento de las enfermeras es un fenómeno que afecta de forma negativa a las interrelaciones del enfermero con el paciente y su ambiente laboral, así como su salud emocional y sentimientos (27).

Dimensión 2: Despersonalización

Está definida como la alteración en la percepción de uno mismo de forma tal que uno se siente desapegado; es decir; como si fuera observador esto se traduce en actitudes negativas actitudes emocionales frías o despectivas y que posteriormente conducen a la deshumanización (28).

Dimensión 3: Realización Personal

Este se encuentra caracterizada por la autoevaluación en el desempeño laboral por parte del profesional en enfermería, así como de su capacidad laboral, la falta de ella ocasiona una baja autoestima en el individuo; es decir; se siente menos competente en su labor cotidiana (29).

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definición

El desempeño laboral se define como la calidad del trabajo que aporta cada empleado a sus tareas cotidianas, en un período determinado en el tiempo, el cual se encuentra muy vinculado al éxito de la organización. Los profesionales en salud destacados con un buen desempeño laboral pueden brindar a los pacientes mejores servicios médicos y mejorar la profesionalización y competitividad de los hospitales (30).

El nivel de desempeño de un empleado depende de su iniciativa y del grado en que un empleado realiza su trabajo y de lo que revela. Si bien, la disponibilidad de recursos se convierte en el factor principal del desempeño laboral en una industria. Además, el alineamiento de un individuo con la visión, misión y objetivos organizacionales puede convertirse en una clave para alcanzar el nivel de desempeño deseado tanto de un individuo como de la empresa (31).

2.2.2.2 Desempeño laboral en enfermeros

El desempeño de la enfermería está estrechamente relacionado con el éxito de los resultados hospitalarios y de los pacientes. Recientemente, se hace referencia de una necesidad de enfermeros calificados para cubrir puestos en áreas especializadas. El entorno y el liderazgo de la enfermería tienen una gran responsabilidad en el éxito del desempeño de la enfermería. Las habilidades, rasgos, motivos y actitudes contribuyen al desempeño eficaz del enfermero. Los enfermeros se enfrentan a una mayor presión emocional social, siendo esto un factor de riesgo del desempeño de la enfermería. Por ello las áreas de gestión de recursos humanos de los establecimientos de salud, deben velar por la salud y satisfacción del trabajador enfermero. Un

enfermero satisfecho, puede rendir y desempeñarse mejor, ello en beneficio de los pacientes y la institución de salud (32).

2.2.2.3 Teoría del apoyo organizacional para el desempeño laboral.

El apoyo organizacional comprende factores como el sistema de compensación, el entorno general, el liderazgo y el empoderamiento de los empleados. Estos factores aumentarán la seguridad psicológica, la obligación sentida, la autoestima basada en la organización y el desempeño laboral. Un mayor nivel de apoyo organizacional hace que los empleados dejen de lado las metas personales y trabajen por las metas organizacionales. Algunas organizaciones cooperan y brindan un entorno de apoyo a los trabajadores. Los trabajadores están por tanto motivados para alcanzar los objetivos organizacionales poniendo más esfuerzo. Las personas con mayor percepción de apoyo organizacional pueden mostrar resultados positivos y una orientación positiva hacia el desempeño en la organización (33).

Rhoades y Eisenberger (34), afirman que la percepción del apoyo organizacional basado en la teoría del apoyo organizacional, determina la satisfacción laboral, el compromiso afectivo y el desempeño laboral en las organizaciones. La posibilidad de que el apoyo organizacional afecte al trabajador fue mencionada inicialmente por Eisenberger et al. (35), donde afirma que la teoría del apoyo organizacional presenta factores psicológicos que tienen potenciales efectos mediadores positivos en el comportamiento individual en el lugar de trabajo, así como en la vida familiar. Estas reacciones van más allá del entorno laboral y pueden fortalecer intenciones de intercambio y reducir tensiones. Ante ello se debe buscar permanentemente el efecto positivo

del apoyo organizacional, el cual influirá en el desempeño del trabajador y la organización en general.

2.2.2.4 El stress y el desempeño laboral en el enfermero

El estrés es un factor que contribuye a la ineficiencia organizacional, la alta rotación de personal, el ausentismo por enfermedad, la disminución de la calidad y cantidad de la atención, el aumento de los costos de la atención médica y la disminución de la satisfacción laboral. La enfermería es una de las profesiones más estresantes, por ello el desempeño laboral disminuye en situaciones estresantes (36).

2.2.2.5 Dimensiones de desempeño laboral

Dimensión 1: Logros de metas

La meta es una aspiración corto mediano-plazo que puede tomar un poco más de tiempo de lo esperado y que requerirá una mayor planificación con eficacia, eficiencia y sobre todo que sea efectivo para alcanzar o lograr la meta planteada.

Dimensión 2: Competencias

La competencia de enfermería se considera generalmente como una integración compleja de conocimientos que incluye juicio, habilidades, destrezas, valores y actitudes

profesionales como responsabilidad, iniciativa y compromiso, además de la forma en que se aplique ellas a cada situación que se presente en el trabajo diario (37).

Dimensión 3: Rasgos de personalidad

La personalidad son un conjunto de rasgos propios de un individuo y que explica su manera de pensar acerca de sí mismo (autocontrol), la forma en que se socializa y su actuar (38).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H_i = Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024.

H_o = No existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024.

Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024.

Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome Burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Se asume para esta investigación el método deductivo-hipotético, que es el método de las ciencias naturales, que maneja una lógica en donde se analizan cuerpos de conocimiento ya existentes, de ahí se establecen supuestos o hipótesis iniciales, las cuales deben probarse empíricamente, obteniendo finalmente conclusiones más específicas (39).

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio en curso considera asumir el enfoque cuantitativo, debido a que se realizarán mediciones para valorar los fenómenos estudiados, además de emplear herramientas estadísticas para analizar la información que será recolectada (40).

3.3 Tipo de investigación

El estudio será de tipo aplicado, ya que genera conocimiento que favorecen soluciones a problemas o cuestiones de investigación específicos, el énfasis está puesto en el uso de los hallazgos para dar solución a problemas reales. Estos problemas o cuestiones pueden ser a nivel individual, grupal o social. (41).

3.4. Diseño de la investigación

El tipo de diseño o ruta que se asume en la investigación es la no experimental, ya que no se harán manipulaciones intencionales, ni se realizara control de las variables participantes en el estudio (42).

3.5. Población, muestra y muestreo

La presente investigación se contó con la participación de enfermeros de la UCI del hospital Edgardo Rebagliati Martins. La población es finita, de forma específica son 80 enfermeros que laboran en la UCI, esta información fue recibida de parte del área de personal de la institución.

Para el desarrollo del estudio se debe de contar con participantes que presenten un perfil idóneo, para ello se elaboró una serie de criterios de selección para la identificación de los participantes.

Criterios de inclusión

- Enfermeros que laboren actualmente en la UCI.
- Enfermeros que se encuentren laborando el último semestre previo a la investigación.
- Enfermeros que deseen de manera autónoma ser partícipes de la investigación.
- Enfermeros que brinden el consentimiento informado en el momento solicitado.

Criterios de exclusión

- Enfermeros que no cumplan rotaciones en la UCI.
- Enfermeros que cuenten con licencia o permisos.

- Enfermeros que no deseen intervenir en la investigación.
- Enfermeros que no brinden el consentimiento en el momento solicitado.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome Burnout

Variable 2: Desempeño laboral

A continuación, se presentan la tabla de operacionalización de las variables:

Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Síndrome Burnout	Es un síndrome tridimensional que afecta al trabajador, caracterizado por la cronificación del estrés en el ámbito laboral que se expresa en agotamiento (43).	Es un síndrome tridimensional que afecta al enfermero de la UCI del hospital Edgardo Rebagliati Martins caracterizado por la cronificación del estrés en el ámbito laboral que se expresa en agotamiento, el cual será medido con el inventario MBI	Agotamiento Emocional	Sentimientos Empatía Pensamiento (impotencia Y desesperanza) Interrelaciones en el ambiente laboral	Ordinal	Alto (96-132)
			Despersonalización	Deshumanización Respuestas negativas Absentismo laboral Actitudes emocionales frías. Despectiva		Medio (59-95)
			Realización personal	Desempeño personal Baja autoestima Evitación de Relaciones personales Capacidad laboral		Bajo (0-58)
V2: Desempeño laboral	Se refiere a los comportamientos y resultados relacionados con la labor realizada, donde se aplican conocimientos y habilidades (39).	Se refiere a los comportamientos y resultados relacionados con la labor realizada, donde se aplican conocimientos y habilidades por parte enfermeros de la UCI del hospital Edgardo Rebagliati Martins, ello será medido mediante el cuestionario de desempeño laboral	Logros de metas	Eficacia Eficiencia Efectividad	Ordinal	Eficiente (77 a 100)
		Competencias	Habilidades Destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad Iniciativa	Regular (0 a 69)		
		Rasgos de personalidad	Sociabilidad Autocontrol			

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Ya en el trabajo de campo, se hará uso de la encuesta como técnica, esta es la de elección cuando se realizan estudios de tipo cuantitativo. Esta facilita el poder abordar a los participantes de un estudio, de los cuales se busca obtener opiniones y preferencias por un tema determinado. Es una técnica de fácil entendimiento y aplicación (44).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este cuestionario fue creado por Maslach y Jackson, y empleado por Condezo (45), en nuestra realidad en el 2021, el cual permite valorar el burnout. Este instrumento presenta propiedades psicométricas adecuadas (aceptable confiabilidad y validez). El cual consta de 22 ítems, ellos con enunciados que contienen alternativas de respuesta cerradas, presenta además 3 dimensiones, siendo ellas: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal. Para su calificación oportuna, es fundamental destacar que sus alternativas se distribuyen en escala de Likert, que presenta opciones de respuesta, las cuales son: 0=Nunca, 1=pocas veces al año 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, y sus rangos son: Alto (96-132), Medio (59-95) y Bajo (0-58).

Esta se puede realizar de manera directa o también puede ser autoadministrado en un lapso de 15 a 20 minutos.

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño laboral

El cuestionario fue propuesto y diseñado por Condezo (45), en el 2021, para valorar desempeño laboral. Muestra aceptables propiedades psicométricas (confiabilidad/validez), este cuestionario se destaca por su sencillez, y facilidad en la aplicación. El instrumento presenta 20 ítems, dichos enunciados presentan alternativas con respuesta cerradas y 3 dimensiones, los cuales son las siguientes: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad. Para su calificación, se valora los puntajes señalados en las alternativas que se distribuyen en escala de Likert, que otorga 5 posibilidades de respuesta, las cuales van de Nunca=1 a Siempre=5 y los rangos son: Eficiente (70-100), Regular (0-69).

Este instrumento se puede realizar de forma directa o también se le puede realizar en un tiempo de 15 a 20 minutos.

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Esta herramienta fue validada por Condezo (45) , mediante 3 jueces expertos, quienes señalaron que es pertinente, relevante y claro; es decir; es suficiente y aplicable.

Instrumento 2: Validez del cuestionario de Desempeño laboral

Esta herramienta fue validada por Condezo (45), mediante 3 jueces expertos, quienes indicaron que es pertinente, relevante y claro; es decir; es suficiente y aplicable.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Condezo (45), realizó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,709, lo que señala que es confiable.

Instrumento 2: Cuestionario desempeño laboral

Condezo (45), realizó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,90, lo que indica que es fiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se debe garantizar una adecuada recolección de información, donde los instrumentos estén debidamente llenados, luego la información deberá ser ingresada al programa SPSS versión 26, donde será procesada. Será empleada la estadística descriptiva, en un primer momento serán analizadas las variables y dimensiones a través de las funciones de frecuencias, medidas de tendencia central y cálculo con variables; luego serán aplicadas pruebas de hipótesis que podrán ser paramétricas o no paramétricas según se distribuya los datos recogidos, pudiéndose emplear la prueba de Rho de Spearman o Chi cuadrado. Ya finalmente, los resultados que más resalten serán expuestos en tablas que serán rotuladas y descritas para su mejor comprensión.

3.9. Aspectos éticos

La investigación será desarrollada en un marco bioético en el que será garantizado tanto el respeto como el cuidado de los enfermeros partícipes, mediante el empleo de los principios: Declaración de Helsinki y el Reporte Belmont, ellos serán los pilares fundamentales en toda investigación, así como en el área de la salud.

Principio de Autonomía: En este presente estudio, los enfermeros que sean partícipes serán informados de los beneficios que se puedan obtener como producto de la investigación.

Principio de Beneficencia: Se hará hincapié en que su participación en la investigación no implicará ningún riesgo hacia su salud emocional o física.

Principio de Justicia: Se aplicarán estos instrumentos de forma coordinada con la jefatura del departamento de enfermería de parte del encuestador (46).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

ACTIVIDADES	2023																			
	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema																				
Búsqueda bibliográfica																				
Desarrollo de la situación problemática, marco teórico y antecedentes																				
Desarrollo de la importancia-justificación																				
Desarrollo de los objetivos del estudio																				
Desarrollo del enfoque y diseño																				
Elaboración de población/muestra																				
Elaboración de las técnicas e instrumentos																				
Redacción de marco bioético																				
Elaboración del método de análisis de datos																				
Redacción de sección administrativa																				
Redacción de anexos																				
Presentación del proyecto																				
Aplicación del instrumento																				
Redacción final																				
Sustentación																				

4.2. Presupuesto

	2023				TOTAL
RUBROS	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	S/.
Equipos					
1 PC	1800				1800
Memoria externa	40				40
Artículos de escritorio					
Bolígrafos	10	5		10	25
Papel bond		40		35	75
Material Bibliográfico					
Copias		20	10	10	40
Impresiones	10	18	12	10	50
Otros					
Movilidades	15	15	20	20	70
Refrigerios	20	20	30	20	90
Datos de internet	60		60		120
Recursos Humanos					
Digitador(a)	140				140
Imprevistos*		125		125	250
TOTAL	2095	243	132	230	2700

5. REFERENCIAS

1. World Health Organization. WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work [sede Web]. Ginebra-Suiza: WHO; 2022 [actualizado 28 enero de 2023; acceso 14 de setiembre de 2023]. Available from: <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
2. Ramírez-Elvira S, Romero-Béjar JL, Suleiman-Martos N, Gómez-Urquiza JL, Monsalve-Reyes C, Cañadas-De la Fuente GA, et al. Prevalence, risk factors and burnout levels in intensive care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [revista en Internet] 2021 [acceso 27 de setiembre de 2023]; 18(1): 1-12. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8583312/>
3. Alzailai N, Barriball L, Xyrichis A. Burnout and job satisfaction among critical care nurses in Saudi Arabia and their contributing factors: A scoping review. *Nurs Open*. [revista en Internet] 2021 [acceso 25 de setiembre de 2023]; 8(5): 2331–2344. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8363385/pdf/NOP2-8-2331.pdf>
4. Papazian L, Hraiech S, Loundou A, Herridge M, Boyer L. High-level burnout in physicians and nurses working in adult ICUs: a systematic review and meta-analysis. *Intensive Care Medicine* [revista en Internet] 2023 [acceso 26 de setiembre de 2023]; 49(4): 387-400. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00134-023-07025-8>

5. Ślusarz R, Cwiekala K, Wysokiński M, Filipaska K, Fidecki W, Biercewicz M. Characteristics of Occupational Burnout among Nurses of Various Specialties and in the Time of the COVID-19 Pandemic—Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [revista en Internet] 2022 [acceso 27 de setiembre de 2023]; 19(. Available from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9657093/pdf/ijerph-19-13775.pdf>
6. Hu Z, Wang H, Xie J, Zhang J, Li H, Liu S, et al. Burnout in ICU doctors and nurses in mainland China—A national cross-sectional study. *Journal of Critical Care* [revista en Internet] 2021 [acceso 28 de setiembre de 2023]; 62(1): 265-270. Available from:
[https://pdf.sciencedirectassets.com/272986/1-s2.0-S0883944120X00074/1-s2.0-S0883944120308236/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEK%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJIMEYCIQC%2FOwNCFJL07LEqDmO3bWnAr9rzQe8gnXYFXsA2TBypkgIhAOIpNrYK](https://pdf.sciencedirectassets.com/272986/1-s2.0-S0883944120X00074/1-s2.0-S0883944120308236/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEK%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJIMEYCIQC%2FOwNCFJL07LEqDmO3bWnAr9rzQe8gnXYFXsA2TBypkgIhAOIpNrYK)
7. Guttormson J, Calkins K. Critical Care Nurse Burnout, Moral Distress, and Mental Health During the COVID-19 Pandemic: A United States Survey. *Heart Lung* [revista en Internet] 2022 [acceso 28 de setiembre de 2023]; 55(1): 127-133. Available from:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35561589/>
8. Torre M, Santos M, Bergesio A. Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina. *Enfermería Intensiva* [revista en Internet] 2019 [acceso 28 de setiembre de 2023]; 30(3): 108-115. Available from:
<https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-pdf-S1130239918300555>
9. Lima A, Moreira M, Fernandes C, Ferreira M, Ferreira M, Teixeira J, et al. The Burnout of Nurses in Intensive Care Units and the Impact of the SARS-CoV-2 Pandemic: A

- Scoping Review. *Nursing Reports* [revista en Internet] 2023 [acceso 22 de setiembre de 2023]; 13(1): 230-242. Available from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9944078/pdf/nursrep-13-00022.pdf>
10. Laynes L, Requejo L. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de áreas críticas en un Hospital de Chiclayo, 2021 [tesis licenciatura]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2022. [Internet]. Available from:
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11262/Laynes Mendoza Leslie & Requejo Sernaque Lilia.pdf?sequence=12](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11262/Laynes%20Mendoza%20Leslie%20&%20Requejo%20Sernaque%20Lilia.pdf?sequence=12)
 11. Sabah Mostafa A, Ghada Mohamed M, Mawaheb Mahmoud Z, El-Sayed Mohamed R. Relación entre estrés ocupacional, agotamiento y desempeño laboral entre enfermeras que trabajan en UCI del Hospital Universitario Benha. *Journal of Nursing Science* [revista en Internet] 2022 [acceso 29 de setiembre de 2023]; 3(2): 1067-1082. Available from:
https://journals.ekb.eg/article_248846_1902886b5f7f85030632708f059fc168.pdf
 12. Efil S, Turen S. Burnout levels and care behaviours in intensive care nurses: A cross-sectional, multicentre study. *Intensive and Critical Care Nursing* [revista en Internet] 2022 [acceso 15 de enero de 2024]; 71(1): 1-6. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0964339722000490>
 13. Rocha LJ, Da Conceição Juste Werneck Cortes M, Costa Dias E, De Meira Fernandes F, Dias Gontijo E. Burnout y satisfacción laboral entre proveedores de emergencias y cuidados intensivos en un hospital público. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho* [revista en Internet] 2019 [acceso 19 de setiembre de 2023]; 17(3): 300-312. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7195890/>
 14. Wang T, Abrantes ACM, Liu Y. Burnout de enfermeras de unidades de cuidados

- intensivos, compromiso organizacional, intención de rotación y violencia laboral hospitalaria: un estudio transversal. *Nursing Open* [revista en Internet] 2021 [acceso 05 de septiembre de 2022]; 10(2): 1102-1111. Available from:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.1378>
15. Nina Larico LV. El síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca – 2022. [tesis titulacion]. Puno-Peru: Universidad Nacional del Altiplano; 2022. [Internet]. Available from:
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18414>
 16. Zunini Gutierrez FG. Síndrome De Burnout En El Desempeño Laboral Del Personal Enfermero De Cuidados Intensivos De Un Hospital Del Callao, En Pandemia. [tesis maestria]. Lima-Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [Internet]. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87339>
 17. Ochoa Barcena Z. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, 2021. [tesis maestria]. Lima- Peru: Universidad Cesar Vallejo; 2022. [Internet]. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79685>
 18. Araujo Cabrera CT, Cubas Lozano I. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del hospital regional docente cajamarca 2021. [tesis Titulacion]. Cajamarca-Peru: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021. [Internet]. Available from:
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2295?show=full>
 19. Loyola Chavez MJ. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huánuco, 2016 [tesis

maestria]. Huánuco-Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019. [Internet].

Available from:

<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5639?show=full>

20. Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout en enfermería: una revisión teórica. *Human Resources for Health* [revista en Internet] 2020 [acceso 30 de Septiembre de 2023]; 18(1): 1-17. Available from:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32503559/>
21. Linares G, Guedez Y. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atencion Primaria* [revista en Internet] 2021 [acceso 23 de octubre de 2023]; 53(1): 1-2. Available from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/pdf/main.pdf>
22. Freudenberger H. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. [revista en Internet] 1974 [acceso 10 de setiembre de 2023]; 30(1): 159-165. Available from:
<https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
23. Maslach C, Leiter M. Bumout. *Human behavior* [revista en Internet] 1976 [acceso 3 de octubre de 2023]; 5(9): 16-22. Available from:
https://scholar.google.com/scholar_lookup?journal=Hum.+Behav.&title=Bumout&author=C.+Maslach&author=M.P.+Leiter&volume=5&publication_year=1976&pages=16-22&
24. Maslach C, Jackson S. *Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto-USA: Consulting Psychologists Press; 1981.
25. Khatatbeh H, Pakai A, Al-Dwaikat T, Onchonga D, Amer F, Prémusz V, et al. Burnout y calidad de vida de las enfermeras: una revisión sistemática y un análisis crítico de las medidas utilizadas. *Nursing Open* [revista en Internet] 2022 [acceso 19 de agosto de

- 2023]; 9(3): 1564-1574. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33991408/>
26. Roy C. The Roy adaptation model and research. *Nurs Sci Q* [Internet]. 2009;22(3):209–11. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19694080/>
27. Sullivan V, Hughes V. El agotamiento de la enfermería y su impacto en la salud. *Enfermeras Clin North Am* [revista en Internet] 2022 [acceso 25 de septiembre de 2023]; 57(1): 153-169. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35236605/>
28. Sierra M, Berrios GE. Despersonalización: perspectivas neurobiológicas. *Biological Psychiatry* [revista en Internet] 1998 [acceso 19 de agosto de 2023]; 44(9): 898-908. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0006322398000158>
29. Greig Undurraga D, Fuentes Martínez X. “Burnout” o Agotamiento en la Práctica Diaria de la Medicina. *Revista chilena de cardiología* [revista en Internet] 2009 [acceso 06 de setiembre de 2023]; 28(4): 403-407. Available from: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-85602009000300013
30. Shen J, Guo Y, Chen X, Tong L, Lei G, Zhang X. Desempeño laboral de enfermeros: un estudio transversal. *Medicine* [revista en Internet] 2022 [acceso 26 de septiembre de 2023]; 101(31): 1-6. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35945726/>
31. Demerouti E, Bakker A, Leiter M. Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology* [revista en Internet] 2014 [acceso 25 de octubre de 2023]; 19(1): 96-107. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24447224/>
32. Shen J, Guo Y, Chen X, Tong L, Lei G, Zhang X. Male nurses’ work performance: A cross sectional study. *Med (United States)* [Internet]. 2022;101(31):E29977. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9351874/>

33. Hasan N, Waseem MA, Sarfraz M, Wajid N. Perceived Organizational Support and Reduced Job Performance During COVID-19. *Inq (United States)* [Internet]. 2023;60:1–18. Available from:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10026117/>
34. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: A review of the literature. *J Appl Psychol* [Internet]. 2002;87(4):698–714. Available from:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12184574/>
35. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived Organizational Support. *J Appl Psychol* [Internet]. 1986;71(3):500–7. Available from:
<https://psycnet.apa.org/record/1986-31507-001>
36. AbuAlRub RF. Estrés laboral, desempeño laboral y apoyo social entre enfermeras hospitalarias. *Journal of Nursing Scholarship* [revista en Internet] 2004 [acceso 27 de septiembre de 2023]; 36(1): 73-78. Available from:
<https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x>
37. Fukada M. Competencia de enfermería: definición, estructura y desarrollo. *Yonago Acta Medica* [revista en Internet] 2018 [acceso 19 de agosto de 2023]; 61(1): 1-7. Available from: https://www.jstage.jst.go.jp/article/yam/61/1/61_2018.03.001/_article/-char/ja/
38. Masmouei B, Bazvand H, Harorani M, Bazrafshan MR, Karami Z, Jokar M. Relación entre los rasgos de personalidad y el profesionalismo de enfermería. *Journal of Client-Centered Nursing Care* [revista en Internet] 2020 [acceso 19 de septiembre de 2023]; 6(3): 157-162. Available from:
https://jccnc.iums.ac.ir/browse.php?a_id=263&sid=1&slc_lang=en&html=1
39. Reyes E. *Metodología de la Investigación Científica*. Estados Unidos: Page Publishing,

- Incorporated; 2022. 292 p.
40. Eyler A. *Research Methods for Public Health*. New York - Estados Unidos: Springer; 2021. 419 p.
 41. Bernal C. *Metodología de la investigación*. 5^a ed. Colombia: Person Educación; 2022. 400 p.
 42. Glauco R, Dagostino R, Sanguedolce J. *Manual de Investigación Clínica*. Buenos Aires-Argentina: Editorial Autores de Argentina; 2022. 23–24 p.
 43. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol* [Internet]. 2001;52:397–422. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11148311/>
 44. Bruce N, Pope D, Stanistreet D. *Quantitative Methods for Health Research. A practical interactive guide to epidemiology and statistics*. 2^a ed. New Jersey-USA: Editorial Wiley-Blackwell; 2017. 1–8 p.
 45. Condezo G. *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020* [tesis maestria]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2021. [Internet]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58238>
 46. Mandal J, Ponnambath D, Parija S. Bioethics: A brief review. *Trop Parasitol*. [revista en Internet] 2017 [acceso 6 de septiembre de 2023]; 7(1): 5-7. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28459009/>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Síndrome Burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024? ¿Cuál es la relación entre Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024? ¿Cuál es la relación entre Síndrome Burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar relación entre burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024.</p> <p>Objetivos específicos -Determinar la relación entre burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024. -Determinar la relación entre burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024. -Determinar la relación entre Burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos, del hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024.</p>	<p>Hipótesis general -Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024. -Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024.</p> <p>Hipótesis específica -Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024. -Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome Burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2024. -Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome Burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima 2024.</p>	<p>Variable 1: Síndrome Burnout Dimensiones: -Agotamiento emocional -Despersonalización -Realización personal</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: -Logros de metas -Competencias -Rasgos de personalidad</p>	<p>Aplicada Cuantitativa Correlacional Transversal</p> <p>Población, muestra y muestreo: Población finita cuya muestra censal por conveniencia será conformada por 80 enfermeras de la unidad de la unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p>

Anexo 1. Instrumentos

CUESTIONARIOS

I.-Presentación

Soy estudiante de la segunda especialidad de enfermería y les hago llegar la invitación para ser parte de este estudio que busca valorar burnout y desempeño laboral en enfermeros de la UCI. La información que brinde será resguardada y confidencial.

II.-Datos generales

EDAD (AÑOS)

SEXO	
Masculino	Femenino

ESTADO CIVIL					
Soltero(a)	Conviviente	Casado(a)	Separado(a)	Divorciado(a)	Viudo(a)

LUGAR DONDE LABORA	
LABORA EN UN CENTRO LABORAL	LABORA EN MAS DE UN CENTRO LABORAL

CONDICION LABORAL	
CONTRATADO	NOMBRADO

AÑOS EN LA INSTITUCION	
1 A 5 AÑOS	6 A10 AÑOS

III.- Cuestionarios

Seguidamente se presentan una serie de enunciados, donde usted debe elegir una respuesta por cada enunciado.

A. Cuestionario MBI para Burnout

Nunca	Pocas veces al año o Menos	Una vez al mes o Menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días.
0	1	2	3	4	5	6

Marque la alternativa correcta para Ud. acerca de la frecuencia con la que se siente mejor:

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
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	Comprendo fácilmente como se siente los pacientes							
5	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes							
8	Siento que mi trabajo me esa desgastando							
9	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 les 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							

B. Cuestionario sobre desempeño laboral

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

Anexo 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir

si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados

Título del proyecto: “Síndrome Burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2023”

Nombre de la investigadora principal:

Lic. Santos Huamani Katheryn Lis

Propósito del estudio: Determinar relación entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima 2023.

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

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

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

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida, solo la investigadora puede conocerla. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio

o acerca de la investigación, puede dirigirse a. coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al... presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, correo electrónico...

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

N° de DNI	
N° de teléfono móvil	
Nombre y Apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° de teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono	

Reporte de similitud TURNITIN

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Universidad Wiener on 2023-10-14 Submitted works	1%
2	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	1%
3	Universidad Europea de Madrid on 2024-02-04 Submitted works	1%
4	rellenarformularios.com Internet	1%
5	uwiener on 2024-02-23 Submitted works	1%
6	repositorio.uma.edu.pe Internet	1%
7	M. Torre, M.C. Santos Popper, A. Bergesio. "Prevalencia de burnout ent... Crossref	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%