



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES**

Trabajo Académico

Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos Neonatales

Presentado por:

Autora: Magallanes Medrano, María Alexandra

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1141-3590>

Asesor: Mg. Reyes Gastañadui, Neal Henry

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9145-3897>

Lima – Perú

2026

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

Yo, **María Alexandra Magallanes Medrano** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos Neonatales**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Burnout y Desempeño Laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima, 2025”** Asesorado por el docente: **Mg. Reyes Gastañadui, Neal Henry** DNI **42757976** ORCID N° **0000-0001-9145-3897** tiene un índice de similitud de 13 (Trece) % con código OID: **14912:554827344** 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

Nombres y apellidos del Egresado: Magallanes Medrano María Alexandra
 DNI: 72217525



.....
 Firma

Nombres y apellidos del Asesor Reyes Gastañadui Neal Henry
 DNI: 42757976

Lima, 10 de Febrero del 2026

Dedicatoria

A Dios, por guiarme cada día y darme fuerzas cuando más las necesito. A mis padres, por ser mi soporte emocional y acompañarme en todo el proceso. A mi hija, por ser mi mayor motivación en la vida. A mi novio, por ser mi complemento, compañero y equipo en cada meta trazada.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme cumplir mis metas y objetivos, brindándome salud y bienestar día a día. A mis padres, por el amor y el apoyo brindado, a mis hermanos por permitirme ser guía y ejemplo.

JURADO

- Presidente** : Mg. Yaya Manco, Elsa Magaly
- Secretario** : Mg. Hidalgo Falcon, Maria Mercedes
- Vocal** : Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica.....	6
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1 Temporal.....	6
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	6

2. MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases teóricas.....	11
2.3 Formulación de hipótesis	21
2.3.1 Hipótesis general.....	21
2.3.2 Hipótesis específicas.....	21
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	22
3.5 Población, muestra, muestreo	22
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.....	26
3.7.4 Confiabilidad.....	27
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9 Aspectos éticos.....	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30

4.1	Cronograma de actividades.....	30
4.2	Presupuesto	31
5.	REFERENCIAS	32
	Anexo 1: Matriz de consistencia	44
	Anexo 2: Instrumentos	46
	Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	48
	Anexo 4: Informe del asesor de turnitin.....	51

RESUMEN

Introducción: Durante los últimos años se ha evidenciado que el burnout se ha incrementado exponencialmente, motivo por el cual se ve afectado el desempeño laboral, sobre todo en los enfermeros (as) que laboran en áreas críticas; puesto que trae consigo dificultades para el desarrollo pleno de las labores asignadas en el ámbito de trabajo. **Objetivo:** Determinar cómo el Burnout se relaciona con el desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales en un hospital de Lima en el año 2025. **Metodología:** Se empleará el método hipotético deductivo, cuantitativo, tipo aplicada, no experimental, correlacional y transversal: en el estudio participarán 80 enfermeras de la UCIN, a las que se le aplicará dos cuestionarios, las cuales ya han sido validados y son confiables. Los resultados obtenidos por medio de los instrumentos se procesarán mediante el programa estadístico SPSS versión 26 y se cuantificará en figuras y tablas de Excel. Finalmente, se establecerá la relación entre las variables a través de la prueba estadística Rho de Spearman.

Palabras claves: Agotamiento psicológico, rol de la enfermera, Cuidado Intensivo Neonatal

ABSTRACT

Introduction: During the last years it has been evidenced that burnout syndrome has increased exponentially, which is the reason why work performance is affected, especially in nursing professionals who work in critical areas; since it brings difficulties for the full development of the tasks assigned in the work environment. **Objective:** To determine how Burnout is related to the work performance of nursing professionals in the Neonatal Intensive Care Unit of a hospital in Lima in the year 2025. **Methodology:** The hypothetical-deductive, quantitative, applied, non-experimental, correlational and cross-sectional method will be used: 80 NICU nurses will participate in the study, to whom two questionnaires will be applied, which have already been validated and are reliable. The results obtained through the instruments will be processed using the statistical program SPSS version 26 and quantified in Excel figures and tables. Finally, the relationship between the variables will be established using Spearman's Rho statistical test.

Key words: Burnout Syndrome, Nurse's role, Intensive Care Neonatal.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El burnout, denominado también como síndrome de desgaste profesional, se declaró como riesgo laboral por la Organización Mundial de la Salud desde el año 2000, desde esa fecha viene siendo motivo de investigación pues se ha demostrado que trae consigo complicaciones para el ser humano implicando la salud mental y la calidad de vida (1). Con el transcurrir del tiempo, la incidencia ha crecido significativamente por lo que, en el año 2019, la OMS lo cataloga como un “fenómeno ocupacional” y lo incluye en la última actualización de la CIE-11 (2), donde se conceptualiza con mayor exactitud como el efecto ocasionado por el estrés de larga duración en el ámbito laboral que no ha sido resuelto oportunamente causando complicaciones en la salud y el estilo de vida (3).

A nivel mundial, se tienen reportes de cifras de alto impacto donde la prevalencia de Burnout fluctúa del 2.7% hasta el 86.5% siendo este el caso de América del Sur. En segundo lugar, se encuentra Europa con un 4% hasta un 55%, seguido de Asia con el 47.9%, Norteamérica con el 22% hasta el 45.4%, y por último; Centroamérica y el Caribe con el 17% al 25% (4). En el personal de enfermería, estas cifras no son ajenas pues el análisis de estudios estadísticos expone datos que indican que, a nivel mundial, el Burnout es frecuente con una prevalencia del 94.5% (5). En el último informe presentado por la Organización Internacional del trabajo (OIT) expuso que la incidencia de burnout es cada vez mayor, encontrándose mayor cantidad de investigaciones en países como América del Norte y Europa, representando un riesgo a nivel laboral en dichos contextos (6).

En América Latina, un estudio del año 2023 evidenció resultados de gran magnitud al encontrarse que el 59.8% de personal que labora en el sector salud presenta Burnout; siendo

los países de Argentina, Ecuador y Chile quienes obtuvieron las cifras más elevadas (7). Así mismo, en México, se reportó que el 82.2% de enfermeras en servicios de Unidad Crítica presenta Burnout, una cifra significativa y la cual hace que se ponga en riesgo la calidad del cuidado en la atención que se brinda al paciente hospitalizado (8).

En Perú, el problema no pasa desapercibido, pues en Arequipa se evidenció que más del 50% de profesionales de la salud presentan sintomatología relacionada al burnout y el 5.6% se encuentra en un nivel severo (9). Otro estudio realizado en la misma ciudad, en el año 2022, evidenció que el 70,7% de los profesionales de la salud padecen de esta afección, la cual se vio incrementada como consecuencia de la pandemia originada por el COVID – 19, siendo éste un factor desencadenante por el que elevaron los niveles de estrés crónico (10). En Huánuco, se realizó otro estudio en 132 enfermeras que se desempeñan dentro de las áreas críticas, donde se evidenció que el 48.5% presenta nivel moderado y el 40.1% niveles severos de Burnout. Siendo mayor en relación al cansancio emocional y despersonalización, influyendo negativamente en su calidad de vida y del cuidado que brindan (11).

El desempeño laboral representa el accionar y conducta de cada trabajador con el fin de concretar de manera efectiva las actividades propias del ámbito de trabajo. En el contexto sanitario, el profesional de salud cumple con su rol acorde a los conocimientos teóricos y prácticos para beneficio del paciente. Sin embargo, los enfermeros ejercen dentro de su labor funciones que requieren mayor atención, pues la actuación es inmediata y directa con el usuario. Es por ello que el desempeño que ejercen abarca múltiples aspectos tales como las características que presenta la población que atienden, el sistema de salud bajo el cual trabaja, la exigencia propia de la naturaleza del trabajo, el entorno y las condiciones en la que laboran, entre otros aspectos (12).

El profesional de enfermería que ejerce su labor dentro de la Unidad Crítica Neonatal desempeña un rol mucho mayor, pues el nivel de complejidad de los pacientes que se atienden es alto. Por ello, dentro del perfil debe garantizar la atención especializada, capacidad de resolución ante situaciones críticas y de emergencia que ponen en riesgo la salud del neonato, habilidades comunicativas, liderazgo, etc. Lo que, sumado a la carga de trabajo, el entorno negativo y otros factores, pueden traer consigo el fracaso en los cuidados de calidad y calidez que se brinda (13).

En la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital público de Lima, se observó el trabajo arduo que desempeñan los enfermeros (as) durante la jornada laboral, sin embargo, se evidenció en diversos turnos el exceso de trabajo, sobrecarga de pacientes, falta de personal, escasez de insumos necesarios para la atención, problemas de comunicación entre coordinadores, supervisores y personal asistencial, entre otros; lo cual evidencia factores desencadenantes para el desarrollo del Burnout en las enfermeras de dicho servicio, repercutiendo en su desempeño laboral, trayendo consigo el incumplimiento de objetivos y metas propuestas, así como la afectación en el cuidado que se brinda al paciente y el autocuidado que repercute en la esfera personal del enfermero.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo el Burnout se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales?
- b. ¿Cómo la dimensión despersonalización se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales?
- c. ¿Cómo la dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar cómo el Burnout se relaciona con el desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar cómo la dimensión agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.
- b. Identificar cómo la dimensión despersonalización se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.
- c. Identificar cómo la dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El burnout resulta ser un problema que se estudia en diferentes contextos, donde la incidencia es cada vez mayor en diversos países, incluyendo el Perú. Es así que cada año surgen nuevos conocimientos que ayudan a conceptualizar de manera más exacta el desarrollo del problema, la identificación oportuna y las características que lo definen. En el personal de enfermería, viene siendo un grave problema ante el incremento de la carga laboral, falta de comunicación entre trabajadores y superiores, entre otros; lo cual, analizado bajo la teoría propuesta por Dorothea Orem, en el déficit de autocuidado el eje de sus acciones se centra más en priorizar el cuidado que se brinda a los demás y no a sí mismos, repercutiendo en su desempeño. Siendo así que, el trabajo en cuestión busca aclarar con conocimientos y bases teóricas el análisis de la relación entre el burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales, sostener con evidencia científica la importancia de la implementación de evaluaciones psicológicas a los trabajadores previo al ingreso de áreas críticas, así como también obtener nuevos conocimientos y datos estadísticos que sirvan de apoyo para futuras investigaciones, pues en la actualidad se evidencia la falta de trabajos de investigación, a nivel nacional, en las áreas de Unidades Críticas Neonatales, y lo obtenido será socializado, lo que facilitará de información actualizada a futuros investigadores, y por último, servirá como base y apoyo constructivo para los conocimientos ya obtenidos a lo largo de mi ejercicio profesional.

1.4.2 Metodológica

Los resultados que se obtendrán a partir del presente trabajo serán recolectados de instrumentos confiables, validados y estandarizados nacional e internacionalmente, ya que se ha utilizado en estudios de diferentes países, demostrando que ofrecen datos fiables y verídicos por lo que serán de gran aporte ya que reflejarán la realidad que existe entre el Burnout y el

desempeño laboral en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

1.4.3 Práctica

Los datos que se evidencien al concluir la investigación van a permitir elaborar alternativas de solución y estrategias de afrontamiento que permitan abordar el problema desde la parte de la prevención y resolución en el lugar del desarrollo, para que, de este modo, se busque mejorar el estilo de vida del profesional de enfermería y prevalecer la salud mental del mismo. También, serán socializados con la finalidad de que la información llegue a las entidades correspondientes y se pueden establecer lineamientos que participen en la prevención del Burnout, así como la mejora en el desempeño de las funciones que brinda el enfermero.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio en cuestión expresa una problemática de índole actual por lo que se pretende desarrollarlo durante los meses de enero a septiembre del 2025.

1.5.2 Espacial

La ubicación del espacio geográfico donde se desarrollará el presente trabajo es en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital público de Lima, Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población y/o unidad de análisis que se tiene previsto estudiar está conformada por las (os) enfermeras (os) especialistas que pertenecen a la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital público de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional

Taha et al. (14), en el 2023, en Egipto, elaboró una investigación con el objetivo de “evaluar la relación entre el entorno de trabajo hospitalario y el rendimiento de los enfermeros en situaciones críticas”. La metodología utilizada fue enfoque cuantitativo, el diseño descriptivo, correlacional. Los instrumentos fueron la escala de entorno del trabajo y la herramienta de observación de la actuación de la enfermera. La población fue de 95 enfermeras de las unidades críticas, incluyendo la UCIN. Se obtuvo como resultados que más del 50% de las enfermeras tiene un mal trabajo, así como un rendimiento insatisfactorio, concluyendo que si existe correlación positiva entre el entorno laboral de enfermería y su rendimiento.

Mahmoud et. al. (15), en el 2023, en Egipto, realizó un estudio que tiene por objetivo “evaluar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento profesional del personal de enfermería”. La metodología que se utilizó es el enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional donde se utilizó como instrumentos el “cuestionario de estrés laboral” y la “Lista de Observación del rendimiento de las enfermeras (OCS)”. En la muestra, participaron 128 enfermeras del Hospital General de Dirkinis. Se obtuvo como resultados que el 71.1% presenta un nivel moderado de percepción del estrés laboral y el 56.8% tiene un nivel aceptable en el rendimiento laboral, concluyendo que hay relación significativa en cuanto al estrés y el rendimiento laboral.

Das et al. (16), en el 2022, en Ecuador, elaboró una investigación que tuvo como objetivo “contrastar el síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19”. La metodología fue enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional; donde se utilizó como instrumentos la escala de “Maslach Burnout Inventory” y una escala modificada de desempeño laboral. En la población, participaron 80 profesionales de salud que laboran en

la UCI del Hospital Alfredo Novoa. Se obtuvo como resultados, que el 53.8% presenta Síndrome de Burnout y un 12.5% en prevalencia potencial de padecerlo. Además, el 79% se encuentra en bajo agotamiento emocional de acuerdo a la escala, mientras que el 64% en nivel medio de despersonalización emocional, concluyendo que entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral existe relación significativa.

Rodríguez y Batista (17), en el 2020, en Puerto Rico, elaboraron una investigación con el objetivo de “explorar la asociación entre el nivel de agotamiento y la competencia clínica del profesional de enfermería en una unidad de cuidado intensivo neonatal (UCIN) de Puerto Rico”. La metodología utilizada fue enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional. Se utilizó como instrumentos el “Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey” y la “Escala de Dimensiones del Desempeño de Enfermería”. La población se conformó por 37 enfermeras/os. Los resultados evidenciaron que en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización fueron elevadas con el 51.3% y el 56.8%, respectivamente. El 43.2% tiene baja en la realización personal; con relación significativa entre despersonalización y liderazgo, concluyendo que existe síndrome de agotamiento en al menos una de las dimensiones.

Márquez (18), en el 2020, en Guayaquil, desarrolló una investigación cuyo objetivo fue “identificar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos”. La metodología fue enfoque cuantitativo, correlacional, corte transversal. Se utilizó como instrumentos el “Maslach Burnout Inventory” y el “Cuestionario de desempeño laboral”. La población constó de 68 profesionales de la salud de la UCIN. Se obtuvo como resultados que más del 50% de las mujeres son más vulnerables de padecer burnout, siendo mayor en la dimensión falta de desarrollo personal y condiciones salariales, concluyendo que entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral existe relación negativa y significativa.

2.1.2 A nivel nacional

Silva y Vicente (19), en el 2023, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería del servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023”. La metodología fue enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional. Los instrumentos utilizados fueron la escala de “Maslach Burnout Inventory” y la “Encuesta de desempeño laboral”. La población fue de 40 enfermeras del servicio de cirugía menor del INEN. Los resultados evidenciaron que el 61.1% presenta nivel medio de síndrome de burnout, seguido de un 22% con nivel alto. El 58.3% tiene buen desempeño laboral, sin embargo, un 38.9% nivel regular, concluyendo que hay relación significativa positiva y baja entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

Zunini (20), en el 2022, en Lima, elaboró un estudio con el objetivo de “determinar la influencia del Síndrome de Burnout (SB) en el desempeño laboral (DL) del personal de salud que labora en la unidad de cuidados intensivos (UCI) de un hospital Essalud durante la pandemia”. La metodología fue cuantitativa, nivel descriptivo, correlacional – causal. Los instrumentos fueron el “Maslach Burnout Inventory” y un “Cuestionario de desempeño laboral modificado”. La población constó de 93 licenciadas de enfermería. Los resultados evidenciaron que en relación al síndrome de Burnout más del 50% tiene nivel alto y medio, seguido del 44.1% en bajo. Además, el 46.2% tiene nivel medio en relación al desempeño laboral, seguido del 34.4% en nivel bajo, siendo más en el personal joven y la sobrecarga laboral, concluyendo que entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral existe relación significativa.

Cárdenas y Cusi (21), en el 2022, desarrollaron una investigación cuyo objetivo fue “determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2022”. La metodología fue cuantitativo - correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el

“Maslach Burnout Inventory” y el “Cuestionario de desempeño laboral modificado”. La población constó de 40 profesionales de la salud de la UCI del hospital Sub Regional de Andahuaylas. En los resultados se evidenció que el 55% presenta síndrome de burnout en nivel medio, un 87.5% en nivel bajo en la dimensión despersonalización y 72.5% nivel bajo en agotamiento emocional, concluyendo que entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral existe correlación positiva.

Díaz y Verástegui (22), en el 2022, realizaron una investigación cuyo objetivo fue “conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del área Covid-19 de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021”. La metodología fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el “Cuestionario de síndrome de burnout” y el “Cuestionario de desempeño laboral”. La población estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 45% presenta nivel medio de síndrome de burnout, seguido del 32.5% en nivel bajo y 22.5% en nivel alto. Asimismo, el 47.5% presenta desempeño laboral regular y el 42.5% fue eficiente, concluyendo que existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

Condezo (23), en el 2020, en Lima, desarrolló una investigación con el objetivo de “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”. La metodología fue enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el “Maslach Burnout Inventory” y el “Cuestionario de Desempeño laboral modificado”. La población estuvo conformada por 80 enfermeras de la UCI pediátrica y UCI neonatal. Los resultados indicaron que el 70% presenta nivel medio de síndrome de burnout en relación con el desempeño laboral, siendo mayor la dimensión despersonalización con el 56%, y se concluye que si existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Burnout

2.2.1.1 Definición de Burnout

La conceptualización del Burnout va tomando mayor forma con el pasar del tiempo. Este concepto nace en los Estados Unidos, como una manera de explicar los efectos producidos en el trabajo relacionado al servicio social. En los trabajos realizados por el psicólogo clínico Freudenberguer, en 1974, se describen por primera vez la sintomatología - consecuencias de estrés en altos niveles y el agotamiento emocional que implica el trabajo excesivo, lo cual repercutía en el trabajo ineficaz de quienes trabajan en instituciones que se desempeñan en el trato con personas (24).

La psicóloga social Maslach, en el año 1976, inició los estudios acerca de este fenómeno e introduce el término “burnout” para referirse a la aparición de un nuevo síndrome clínico, además, describe aspectos emocionales que aumentaban el grado de burnout, donde la presión del trabajo era una “variable interviniente significativa” (25). Sin embargo, la definición más aceptada a nivel mundial, es la descrita por Maslach y Jackson, en 1981, quienes proponen que el término se utilice sólo en el contexto laboral de quienes trabajan directamente con personas, y lo citan como “la manifestación comportamental de estrés laboral”, así mismo, establecen el modelo tridimensional del término como: cansancio emocional, despersonalización en el trato al usuario y dificultad para la realización personal (26).

2.2.1.2 Características del Burnout

a) Factores de riesgo

Según Lovo, el Burnout es consecuencia de la “hiperactivación del sistema simpático sin resolución”, la cual no se encuentra en capacidad de ser resuelta, trayendo consigo la aparición de síntomas graduales. En tal sentido, existen factores de riesgo desencadenantes

agrupados en 4 niveles, éstos son: factores propias del individuo, relaciones entre pares, factores a nivel de organización y la sociedad. Otros autores lo relacionan con horarios de trabajo excesivo, falsas expectativas, exceso de estandarización, poca exigencia, ser mujer, laborar desde 10 años a más en la institución, etc. En este sentido, los factores de riesgo son de diferentes índoles y se incluirán desde los aspectos sociales, personales, organizacionales e inclusive culturales (27).

b) Manifestaciones clínicas

De acuerdo a lo descrito por Álvarez, diversos estudios señalan que las características del burnout se clasifican de acuerdo a los signos y síntomas que se evidencian, estos se dividen en cuatro áreas, tales como: Psicosomáticos, estos son los primeros síntomas en aparecer, dentro del cual se incluyen dolores musculares, úlceras, problemas para dormir y fatiga crónica; Conductuales, se caracteriza por el uso de la violencia, comportamientos negativos y de alto riesgo, absentismo laboral, reacciones disociativas, abuso de fármacos y/o alcohol; Emocionales, expresado por Irritabilidad, desconcentración, niveles bajos de autoestima, ideación suicida, deseos de procrastinación, distanciamiento afectivo; y por último, Defensivos, tales como la Ironía, racionalización, negación de sentimientos y emociones, atención focalizada y selectiva (28).

c) Consecuencias del Burnout

Las consecuencias que ocasiona la aparición de este síndrome se originan a nivel psicosocial como la afectación en las relaciones interpersonales, al no poder establecer adecuadas conversaciones por el agotamiento emocional; el comportamiento irritable, ansioso y depresivo, la falta de concentración, y más. A nivel físico, tales como dificultad para conciliar el sueño, deterioro cardiovascular, afectaciones gastrointestinales, pérdida de peso, malestar general y cefalea (29).

d) Proceso de desarrollo del Burnout

En lo descrito por Edelwy y Brodsky, citado por Gómez y Ruiz, ocurre un proceso previo a la aparición del síndrome, las cuales se dividen en cinco fases, tales como: Entusiasmo, empieza por la obtención de un nuevo puesto y/o trabajo lo que genera alegría, ilusión y altas expectativas; seguido por la fase de estancamiento, donde empiezan a aparecer dudas, el individuo desarrolla síntomas característicos de estrés como dolor de cabeza y aburrimiento. Fase de frustración, las expectativas han desaparecido y empiezan las alteraciones psicósomáticas; Fase de apatía, empieza el proceso de resignación y el individuo no logra visualizar alternativas para mejorar la situación, se empiezan a deteriorar las relaciones interpersonales; y por último, fase del Quemado, donde se llega a concretar el colapso tanto físico como mental e intelectual, y aparecen problemas como síndromes depresivos y ansiedad (30).

2.2.1.3 Clasificación del Burnout

La clasificación general que se la ha otorgado teniendo como punto de partida la conceptualización brindada por la Organización Mundial de la Salud, en el año 2019, y por las características que se presentan son: Burnout activo, la cual se considera cuando el profesional tiene la capacidad de poder comunicar sus sentimientos, emociones, ideas y necesidades que lo preocupan. así mismo, demuestra una posición asertiva y de búsqueda de soluciones al problema identificado; por otro lado, el Burnout pasivo es referido cuando el profesional no se encuentra en la capacidad de expresar sus emociones y solo manifiesta sentimientos de tristeza excesiva, manteniendo una posición de derrota y pesimismo ante las adversidades (31).

Por otro lado, la Universidad de Zaragoza presentó otra clasificación en base a los síntomas manifestados y la diferencia en el tipo de conducta de las personas afectadas. Estas se dividen en tres tipos: Sobrecarga; relacionado al exceso de trabajo y responsabilidades a

cargo del mismo trabajador donde el modo de afrontar la situación es a partir de la liberación de emociones para continuar con las actividades; Desgaste, la cual es relacionado con el trabajador que por causa del desgaste excesivo suele rendirse ante el primer problema que se presenta y su comportamiento gira en torno a la evasión de actividades; por último, Aburrimiento, y se considera un intermedio de las dos clasificaciones ya mencionadas, en la cual el trabajador percibe falta de desarrollo personal en su ámbito de trabajo, por lo que opta por desahogarse emocionalmente, buscar distracciones, así como, distanciarse de sus labores (32).

2.2.1.4 Burnout en el profesional de Enfermería

El burnout se considera una afección común en el contexto sanitario, sobre todo en el profesional de enfermería. Los lineamientos que ofrece el sistema burocrático a las diversas entidades destinadas a prestar servicios en salud hace que disminuya la capacidad del profesional para poder innovar y mejorar su práctica profesional. Existen diversos factores que incrementan el burnout en el enfermero (a) tales como: la exposición frecuente a decesos, el sufrimiento y el dolor ajeno que viven día a día en su labor cotidiana, sobrecarga laboral, exceso de pacientes, hacinamiento, inadecuada infraestructura hospitalaria, presión emocional, maltrato de los usuarios, entre otros; hacen que la presión laboral se eleve en gran magnitud influyendo en la salud y la calidad de vida del enfermero (33).

Además, en las áreas de cuidado crítico estos niveles se incrementan en gran magnitud, puesto que el enfermero (a) se encuentra en situaciones donde debe manejar situaciones de emergencia continua e inestabilidad progresiva, lo cual hace que su actuar debe ser rápido y efectivo. Sumado a ello, se encuentran en ambientes expuestos al ruido, con alarmas de diversos equipos biomédicos, problemas de ambiente, tiempo y sobrecarga de pacientes (34).

2.2.1.5 Estrategias de afrontamiento del Burnout

Se definen como las medidas de intervención en las que el individuo utiliza para abordar situaciones que generen estrés. De acuerdo a lo descrito por Lazarus y Folkman, existen dos tipos de afrontamiento: centrado en el problema, que pretenden solucionar el evento estresor mediante cambios en el contexto o aportando nuevas actividades que contribuyan a disminuir el problema; y centrado en la emoción, donde las acciones se enfocan en regular las emociones y tener mayor control ante la situación estresante (35).

Por otro lado, Montoya y Moreno, citado por Barrascout y Betancur, mencionan que de acuerdo a la estrategia de afrontamiento seleccionada se relaciona con la probabilidad de desarrollar Burnout, es decir, los individuos que optan por estrategias centradas en la emoción desencadenan mayores grados de estrés y se relacionan de manera directa con la despersonalización y el agotamiento; en comparación con quienes optan por las estrategias centradas en el problema, que se relacionan directamente con la realización personal y se considera un aspecto protector en cuanto al desarrollo del burnout (36).

2.2.1.6 Dimensiones del Burnout

a) Agotamiento emocional

Es la primera dimensión de la clasificación. Se enfoca en la fatiga excesiva y/o crónica tanto física como psíquica, que en los casos más graves desencadena una combinación de ambos. En esta situación el individuo tiene la sensación de no poder dar más de lo que ya se esfuerza (37). Del mismo modo, Maslach se refiere a esta dimensión como sentimientos provenientes de la sobre exigencia laboral y conflictos personales, sobre todo en aquellos que carecen de recursos emocionales para controlarlos, ello viene acompañado de falta de energía y desgano para la ejecución de las labores diarias (38).

b) Despersonalización

Dentro de la segunda dimensión comprende el desarrollo de las actitudes, sentimientos, respuestas negativas, distantes y parcas hacia los demás, sobre todo hacia los pacientes y usuarios. La irritabilidad y escasa motivación se incrementan considerablemente en el individuo, ya que el trabajador no solo decide distanciarse de aspectos relacionados al trabajo sino también del entorno que lo rodea y los miembros del equipo que conforma ocasionando un descenso en su rendimiento profesional (37).

En tal sentido, esta esfera representa el componente interpersonal del Síndrome, siendo así que se evidencia que el sujeto presenta reacciones negativas y una gran tendencia a la deshumanización en relación al agotamiento excesivo, lo cual se convierte en una fase crucial pues ya se afecta la organización y el clima laboral y por consiguiente, el desempeño (38).

c) Realización personal

Comprende a la tercera dimensión, hace referencia cuando las demandas que se solicitan exceden la capacidad de poder atenderlas de la manera más adecuada. El individuo se siente incapaz de poder realizar las actividades y tiene respuestas negativas así mismo y su trabajo. Así mismo, decide desvincularse de las personas que conforman su entorno personal y profesional. Empieza la desilusión y el sentimiento de fracaso personal, falta de expectativas y nuevos horizontes, una insatisfacción generalizada (37).

En esta dimensión, se incrementan la ausencia de recursos físicos para el campo laboral, el apoyo de la sociedad y la escasez de oportunidades para que se obtenga como resultado el desarrollo profesional, lo cual repercute en si mismo, pues la autoestima comienza a descender (38).

2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral del profesional de enfermería

2.2.2.1 Definición del Desempeño Laboral

Según Chiavenato, citado por Pineda et. al., conceptualiza al desempeño laboral como el conjunto de actividades o comportamientos que se observan en el trabajador, acciones de índole relevante pues contribuyen en el cumplimiento de logros y objetivos pertenecientes a una organización. Por otro lado, Faria lo conceptualiza como el resultado del comportamiento en función al cargo que desempeña y las tareas y/o actividades que desempeñan se desenvuelven en relación a la regulación que existe entre el trabajador y la organización (38).

Del mismo modo, Huamán, en el 2018, considera que el desempeño laboral es resultado de los comportamientos optados por el trabajador como parte de su responsabilidad personal y su oportunidad de progreso; idea que es reforzada por la descrita por Cueva, quien menciona que este desempeño muestra las competencias y habilidades de los trabajadores que al estar en constante evaluación pueden ser manejada, capacitadas y reforzadas para el beneficio de la organización en la cual labora (39). En ese sentido, Hordos añade al concepto del desempeño laboral otros factores tales como el valor organizacional, el desarrollo de las funciones de alto nivel y la relación interpersonal que mantiene el trabajador con sus pares, superiores y el cliente, así como también, la efectividad en la resolución de problemas (40).

2.2.2.2 Características del Desempeño Laboral

a) Factores de medición del desempeño laboral

De acuerdo a Davis y Newstrom, citado por Gonzáles y Vílchez, esta variable se encuentra circunscrita a factores personales o actitudinales, las cuales se concretan en conductas donde cada individuo implementa de manera interna para el puesto de trabajo, estos son (41): Adaptabilidad, asistencia y puntualidad, responsabilidad, motivación, disciplina, cooperación e iniciativa.

b) Cualidades para elevar el desempeño laboral

En el transcurso de pertenecer a una organización es importante tener en cuenta ciertas cualidades que incrementan la eficacia en los quehaceres y/o actividades que se desempeñan día a día en la organización que se labora, tales como: Habilidad para aprender, la cual engloba tanto en conocimientos técnicos como en procesos específicos, está presente la capacidad de adquisición de conocimientos y destrezas. Aplicación, es la cualidad de gran calibre, puesto que los trabajadores aplicados son confiables y fidedignos. Habilidades interpersonales, pues la capacidad de poder sobrellevar relaciones interpersonales adecuadas conlleva a una mejora en el desempeño del trabajo. Adaptabilidad, es fundamental dentro del perfil del empleado ya que las actividades y/o puestos son volubles de acuerdo a las necesidades que amerite la organización. Integridad: Se caracteriza por la ética y la moral que posee cada individuo (42).

2.2.2.3 Desempeño laboral de la Enfermera en la UCI Neonatal

Lima et al., en el año 2021, señalan que cuando la salud del neonato se ve en riesgo es inminente que reciba atención calificada, siendo así que, las Unidades de Cuidados Intensivos Neonatales está conformado por profesionales de enfermería especializados para atender las necesidades del neonato. El recién nacido pertenece al grupo etario clínicamente frágil y vulnerable de la sociedad, lo cual representa un desafío a las capacidades que desempeñan los especialistas. Los cuidados que la enfermera realiza en esta área crítica son humanizados, sistematizados y altamente calificados, pues dentro de sus acciones se responsabiliza de la continuidad en la mejoría del estado de salud del neonato. El desempeño que implica pertenecer a la UCIN es de alto nivel, y por ende, las demandas emocionales y afectivas se incrementan a raíz de la carga laboral que sostienen (43).

2.2.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

a) Logro de metas

El sistema de evaluación del desempeño establece que un indicador corresponde al nivel de logros laborales obtenidos por el individuo. Además, se considera el esfuerzo puesto en el trabajo, así como también la aptitud y la percepción del rol que el individuo asume durante el desarrollo de lo encomendado. Por ello, el desempeño laboral son acciones que se pueden observar y son dirigidas al cumplimiento de objetivos. Esta identificación se sustenta cuando cada puesto de trabajo se somete a un análisis previo dentro del área de trabajo para poder ubicar de manera correcta de acuerdo al nivel de desempeño (44).

Así mismo, Davis y Newstrom enfatizan que el cumplir con las responsabilidades asignadas al puesto de trabajo en función de las metas trazadas es una respuesta positiva y ayuda a que el trabajador logre un mayor desempeño, compromiso e integridad (45).

b) Competencias

De acuerdo a lo descrito por Alles, citado por Pum; señala que las competencias varían de acuerdo a la especialidad y el grado en el que se encuentra cada colaborador de la institución, además, puede ser requerida para uno o varios trabajadores de diferentes cargos. En el mismo sentido, Gonzales describe competencias genéricas tales como: planificación de actividades, calidad del trabajo, trabajo en equipo, administración de actividades, innovación en el trabajo y uso de la tecnología; y competencias específicas como: agudeza visual, exactitud, destreza manual. También, el autor manifiesta otro criterio adicional para clasificar las competencias, las cuales son: competencias de logro y acción, de ayuda y servicio, gerenciales, cognoscitivas, conocimientos y experiencia, y por último, de eficacia personal (46).

En el mismo sentido, se considera que todos los individuos poseen conocimientos adquiridos o innatos, por lo cual se considera el Modelo de Iceberg, en la cual las competencias se clasifican en dos grupos: destrezas y conocimientos, las cuales se consideran más rápidas de

obtener y aprender; y el de valores actitudes y personalidades, los cuales se van adquiriendo con el pasar del tiempo y las experiencias (47).

c) Rasgos de personalidad

De acuerdo a lo expuesto por Merlyn et al., refieren que diversos autores destacan la importancia de la personalidad cuando se realiza la evaluación del desempeño laboral. Es así que, Filloux lo define como la conformación de sus experiencias pasadas y las situaciones que atraviesa en el presente. Los rasgos de la personalidad se sintetizan en un grupo estable de características y tendencias que diferencian el comportamiento psicológico de cada individuo, la cual le permite pensar, sentir y comportarse (48).

2.2.3. Modelo teórico de enfermería

De acuerdo a la Teoría del déficit del autocuidado, descrito por Orem, este se centra en el cuidado que se brinda a uno mismo y la autogestión y/o capacidad que se posee para poder generar dicho cuidado de manera eficaz de acuerdo a sus necesidades. Siendo así que, cuando un individuo sobrepasa los límites de su capacidad laboral y desencadena síntomas fisiológicos y psicológicos que ponen en riesgo su desarrollo personal y profesional es cuando se empieza a hablar del Burnout. Esta teoría explica que el ser humano tiene la capacidad de poder adecuarse a los diversos escenarios que se presenten, pero para lograr ello se debe contar con las herramientas apropiadas para poder desenvolverse, cuando esto no ocurre es necesario empezar a contemplar la ayuda de fuentes externas tales como amigos cercanos, familiares, otros (49).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre el burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2025.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre el burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2025

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

Hi2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

Hi3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método utilizado es el hipotético – deductivo, pues el análisis parte en base a una hipótesis planteada con el fin de reforzar o falsear la premisa en cuestión, confrontándolo con los hechos (50).

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque de estudio es cuantitativo, pues los resultados serán medidos, analizados y plasmados numéricamente a través del uso de técnicas estadísticas (51).

3.3 Tipo de investigación

Se caracteriza por ser de tipo aplicada ya que los conocimientos obtenidos a través de los resultados serán utilizados en la práctica y quehacer profesional (52).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño utilizado para el presente trabajo es no experimental, puesto que no se realizará manipulación de las variables y se observarán los fenómenos tal cual se presenten en el contexto de estudio para su posterior análisis; el corte es transversal, ya que los datos de estudio se recolectarán en un periodo y momento único con la finalidad de describir las variables; y de nivel correlacional, porque explicará la relación entre las dos variables de estudio en un tiempo y espacio determinado (53).

3.5 Población, muestra, muestreo

3.5.1 Población

Representa al conjunto de objetos o personas de los cuáles se pretende estudiar en la investigación (54). En el estudio en cuestión, la población estará compuesta por 80 profesionales de enfermería que pertenecen a la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital público de Lima.

3.5.2 Muestra

Se utilizará el total de la población, representado por 80 profesionales de enfermería que pertenecen a la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital público de Lima. .

3.5.3 Muestreo

Se utilizará el muestreo censal. Este tipo de muestra se utiliza cuando la población suele ser pequeña y para poder obtener resultados reales es necesario el uso del total de la unidad de análisis (55).

3.5.4 Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que ejerzan sus funciones en el área de UCIN
- Profesionales de enfermería que voluntariamente tomen la decisión de participar del estudio y acepten firmar el consentimiento informado
- Profesionales de enfermería que dispongan de tiempo para participar del estudio

Criterios de exclusión

- Personal que no sea profesional de enfermería
- Profesionales de enfermería que no laboren en el área de UCIN
- Profesionales de enfermería que rechacen participar dentro del estudio
- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Variable 1: Burnout	Se define como la manifestación comportamental de estrés laboral, que a su vez se explica en un modelo tridimensional tales como cansancio emocional, despersonalización en el trato al usuario y dificultad para la realización personal (25).	Afectación psicológica secundaria al estrés crónico del contexto laboral de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital público de Lima. La variable será medida a través de una Escala Likert con 22 ítems, donde cada ítem fluctúa desde 0 como mínima puntuación y 6 como máxima puntuación.	Agotamiento emocional	Sentimientos Empatía Pensamiento (impotencia y desesperanza) Interrelaciones en el ambiente laboral	Ordinal 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	Bajo (22 – 58) Medio (59 – 95) Alto (96 – 132)
			Despersonalización	Deshumanización Respuestas negativas Absentismo laboral Actitudes emocionales frías Despectiva		
			Realización personal	Desempeño personal Baja autoestima Evitación de relaciones personales Capacidad laboral		

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Variable 2: Desempeño laboral	Se define como el conjunto de actividades o comportamientos que se observan en el trabajador, acciones de índole relevante pues contribuyen en el cumplimiento de logros y objetivos de una organización (40).	Es el proceso dinámico del trabajo realizado por el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Lima. La variable será medida a través de una escala Likert con 20 ítems, donde cada ítem se divide desde 1 como mínima puntuación y 5 como máxima puntuación.	Logros de metas	Eficacia Eficiencia Efectividad	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Regular (20 a 76)
			Competencias	Habilidades Destrezas Compromisos con objetivos y metas institucionales Responsabilidad Iniciativa		Eficiente (77 a 100)
			Rasgos de personalidad	Sociabilidad Autocontrol		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se utilizará como técnica la encuesta, ya que ésta nos permitirá recolectar los datos más rápido y eficazmente a los participantes. Esta técnica se caracteriza por recolectar y analizar los datos obtenidos de la población de la cual se pretende describir y/o explicar las diferentes características de las variables de estudio (56).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento de la Variable 1

Para la variable Burnout se utilizará como instrumento de medición la escala denominada “Maslach Burnout Inventory (MBI)” presentada por Maslach y Jackson, y fue aplicada en el Perú por la autora Condezo Gloria en su tesis del 2020. La escala consta de una estructura tipo Likert con 22 ítems, dónde 1 representa el menor puntaje y 6 el mayor puntaje, esto hace que la escala de valoración final sea: nivel alto de 96 a 132 puntos, nivel medio de 59 a 95 puntos y, por último, nivel bajo de 22 a 58 puntos.

Instrumento de la Variable 2

Para medir la variable Desempeño Laboral se utilizará el cuestionario denominado “Cuestionario para evaluar el desempeño laboral” creado por Campos Melani en el 2017 y modificado por Condezo Gloria en el 2020, fue aplicada en el Perú por ésta última en su tesis del 2020. El cuestionario consta de una estructura tipo Likert con 20 ítems, dónde 1 representa el menor puntaje y 5 el mayor puntaje, esto hace que la escala de valoración final sea: nivel regular de 20 a 76 puntos y nivel eficiente de 77 a 100 puntos.

3.7.3 Validación

La validación de los instrumentos es fundamental para la recolección de los resultados, pues de no pasar por un proceso de validación los resultados obtenidos podrían falsear la investigación e incurrir en resultados erróneos (57).

Para poder determinar la validación de ambos instrumentos, estos fueron sometidos a juicio de expertos por la autora Condezo Gloria en su tesis del año 2020, quienes por unanimidad determinaron que los instrumentos son válidos en pertinencia, relevancia y claridad.

3.7.4 Confiabilidad

Se determina como el nivel de congruencia en el cual un instrumento mide la variable, se determina por la exactitud en las mediciones en diferentes tiempos y/o momentos (57).

Instrumento de la Variable 1

El instrumento que mide el Burnout es un cuestionario que se conforma por 22 preguntas las cuáles fueron sometidas a validez. Esta fue realizada por Condezo G., en la cual realizó una prueba piloto, evidenciando el cumplimiento de los criterios establecidos obteniendo un α de Cronbach de 0,7 lo que representa un grado de confiabilidad aceptable.

Instrumento de la Variable 2

El instrumento que mide el Desempeño Laboral está conformado por 20 preguntas que fueron sometidas a validez por Condezo G., así mismo, previo a la aplicación se realizó una prueba piloto a 10 profesionales de enfermería obteniendo un α de Cronbach de 0.9, lo que representa un grado de confiabilidad excelente.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se realizó la solicitud de permiso a través del trámite documentario al hospital en el cual se realizará el presente estudio. Posterior, se envió un documento a la jefa de enfermeras solicitando el permiso para la aplicación de las encuestas. Luego se coordinará las fechas y horas mediante el cuál la investigadora podrá acercarse para aplicar los instrumentos. Una vez recopilada la información que se obtenga, será tabulada a través de una base de datos creado por el software Excel. Se realizará el procesamiento en el paquete estadístico SPSS versión 26, y se procederá a crear tablas, gráficos y porcentajes que permitan redactar, analizar y explicar las variables presentadas para el estudio. Para corroborar la hipótesis que se planteó en el estudio se aplicará el coeficiente de correlación Rho de Spearman, pues este se utiliza para escalas ordinales con la finalidad de encontrar el grado de asociación entre dos variables de tipo cuantitativo.

3.9 Aspectos éticos

Para el presente trabajo se tienen en cuenta los 4 principios bioéticos, los cuales se basan en:

- Autonomía, ya que se priorizará la dignidad del sujeto de estudio y tendrán la decisión de aceptar o rechazar participar del trabajo, así mismo, se utilizará el consentimiento informado, el cual pondrá en detalle los resultados que se evidenciaron posterior a la aplicación de los instrumentos, los cuáles se mantendrán anónimos y con fines estrictamente para la investigación.
- Beneficencia, puesto que se explicarán los objetivos del estudio y los posibles beneficios que se podrían obtener en base a los resultados provenientes de la aplicación del instrumento.
- No maleficencia, pues se explicará a detalle a los participantes que formar parte del estudio no representará una amenaza o daño.

- Justicia, pues todos los que sean aptos de acuerdo a los criterios planteados tienen las mismas posibilidades de ser partícipes del estudio.

4.2 Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tiempo	Hoja	150	2.00	300.00
	Internet	Horas	250	2.00	500.00
	Encuadernación	Unidad	06	35.00	210.00
	Viático	Unidad	100	10.00	1,000.00
	Movilidad	Unidad	100	2.00	200.00
	Subtotal				2,210.00
Recursos materiales	Papel bond	Millar	01	100.00	100.00
	Lapiceros	Unidad	10	2.00	20.00
	Archivadores	Docena	05	20.00	100.00
	Memoria USB	Unidad	01	100.00	100.00
	Subtotal				320.00
N°	ÍTEMS			COSTO (S/.)	
1	Servicios			2,210.00	
2	Recursos materiales			320.00	
TOTAL				2,530.00	

5. REFERENCIAS

1. Saborío M, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica [Internet]. 2015; 32(1): p.119-24. [Consultado el 27 julio 2024]. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S140900152015000100014&script=sci_abstract&tlng=es
2. World Health Organization. Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases. [Internet]. WHO;2019 [Consultado el 27 julio 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
3. Medicina y Salud Pública. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo. [Internet]. Venezuela: MSP; 2022 [Consultado el 27 julio 2024]. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
4. Castañeda E, García J. Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas y factores de riesgo. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social [Internet] 2020; 58(2): p.161-73. [Consultado el 27 julio 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4577/457767703014/html/>
5. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un desafío colectivo [Internet]. 1.ª edición. Suiza: OIT; 2016. [Consultado el 29 julio 2024]. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
6. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo. Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo. [Internet]. Europa: EU OSHA; 2023 [Consultado el 30 de julio 2024]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

7. Caldichoury N, Ripoll D, Morales B, Ibañez S, Flórez Y, Reyes C, et al. Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatría* [Internet]. 2024. [Consultado el 02 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-psiquiatria-379-avance-resumen-burnout-profesionales-sanitarios-america-latina-S0034745024000428>
8. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M, et al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm Glob* [Internet] 2020; 19(59): p.479-506. [Consultado el 02 agosto 2024]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479
9. Arias W, Muñoz Toia , Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Rev Med Segur Trab* [Internet] 2017; 63(249): p.331-44. [Consultado el 02 agosto 2024]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465546X2017000400331
10. Muñoz A, Zevallos J, Arias W, Jara J, Chuquipalla M, Alarcón X, et al. Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú) durante la pandemia. *Rev chil neuro-psiquiatr* [Internet] 2022;60(3): p.262-72. [Consultado el 02 agosto 2024]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071792272022000300262#:~:text=el%2070%2C7%25%20del%20personal,desconoce%20los%20protocolos%20de%20seguridad.

11. Pacheco A. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. *Revista Peruana De Ciencias De La Salud*. 2022; 4(4): p.244-8. [Consultado el 02 agosto 2024] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8978660>
12. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina* [Internet] 2020; 20(1): p.123-32. [Consultado el 2 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>
13. Roberto M, Gómez F, Cometto M, Pablo A. Perfil y competencias críticas del profesional de enfermería en las unidades de cuidado intensivo neonatal. *Revista Fundasamin* [Internet]. 2023; 43 [Consultado el 4 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.revista.fundasamin.org.ar/perfil-y-competencias-criticas-del-profesional-de-enfermeria-en-las-unidades-de-cuidado-intensivo-neonatal/>
14. Abd W, Abdelrahman S, Fahmy A. Relationship between hospital work environment and nurses' performance in critical setting. *Minia Scientific Nursing Journal* [Internet] 2023; 14(2): p.85-91. [Consultado el 4 agosto 2024]. Disponible en: https://msnj.journals.ekb.eg/article_332788_d789546d935f73065fdf93685b6f7f69.pdf
15. Mahmoud M, Mohamed A, Abdel A. Work Related Stress and Job Performance among Staff Nurses. *Mansoura Nursing Journal*. [Internet]. 2023; 10(2): p.149-60. [Consultado el 4 agosto 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/374114294_Work_Related_Stress_and_Job_Performance_among_Staff_Nurses_Introduction
16. Dias S, García S, Yáñez A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID - 19. *Horizonte de Enfermería* [Internet] 2022;

- 33(2). [Consultado el 17 agosto 2024]. Disponible en:
<https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
17. Rodríguez J, Batista M. Síndrome de burnout en enfermeras/os de la unidad de cuidado intensivo neonatal. *Revista Enfermería Neonatal* [Internet]. 2020; 33(1): p.19-25. [Consultado el 17 agosto 2024]. Disponible en:
<https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/1002/Rev%20Enferm%20Neonatal.%20Agosto%202020%3B33%3B19-25..pdf?sequence=1>
18. Márquez I. Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la Terapia Intensiva Neonatal en el hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en gerencia en servicios de salud] Guayaquil - Ecuador: Universidad Católica De Santiago De Guayaquil; 2020. Disponible en:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>
19. Silva E, Vicente V. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – Surquillo, 2023. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en gerencia en salud] Callao - Perú: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en:
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8241/TESIS%20MAESTRIA%20SILVA%20SULCA%20EVELYN%20MELISSA%20Y%20VICENTE%20HUAMAN%20VICTOR%20HUGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Zunini G. Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral del Personal Enfermero de Cuidados Intensivos de un Hospital del Callao, en Pandemia. [Tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión de los servicios de la salud]. Lima - Perú: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87339/Zunini_GFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Cárdenas S, Cusi M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas, 2022 [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería intensiva] Callao - Perú: Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7778/TESIS%20CARDENAS%20-%20CUSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 22. Díaz E, Verastegui Y. Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021 [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería intensiva]. Nuevo Chimbote - Perú: Universidad Nacional del Santa; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3928/52440.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 23. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 [Tesis para optar el grado académico de maestría en gestión de los servicios de la salud] Lima - Perú: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 24. Castillo S. El Síndrome de «Burn Out» o Síndrome de Agotamiento Profesional. Medicina Legal de Costa Rica [Internet]. 2001; 17(2): p.11-4. [Consultado el 19 agosto 2024]. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409001520010001000

25. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Rev Cienc Trab [Internet]. 2017; 19(58): p.59-63. [Consultado el 19 agosto 2024]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
26. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Revista de comunicación Vivat Academia [Internet]. 2010; 112 (1): p.42-80. [Consultado el 20 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
27. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Central American Journals Online [Internet]. 2020; 70 (1): p.110-120. [Consultado el 20 agosto 2024]. Disponible en: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
28. Gallego E, Fernández L. El Síndrome de «Burnout» o el desgaste profesional (II): Estudio empírico de los profesionales gallegos del área de Salud Mental. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría [Internet] 1991; 11(39): p.580-584. [Consultado el 20 agosto 2024] Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/277117597_El_Sindrome_de_Burnout_o_el_desgaste_profesional_II_Estudio_empirico_de_los_profesionales_gallegos_del_area_de_Salud_Mental
29. Berrío N, Foronda D, Ciro D. Síndrome de burnout en personal de la salud latinoamericano. Revista de Psicología Universidad de Antioquía [Internet]. 2018; 10(2): p.157-81. [Consultado el 20 agosto 2024]. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/335955>
30. Gómez M, Ruiz M. Dimensiones del síndrome de burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014. [Tesis para optar el título de psicología]. Chiclayo - Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2015. Disponible

en:

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/331/1/TL_GomezFranciaMaria_RuizLlontopMiriam.pdf

31. Acofarma. Qué es el síndrome de burnout y cómo tratarlo [Internet]. Acofarma; 2022 [Consultado el 20 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.acofarma.com/blog/sindrome-burnout/>
32. INESEM Business School. 4 tipos de burnout en un trabajo, ¿te identificas? [Internet]. Canal Gestión Empresarial; 2023 [Consultado el 20 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.inesem.es/revistadigital/gestion-empresarial/sindrome-de-burnout-conductas-y-patrones/>
33. Balladares K, Hablick F. Burnout: el síndrome laboral. Rev JBES [Internet] 2017; 1(1): p.1-9. [Consultado el 20 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/573668151001.pdf>
34. Alonso P, Ortega V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. Rev Enferm Glob [Internet] 2014; 13(1): p.252-66. [Consultado el 20 agosto 2024]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100012
35. Barrascout D, Betancur J. Dimensiones del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la ciudad de Guatemala. Revista Ciencia, tecnología y salud [Internet] 2023; 10(1): p.13. [Consultado el 21 agosto 2024]. Disponible en: <https://revistas.usac.edu.gt/index.php/cytes/article/view/971>
36. León E. El síndrome de burnout en las empresas. [Internet] 2023. [Consultado el 21 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

37. Andrade W, Martínez J, Noguera L, Aguilar G. Desempeño Laboral. Revisión literaria. Rev Commecium plus [Internet] 2023; 5(1): p.1-12. [Consultado el 21 agosto 2024]. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638
38. Mamani Y, Cáceres J. Desempeño laboral: una revisión teórica [Tesis para optar el grado académico de bachiller en administración y negocios internacionales] Lima - Perú: Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/66925f7e-96ab-4339-8027-914de0bdeb0d/content>
39. González W, Vélchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Revista Pensamiento y Gestión [Internet] 2024;51: p.1-21. [Consultado el 21 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
40. Lifeder. Desempeño laboral: qué es, definición, características, ejemplos Lifeder; 2022 [Consultado 21 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
41. Lima I, Castelo A, Assis M, Ribeiro G, Soares J, Astrês M, et al. Atención de enfermería en la unidad de cuidado intensivo neonatal desde la perspectiva de las enfermeras. Revista Cubana de Enfermería [Internet].2021;37(2): p. 15 - 23. [Consultado el 21 agosto 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
42. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.

- Revista de Ciencias Sociales [Internet] 2010; 16(3): p.493-505. [Consultado el 21 agosto 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
43. Pum K. Competencias laborales y evaluación del desempeño [Tesis de grado]. Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2018. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
44. Merlyn M, Acurio C, Cabezas C, Orbe C, Riera W, et al. Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la PUCE matriz en las funciones de docencia e investigación. Rev Estudios pedagógicos Valdivia [Internet] 2018; 44(1): p.331-49. [Consultado el 22 agosto 2024]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052018000100331#:~:text=los%20profesores%20de%20alto%20rendimiento,son%20m%C3%A1s%20emotivos%20que%20pr%C3%A1cticos.
45. Caldichoury-Obando N, Ripoll-Córdoba D, Morales-Asencio B, Ibañez-Reyes S, Flórez Y, Reyes-Cervantes C, et al. Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19. Revista Colombiana de Psiquiatría [Internet]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-psiquiatria-379-avance-resumen-burnout-profesionales-sanitarios-america-latina-S0034745024000428>
46. Bernal C. Metodología de la investigación [Internet]. 3.ª edición. Colombia: Pearson Educación; 2010. [Consultado el 14 septiembre 2024]. Disponible en: <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
47. Hadi M, Martel C, Huayta F, Rojas R, Arias J. Metodología de la investigación. Guía para el proyecto de tesis [Internet]. 1.ª edición. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.; 2023. [Consultado el 14

- septiembre 2024]. Disponible en:
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>
48. Romero H, Real J, Ordoñez J, Gavino G, Saldarriaga G. Metodología de la investigación [Internet]. 1.^a edición. Ecuador: Edicumbre Editorial Corporativa; 2021. [Consultado el 14 septiembre 2024]. Disponible en:
https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22
49. Hernández R, Baptista P, Fernández C. Metodología de la investigación. 1.^a ed. Colombia: McGraw - Hill Interamericana de México; 1997. 497 p. ISBN: 968-422-931-33456789012.
50. López P. Población, muestra y muestreo. Punto Cero [Internet] 2004; 09(08): p.69-74. [Consultado el 25 agosto 2024]. Disponible en:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
51. García B. Liderazgo transformacional y calidad educativa en el CEBA Augusto B. Leguía en el distrito de Puente Piedra 2019. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en educación con mención en Docencia y Gestión educativa]. Lima - Perú: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36511>
52. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology [Internet] 2017; 35(1): p.227-32. [Consultado el 25 agosto 2024]. Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
53. Hernández Sampieri R, Baptista Lucio P, Collado Fernández C. Metodología de la Investigación [Internet]. 1^o edición. Vol. 1. Colombia: McGraw—Hill; 497 p.

Disponible en: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

54. López PL. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Punto Cero. 2004;09(08):69-74.
55. García Maldonado BI. Liderazgo transformacional y calidad educativa en el CEBA Augusto B. Leguía en el distrito de Puente Piedra 2019. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2019 [citado 28 de septiembre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36511>
56. Casas Anguita J, Repullo Labrador JR, Donado Campos J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria. 15 de mayo de 2003;31(8):527-38.
57. López Fernández R, Avello Martínez R, Palmero Urquiza DE, Sánchez Gálvez S, Quintana Álvarez M, López Fernández R, et al. Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. Revista Cubana de Medicina Militar [Internet]. 2019 [citado 16 de octubre de 2024];48. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&nrm=iso&tlng=es

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Burnout y Desempeño Laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima, 2025

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo el Burnout se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima, 2025? <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales? ¿Cómo la dimensión despersonalización se 	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar cómo el Burnout se relaciona con el desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar cómo la dimensión agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales Identificar cómo la dimensión despersonalización se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de 	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre el burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2025.</p> <p>Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre el burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de Lima, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.</p> <p>Hi2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión</p>	<p>Variable 1</p> <p>Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Logro de metas Competencias Rasgos de la personalidad 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Hipotético – deductivo</p> <p>No experimental</p> <p>Correlacional</p> <p>Transversal</p> <p>Población y muestra</p> <p>80 profesionales de enfermería de la UCIN</p>

<p>relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales? 	<p>Cuidados Intensivos Neonatales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar cómo la dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales 	<p>despersonalización con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.</p> <p>Hi3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.</p>		
---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento de la Variable 1

Cuestionario del Síndrome de Burnout

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.

Nº	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 está desgastando							
09	Creo que influyo 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 atmosfera 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							

Instrumento de la Variable 2

Cuestionario del 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 PERSONALIDAD		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 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Lic. María Alexandra Magallanes Medrano

Título: Burnout y Desempeño Laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima, 2025

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Burnout y Desempeño Laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima, 2025”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. María Alexandra Magallanes Medrano. El propósito de este estudio es determinar cómo el Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral del profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre el Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

El cuestionario puede demorar unos 25 minutos. Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Se guardará la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. María Alexandra Magallanes Medrano (número de teléfono: 95869658) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes,

presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener,
tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador


Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

Anexo 4: Informe del asesor de turnitin

 Universidad Norbert Wiener	INFORME DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR- 016	VERSIÓN: 01	FECHA: 5/08/2025
		REVISIÓN: 01	

Yo, **Neal Henry Reyes Gastañadui**, docente de la Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES; declaró que el trabajo académico titulado “**Burnout y Desempeño Laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima, 2025**”, presentado por la Srta. Magallanes Medrano, María Alexandra. Tiene un índice de similitud de **13%** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

He analizado el reporte y doy fe que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la UPNW.



Firma

Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

DNI: 42757976

Lima, 8 de agosto del 2025






13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-17	2%
3	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	docs.bvsalud.org	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-15	<1%
7	Internet	hdl.handle.net	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-07-18	<1%
9	Trabajos entregados	Submitted on 1689037948524	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-24	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-30	<1%