



Universidad
Norbert Wiener

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

Trabajo Académico

Síndrome de Burnout y Engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Vásquez Sánchez, Benita Maribel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7890-8882>

Asesora: Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2987-7749>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022
		REVISIÓN: 01	

Yo, VASQUEZ SANCHEZ, BENITA MARIBEL, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “ Síndrome de Burnout y Engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un Hospital de Lima, 2026”, Asesorado por el Docente Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila , DNI N°06152053, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2987-7749>, tiene un índice de similitud de NÚMERO 18% DIECIOCHO %, con código: oid: :14912:593627090, 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)
Vasquez Sanchez, Benita Maribel
DNI N°7183647



.....
Firma del Asesor
Rojas Ahumada, Magdalena Petronila
DNI N°06152053

Lima, 21de mayo del 2026.

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022
		REVISIÓN: 01	

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El proyecto de investigación del Lic. VASQUEZ SANCHEZ, BENITA MARIBEL, muestra un 18% de similitud total, con un 6% correspondiente a fuentes primarias, excediendo el límite permitido del 4%

Se justifica este resultado, explicando:

El porcentaje de similitud en fuentes primarias del 6%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente

Mg. Magdalena Petronila Rojas Ahumada

Asesora.

DEDICATORIA:

A mis hijos:

Que caminan de la mano conmigo, y estarán a mi lado cuando reciba el fruto de mi esfuerzo arduo, quienes me acompañaron días y noches, dándome ánimos, quienes me demostraron la fortaleza de la familia y la virtud del amor verdadero.

A mi madre:

Hermosa como ninguna otra, mi guardiana celestial, quien desde el cielo me protege del bien y del mal, a pesar que no estes a nuestro lado, te dedico mis victorias, y aunque tenga algunas derrotas me enseñaste a superarlas.

AGRADECIMIENTO:

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios, por brindarme fortaleza y sabiduría en todo este tiempo, por darme la alegría de saber lo que se siente ser madre y poder crecer profesionalmente como ser humano mientras mis hijos ven a su madre luchando día a día por darles un futuro mejor.

JURADO

Presidente : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Secretario : Mg. Barreda Paredes, Ruby Ines

Vocal : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	Iv
Índice	V
Resumen	viii
Abstract	Ix
1. EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problema Especifico	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la Investigación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases Teóricas	13
2.3. Formulación de la hipótesis	22
2.3.1. Hipótesis General	22
2.3.2. Hipótesis Específicas	21
3. METODOLOGÍA	
3.1. Método de investigación	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de investigación	22

3.4. Diseño de investigación	22
3.5. Población, muestra y muestreo	23
3.6. Variable y Operacionalización	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1. Técnica	28
3.7.2. Descripción del instrumento	28
3.7.3. Validación	29
3.7.4. Confiabilidad	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
4.1. Cronograma de actividades	31
4.2. Presupuesto	32
5. REFERENCIAS	33
Anexos	47
Anexo 1: Matriz de Consistencia	48
Anexo 2: Instrumentos	49
Anexo 3: Consentimiento informado	
Anexo 4 : Informe de originalidad	

Resumen

Introducción: El principal problema a nivel social que presentan los trabajadores fue ocasionado por la pandemia, lo cual afectó diferentes puestos de trabajos, además se requiere nuevas competencias y estrategias de poder adaptarse frente a la situación. El **objetivo** del estudio será “Identificar la relación entre síndrome de burnout y engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos post pandemia COVID-19 adultos de un Hospital de Lima, 2026”. **Métodos:** El trabajo de investigación será ejecutado bajo un enfoque cuantitativo y con diseño correlacional y de alcance transversal. Participaron en la muestra 40 personal de enfermería de un hospital de Lima. El instrumento para evaluar las variables Burnout “Inventario MBI de burnout” y la variable engagement la escala “UWES” para evaluar la variable engagement, ambos instrumentos reportaron adecuados índices de confiabilidad y validez. El proceso de análisis será ejecutado a través del programa estadístico SPSS versión 25.0. Para el análisis estadístico se empleará el método de correlaciones la Rho de Spearman para determinar la correlación de las variables.

Palabras claves: Burnout, engagemet, Enfermera, Cuidados Intensivos- DeCs

Abstract

Introduction: The main problem at the social level that workers present was caused by the pandemic, which affected different jobs, in addition, new skills and strategies are required to adapt to the situation. **The objective** of the study will be "to determine the relationship between burnout syndrome and engagement in nurses in the adult intensive post pandemic COVID-19 care unit of a hospital in Lima, 2026".

Methods: The research work will be carried out under a quantitative approach with a correlational design and cross-sectional scope. The sample consisted of 40 nursing staff from a hospital in Lima. The instrument used to evaluate the variable Burnout was the "MBI Burnout Inventory," while the variable Engagement was assessed with the "UWES" scale. Both instruments reported adequate reliability and validity indices. The analysis process will be conducted using the statistical program SPSS version 25.0. For the statistical analysis, Spearman's Rho correlation method will be employed to determine the correlation between the variables.

Keywords: Burnout, Engagemet, Nurses, Intensive Care- DeCs

1. EL PROBLEMA

I.1 Planteamiento del problema

La salud mental en el ambiente laboral es considerada a nivel mundial, como un componente importante en el bienestar integral del profesional de enfermería. Así mismo señala que alrededor de 15% de los trabajadores de enfermería a nivel mundial manifiestan haber experimentado estrés, ansiedad, depresión, considerado los más prevalentes, y que produce de manera directamente un impacto en la calidad de vida del personal de salud y los niveles compromiso con la institución. Por lo tanto, durante el periodo de la pandemia de COVID-19 se ha evidenciado un aumento significativo de la presencia de síndrome de Burnout en personal de enfermería debido a la presencia de una elevada carga asistencial y la exposición constante a situación de alta demanda emocional y física (1).

El principal problema de característica social que presentan los trabajadores fue ocasionado por la pandemia, lo cual afectó diferentes puestos de trabajos, además se requiere nuevas competencias y estrategias de poder adaptarse frente a la situación. De esta forma, se pudo evidenciar que los sujetos con mayor riesgo fueron el personal de salud, fuerzas armadas y los trabajadores que estuvieron expuestos en su área de labor, es decir, terminaron afectando su salud mental (2).

Del mismo modo, en la actualidad no se brinda mayor relevancia al estado emocional del trabajador, esto se ve reflejado en diversas organizaciones particulares y estatales, evidenciado por la presencia de cansancio o agotamiento que deteriora el rendimiento de un trabajador en el desarrollo de sus actividades, que, manifestado por el descuido de las actividades y el bajo nivel de compromiso con su trabajo (3).

Asimismo, en el estudio de Solís et al. (4) menciona que a nivel mundial se ha registrado una alta cifra de casos de muertes en servidores de la salud y siendo causadas por grandes demandas laborales por más de 55 horas a la semana de cargas intensas de trabajo a las que están expuestos los trabajadores sanitarios. Entre las enfermedades que mencionan están cardiopatías con un número al año de 347.000, accidentes cerebro vasculares en 389. 00.

Además, que el 72% de muertes son varones entre los 69 a 79 años siendo considerado uno de los grupos vulnerable.

Estudios a nivel internacional parecen concordar que los profesionales que abordan el sector salud son identificados como la punta principal en factores de riesgo, siendo considerada como factor determinante para desarrollar el síndrome del quemado. Frente a un enfoque social y psicológico, parece asociarse con frecuencia al síndrome de burnout la prevalencia en la existencia de factores estresores dentro del ámbito laboral. Por lo que, podría ser asociada este síndrome a la aparición de sentimientos negativos que perjudican sustancial y progresivamente el desempeño y desarrollo laboral del trabajador de salud, afectando zonas emocionales, psicosomáticas, conductuales y actitudinales (5).

Por otra parte, para Agurto et al. (6) en la región latinoamericana, el “engagement” no es solo conocido por el desempeño en el trabajo, sino también por las estrategias que fomentan para que los trabajadores puedan sentirse bien. Asimismo, se reportó que el 70% de los empleadores no han presentado conformidad con su empleo y el 80% de ellos no han tenido las oportunidades o los deseos de poder seguir creciendo en la organización (7).

Por otra parte, el burnout se conoce también como el síndrome del quemado, esto se debe a que supera al estrés de tipo crónico, por ende, se encontró un bajo rendimiento en sus actividades, agotamiento y el porcentaje de variación fue desde el 20% al 70% por la carga laboral (8).

A nivel nacional, en el Perú se reportó que el 60% presento estrés laboral, el cual terminar desarrollando el síndrome de burnout por la excesiva carga y agotamiento a nivel mental y psíquico, es decir, la falta de motivación hace que 6 de cada 10 sujetos presenten estrés en sus puestos de trabajo que pone en desequilibrio emocional y con cambios biológicos entre ellos; cansancio, insomnio, taquicardia (9).

De igual manera, es importante considerar que el país sufrió un impacto emocional por la pandemia, sobre todo en los Hospitales de atención nacionales donde surgieron reportes de un 45% de problemas salud física y 55% mental (depresión, ansiedad, miedo) en los profesionales de la salud, lo cual más de 6 millones de trabajadores representados por un 39%

ha sufrido de síndrome de burnout por el distanciamiento social y la excesiva tensión y carga emocional (10).

Finalmente, en la región Lima Metropolitana los profesionales reportan padecer de estrés de tipo moderado en un 67%, y es relacionado al mal uso del tiempo debido a las múltiples actividades ejercidas dentro del ejercicio profesional que ha provocado una gran demanda de atenciones y una sobrecarga (11).

En mi experiencia como trabajadora de la Salud, se puede observar las grandes demandas en horas de trabajo en el cual se desempeña los profesionales de enfermería, reportando padecer de síntomas físicos entre lo más mencionados dolor cabeza, taquicardia, insomnio, agotamiento y cambios emocionales tristeza, poca valoración, que hace reflexionar y plantear la siguiente pregunta de investigación.

I.2 Formulación del problema

I.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026?

I.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre en la dimensión cansancio emocional y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19?

¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19?

¿Cuál es la relación entre la dimensión de realización personal y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19?

I.3 Objetivos de la investigación

I.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre síndrome de burnout y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026.

I.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dimensión cansancio emocional y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19.
- Identificar la relación la dimensión despersonalización y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19.
- Identificar la relación la dimensión de realización personal y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19.

I.4 Justificación de la investigación

I.4.1 Teórica

Desde un enfoque teórico, el presente estudio adquiere importancia porque permitirá expandir el conocimiento científico sobre la problemática del Síndrome de Burnout y el Engagement en profesionales de enfermería que laboran en unidades de cuidados intensivos, siendo un área que se caracteriza por experimentar altos niveles de estrés debido a la alta responsabilidad asistencial. Ante ello el estudio contribuirá a comprender como el desgaste en el profesional de enfermería puede influir sobre el compromiso y el desempeño de los enfermeros y como estas repercuten el cuidado del paciente.

Asimismo, la investigación aporte teórico de Sistemas propuesto por Betty Neuman, la cual concibe al individuo como un sistema abierto que interactúa de manera permanente con su entorno y que, por lo tanto, está expuesto a múltiples estresores capaces de alterar su equilibrio. Según esta teoría, es fundamental la prevención y el fortalecimiento de

los recursos internos y externos del profesional de enfermería para mantener la estabilidad y afrontar de manera adecuada los factores estresantes. En ese sentido, la investigación permitirá reforzar el sustento teórico existente y generar evidencia científica útil para futuras investigaciones en el ámbito hospitalario y de enfermería.

1.4.2 Metodológica

La investigación será relevante porque utilizará el método científico como base para la construcción del conocimiento, permitiendo obtener información objetiva y sistemática acerca de las variables de estudio y se buscará determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Engagement en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Del mismo modo, se emplearán instrumentos validados y confiables para la recolección de datos. Asimismo, la aplicación de estos instrumentos con adecuado soporte psicométrico permitirá obtener resultados precisos y confiables, contribuyendo metodológicamente como antecedente y referencia para futuras investigaciones relacionadas con salud ocupacional y enfermería.

Además, metodológico radicaré en que la investigación proporcionará evidencia científica y un procedimiento metodológico estructurado que podrá ser utilizado como referencia para futuros estudios relacionados con salud ocupacional y enfermería, especialmente en contextos hospitalarios de alta complejidad como las Unidades de Cuidados Intensivos.

1.4.3. Práctica

La investigación buscará conocer la problemática de las variables evidenciada en los resultados, por lo que favorecerá a los profesionales en mostrar las evidencias de la situación y por ello fortalecerá el desarrollo de una política de prevención ante eventos de un gran impacto emocional, así mismo ello favorece a los pacientes en recibir atención del cuidado con calidad.

Asimismo, la investigación favorecerá la implementación de estrategias de solución como programas de apoyo emocional, talleres de manejo del estrés, fortalecimiento de habilidades de afrontamiento, promoción de ambientes laborales saludables y actividades de motivación laboral dirigidas al personal de enfermería. Estas acciones permitirán mejorar el bienestar del profesional de salud, favorecer la calidad del cuidado brindado y contribuir a la seguridad y satisfacción de los pacientes atendidos en la Unidad de Cuidados Intensivos.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio tiene una delimitación temporal entre Julio hasta septiembre del 2025.

1.4.3 Espacial

El hospital a intervenir está ubicado en el departamento de Lima, provincia de Lima, distrito de San Martín de Porres en el Hospital Cayetano Heredia.

1.4.4 Recursos

El recurso estará conformado por el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Wang et al., (12), ejecutado en China en el 2024 los investigadores tuvieron como propósito conocer “Relación de los niveles de síndrome de burnout y el engagement laboral”. El estudio tiene un enfoque transversal y correlacional. La población que participo 174 enfermeras. Usaron como instrumentos de recolección de información Maslach Burnout Inventory para evaluar el burnout, y General Survey (MBI-GS) para Engagement. Los hallazgos mostraron un mayor agotamiento y despersonalización en un 56% y en cuanto Engagement fueron más altos en un 78% sobre todo en grupo de enfermeras con más turnos extras. En cuanto a la relación de la variable se encontró significancia con un valor de ($p=0.001$), concluyendo que las condiciones laborales en un trabajador pueden ser indicador presencia de burnout, mientras que el Engagement actúa como un factor protector.

Aiken et al., (13), en el 2024 en Tailandia, los investigadores tuvieron buscaron conocer “la tasa de burnout, intención de renuncia y engagement laboral”. El estudio correlacional y transversal, en 394 enfermeras de UCI. Los instrumentos de recolección de información (MBI-HSS) para burnout, y (UWES) para engagement. Los hallazgos en cuanto la presencia de agotamiento emocional y despersonalización alto en un 56% y en un 10% intención de abandono del trabajo, y niveles altos de engagement 67%. En cuanto la relación encontró un valor de P (0.001), concluyendo que la resiliencia y el engagement son factores protectores frente al burnout y el abandono laboral.

Zhang et al., (14), 2023 en su estudio en China, donde buscaron analizar la “como el compromiso laboral se puede relacionar con el síndrome de Burnout”, en enfermeras de cuidados intensivos La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño transversal, incluyó a 1,200 participantes y utilizó de (MBI) y (UWES). Los hallazgos que el 35% presenta agotamiento emocional y el 15% bajo compromiso con el trabajo, además mostraron una correlación negativa significativa ($p=0.065$), especialmente en agotamiento emocional y despersonalización. Concluyendo que las enfermeras con mayor compromiso demostraron niveles más bajos de

desgaste profesional, lo que sugiere que fomentar el engagement laboral puede actuar como un factor protector ante el burnout. enfermería.

Acuña et al., (15), 2021 en su estudio elaborado en Chile, quienes emplearon como objetivo “como el síndrome del quemado se relaciona con el engagement en trabajadores de la salud”. Desarrollo un estudio no experimental, con un diseño correlacional. Participaron una muestra de 408 trabajadores de la Salud. Los instrumentos variable Burnout “MBI- GS” y la variable engagement “Utrecht work Engagement scale”. En los resultados se observan que se presento estrés crónico en un 55% y el 25% una baja motivación en el trabajo, en cuanto a relación de las variables mencionadas se encuentran correlacionadas con un coeficiente de ($p=0.001$), así también, hay relación en la dimensión cansancio con el vigor ($p=0.000$), absorción ($p=0.001$) y dedicación ($p=0.004$). Se concluye que, a mayor agotamiento en el trabajo, habrá menor engagement en el empleador.

Rosa, et al., (16), desarrollado en México, por el año 2021 con el objetivo “Verificar la existencia de una relación del compromiso laboral y desgaste profesional”. El estudio desarrollo una investigación de tipo correlacional. Participaron 156 trabajadores de la salud, utilizaron como instrumento las escalas de “UWES-9” y “MBI-HSS”. Los resultados descriptivos indicaron que el 55.1% tiene un compromiso alto y el desgaste profesional un 3.2%, en cuanto a la relación entre las variables obtuvieron un valor de $p=0.003$ entre ambas variables y en su dimensión despersonalización con compromiso un valor de ($p=0.002$). Concluyeron que se requiere de un fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento para los enfermeros.

2.1.2. Nacionales

Pérez et al., (17), realizado en el departamento de Chiclayo, en el 2023 tuvo como iniciativa conocer la relación del engagement y desgaste emocional. Un estudio correlacional y transversal. Participaron 107 enfermeras. Usaron como instrumento “UWES-9” y “MBI-HSS”. Los hallazgos indicaron un compromiso laboral promedio en un 27.8% y solo en dimensión dedicación en un 87%, en cuanto al desgaste emocional en un 22%, en relación de las variables con un valor de $R=0,76$, concluyendo que el engagement o compromiso laboral su es un factor de protección frente al desgaste emocional, además que deben mejorar significativamente los ambientes laborales.

De la cruz y Solsol et al., (18), estudio realizado en ciudad de Lima en el 2022, tuvieron como objetivo “Conocer la relacion entre burnout y el engagemet laboral en profesionales de la salud”. Tuvieron un método descriptivo- correlacional. Participaron en el estudio 129 profesionales de la salud. Usaron como instrumentos que se usaron para recolección de información para la variable burnout “MBI-GS” y el “UWES-17” para la variable engagemet. Los resultados mostraron que el 64% de los enfermeros presentaron altos niveles de burnout y que el 35% no tuvo ni motivación en el trabajo y un 10% ausentismo laboral. En cuanto a la relación negativa media entre engagemet y agotamiento emocional ($p=0.001$) una relación positiva media en eficacia profesional Se concluye que antes altos niveles de burnout el compromiso de trabajo no es el adecuado.

Cueva et al., (19), en el 2022, estudio en Lima, en donde el investigador busco “Relación del síndrome de burnout y engagemet”. Un estudio transversal y de un enfoque correlaciona, en una muestra 94 enfermeras. Para la recolección de información usaron instrumentos (MBI) Y (UWES). Los hallazgos indicaron que existe burnout en 62% y engagemet 91% dimensión vigor y 90% en dedicación. Los hallazgos de la relación de variable con un valor de $R=(0.62)$. Concluyeron que valores más altos de correlación es agotamiento emocional en dimensión despersonalización y el engagemet.

Castillo, et al., (20), en el 2022, realizado en la región de la libertad se analizó la relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout en el personal de salud, incluyendo enfermeras. El enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y con diseño transversal. Se utilizó los instrumentos Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de burnout y una escala estructurada para medir el compromiso organizacional. Los resultados mostraron que el 77 % del personal presentó un nivel alto de burnout, mientras que solo el 11 % alcanzó un nivel alto de compromiso organizacional. Se identificó una correlación inversa débil pero significativa ($\rho = -0.135$; $p = 0.007$). Concluyendo a mayor compromiso organizacional, menor nivel de burnout.

Bernales, et al., (21), 2022 en su estudio realizado en Lima, se analizó la función mediadora del engagement y síndrome de burnout. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo transversal explicativo, a una muestra de 508 profesionales de enfermería. Se utilizaron instrumentos validados Work Engagement Scale (UWES-9) para medir el compromiso laboral, una escala unidimensional para burnout. Los resultados evidenciaron en su reporte descriptivo que el 45% presento burnout, mientras que el 23% presento niveles bajos de compromiso con la institución, además que el síndrome de burnout se relacionó negativamente con el engagement laboral ($P = -0.878$), mientras que tanto la autoeficacia como la satisfacción con la vida mostraron relaciones positivas con el mismo ($P = 0.557$ y $P = 0.289$, respectivamente). Además, se comprobó que el engagement laboral actuaba como un mediador significativo entre estas variables y el desempeño profesional. El estudio concluye que fomentar el engagement en el personal de salud puede ser clave para reducir los efectos del burnout.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable Síndrome de burnout

Conceptualización

Pacovilca et al. (22), menciona que es llamado también “síndrome del quemado”, es un desgaste emocional que pueden estar asociados a factores condicionan el estrés prolongado en el trabajador, por la manifestación de la existencia de una presión o carga de trabajo intensa.

Además, García et al. (23) que es una consecuencia desde el contexto psicológico que se da a través de experimentar situaciones laborales que no se pueden enfrentar de manera adecuada, el cual sobrepasa los límites emocionales del trabajador de enfermería., el cual puede manifestarse con cansancio y la presencia de la distorsión de las relaciones interpersonales.

Por otro lado, Saborío y Hidalgo (24), es la exposición que experimenta el profesional de salud de manera concurrente a situaciones estresantes “ocasionando sentimientos de incapacidad para afrontarlos”.

2.2.1.1. Dimensiones Síndrome de Burnout

Dimensión 1: cansancio emocional

Es definida también como el cansancio que se da en el ambiente laboral, el cual puede provocar desmotivación y sensación de sentir de manera constante emociones negativas. Puede manifestar alteraciones físicas como dolores de espalda y cuello, el cual el trabajador lo manifiesta como abrumador para su bienestar (25).

También se define el estrés crónico debido a una exposición prolongada y continua a ciertos estresores a lo largo tiempo de un trabajador que provocan un desequilibrio emocional en los profesionales de salud, manifestado por disminución de energía, relacionados a una sensación frustración y fracaso (26).

Por otro lado, se define como la manifestación de ausencia de energía atribuidos al sentimiento de desgaste tanto físico como emocional, que pueden estar implicados diversos estresores; sobrecarga labora, baja motivación y reconocimiento en el trabajo, niveles bajos de satisfacción laboral que condicionan a una sensación y frustración y fracaso (27).

Dimensión 2: Despersonalización

Es aquella distorsión que tiene el trabajador en relación a lo que percibe de si mismo y de su entorno, en el cual aleja sus responsabilidades y se siente no comprometido con su labor, también es conocido como la falta de filiación o lazo por la falta de empatía hacia otras personas, adoptando una conducta negativa. (28).

También es el desarrollo de comportamientos y respuestas inadecuadas que tienen los profesionales de enfermería que hace que el profesional se muestre distante, frío, provocando un discomfort en los que lo rodean y provocando en el mismo un sentimiento de baja autoestima, sensación de fracaso atribuidos desilusión de realización de metas y logros (29).

También es llamada como actitud deshumanizada que ejercen los profesionales de salud hacia sus pacientes o su entorno laboral entre ellos compañeros o jefes y que provoca la aparición se sentimientos, actitud y conductas negativas a personas que lo rodean (30).

Dimensión 3: Realización personal

Esta es una percepción que tiene el trabajador en relación a su autonomía y autoconfianza por que tiene la capacidad que lo ayuden a enfrentar situaciones importantes o adversas que pueda encontrarse en su entorno laboral y el cual pueda hacerle frente (31).

Esta dimensión define como el poder alcanzado en el trabajo en el que cual espera obtener sus motivaciones, ambiciones y su crecimiento laboral como el fruto de su esfuerzo y desempeño en el trabajo, por ello es lograr el alcance de su máximo potencia dentro del entorno en el que trabaja (32).

Por último, es el alcance del logro de sus metas personales e institucionales, por el cual se convierte en una de las necesidades fundamentales, que conlleva al crecimiento profesional con el claro objetivo de conseguir el éxito profesional e individual de la persona (31).

2.2.2. Variable: Engagemet

Conceptualización

Es el compromiso, implicación, energía y eficacia que tiene el sujeto en cuanto a su trabajo, además, se basa en el ego de los integrantes dentro de un entorno de trabajo y su vez se relaciona en la expresión emocional, cognitiva y física del desempeño de actividades (32).

Por otro lado, es el compromiso que tienen una persona en el ambiente laboral para que puedan tener una efectividad en su producción, por ello deben tener empleadores comprometidos y se sientan conformes con las actividades que realizan, posibilidad de toma de decisiones y que estén enfocados en el trabajo para poder cumplir los objetivos y metas en la organización (33).

También es un término en ingles que se define como el compromiso laboral, por lo tanto, es un constructo psicológico, por ello es un efecto de conexión o respuesta debido a una experiencia que debe mostrarse hacia los demás el de construir confianza con los clientes a través de una adecuado y compromiso laboral con sus actividades y funciones (34).

2.2.2.1. Dimensiones del Engagemet

Dimensión 1: Vigor

Es la energía, resistencia mental y resistencia que debe poseer el empleado como asociación del ansia de invertir el esfuerzo, así también, y que es uno de ellos indicadores del desempeño de un trabajador y por consiguiente la capacidad de involucramiento (35).

Es la fuerza que ejerce el profesional de enfermería dentro de sus cuidados de enfermería, que permiten llevar a cabo a cumplirlas y que de ello implica la motivación, dedicación activación mental (36).

Dimensión 2: absorción

Es la sensación de concentración y felicidad que tiene el empleador en reflejo de su desempeño de sus laborales, es decir expresar la felicidad a no solo ejercer su trabajo si no que provoque satisfacción (37).

Es la concentración total hacia el trabajo en el cual no percibe el termino de sus funciones, por el cual lo reconoce como comprometido con su trabajo por el profesional se dedica fuertemente que provocan sensación de entusiasmo, reto, orgullo, respeto (38)

Dimensión 3: Dedicación

Se entiende como el sentimiento por el trabajo y su compromiso con las metas u objetivos que se plantean las empresas de salud, por ende, es el compromiso con un sentimiento de entusiasmo, inspiración y orgullo por los restos de su organización (39).

Es el resultado de dedicarse a dirigir, destinar, delegar es una acción o efecto de entregarse por completo hacia las funciones de un trabajador de los sistemas de salud, Por lo ello es el esfuerzo en que realiza algo por el mismo o por los demás. (39)

2.2.3. Teoría de enfermería

Teoría de los sistemas

La Teoría de Sistemas de Betty Neuman, menciona que individuo debe tener un entorno saludable, y que sobre todo el personal de enfermería que está expuesto a constantes estresores, se debe fundamentar la prevención y fortalecimiento de estrategias afrontar esta carga mental y física para poder a detenerse en equilibrio y mostrar una calidad de cuidado al paciente (40)

Teoría del Autocuidado de Dorothea Orem

Se atribuye al autocuidado con el objetivo del bienestar del trabajador como parte del rendimiento laboral, es decir, se expone a los componentes de recursos y son analizados para la reducción de las demandas laborales, estimulación del rendimiento del trabajador y el logro de metas, así también se tiene a las demandas laborales y lo conforma el aspecto social, organizacional y físico (41).

Así mismo esta teoría describen el autocuidado en problemas alteración físico y emocional como en el caso de burnout como un riesgo social y psicológico que está extendido a nivel mundial afianzada a una problemática transcultural; por lo que es necesario que el empleado posea una posición positiva desde una perspectiva del estado mental asociado al trabajo; el estado cognitivo – afectivo con escasez en la focalización de un objetivo favorece la aparición del burnout ante eventos hostiles o demandantes en una situación particular (41).

A través de esta teoría el engagement en los empleados en considerado relevante para las organizaciones, porque aseguran un desarrollo y desempeño óptimo. La necesidad de conocer el estado psicoemocional y motivacional positivo ha sido indirectamente estudiada en las investigaciones que buscan determinar el burnout en los trabajadores (43).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre síndrome de burnout y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026.

Ho: No existe relación significativa entre síndrome de burnout y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026.

2..3.2. Hipótesis específico:

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión cansancio emocional y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19.

Hi2Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19.

Hi3Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La presente investigación se desarrollará bajo el método hipotético-deductivo, el cual se caracteriza por partir de una hipótesis formulada previamente para posteriormente comprobarla mediante la recolección y análisis de datos, permitiendo establecer conclusiones objetivas sobre el fenómeno estudiado. Este método posibilita explicar la relación entre las variables a través de un proceso lógico y sistemático de comprobación científica (44).

Enfoque de la investigación

La investigación asumirá un enfoque cuantitativo, debido a que permitirá medir y analizar las variables mediante procedimientos estadísticos, utilizando datos numéricos para establecer relaciones y contrastar hipótesis. Este enfoque se caracteriza por la objetividad, precisión y uso de instrumentos estructurados para la recolección de información, permitiendo interpretar los resultados de manera estadística y generalizable (45).

3.2. Tipo y nivel de la investigación

El estudio será de tipo aplicada, porque buscará generar conocimientos orientados a la solución de problemas específicos dentro del contexto de salud y enfermería. Este tipo de investigación se fundamenta en la aplicación práctica del conocimiento científico con el propósito de contribuir a mejorar situaciones reales y fortalecer la toma de decisiones en el ámbito profesional (46).

3.3. Diseño de la investigación

La investigación presentará un diseño no experimental, debido a que las variables serán estudiadas sin manipulación deliberada, observándose los fenómenos en su contexto natural tal como se presentan. Asimismo, será de corte transversal, porque la recolección

de datos se realizará en un único momento y tiempo determinado. Finalmente, tendrá un alcance correlacional, ya que buscará determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Engagement en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos (47).

3.4. Población, muestra y muestreo

Población:

Es la representación de la totalidad y representación del lugar determinado, por lo tanto, el estudio contara por todos los enfermeros de UCI de 40 enfermeros que laboran en el periodo 2026, información recogida de base de datos de recursos humanos del Hospital de Lima (47).

Muestra

No se obtendrá muestra ya que se usará la representación de toda la población debido a considerarse pequeña para su recolección.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que se encuentren trabajando actualmente en la población seleccionada
- Enfermeros que ejerzan su trabajo en las áreas de UCI
- Enfermeros con más de 3 meses trabajando en la institución.
- Profesionales que acepten participación en el estudio de manera voluntaria

Criterios de exclusión

- Enfermeros que trabajen en otro Hospital
- Enfermeros que trabajen en otras áreas de cuidados intensivos
- Enfermeros que trabajen menos de 3 meses en la institución
- Enfermeros que no acepten participar en el estudio de forma voluntaria

3.5. Variables y operacionalización Tabla de variables de operacionalización

Variable: Síndrome de Burnou

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Síndrome de burnout	Es llamado también el síndrome del quemado donde los niveles de estrés no se pueden manejar de manera adecuada el cual desarrolla una problemática en el estado emocional que se desarrolla en su ambiente laboral (25).	Se medirá con el inventario MBI de burnout de Maslach y Jackson de 22 y una escala de tipo Likert, las cuales tienen como respuestas: en 3 dimensiones.	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal	*Agotamiento emocional *Cansancio *Tensión *Solución de conflicto *Interés en el trabajo *Entusiasmo *Contento *Logro del trabajo *Importancia *Seguridad	Ordinal	Bajo nivel de burnout: 1-25. Medio nivel de burnout: 26-75. Alto nivel de burnout: 76-99.
Engagement	Es el compromiso con el trabajo hacia sus consumidores, usuarios teniendo la clara responsabilidad de mejorar los estándares de calidad y el cuidado propio de la función de un enfermero (32)	Se medirá con la escala UWES de engagement de Schaufeli et al. con 15 reactivos y una escala de tipo Likert, las cuales tienen 3 dimensiones	Vigor Dedicación Absorción	*Energía *Trabajo intenso *Continuar Trabajo *Fuerza Olvido alrededor *No control del tiempo *Inmerso	Ordinal	Bajo nivel de engagement: 35-55 Medio nivel de engagement: 56-81. Alto nivel de engagement: 82-105

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Se empleará para ambas variables la técnica de la encuesta

3.6.2. Descripción de los instrumentos

Instrumento 1: Síndrome de burnout

Se utilizará el inventario de burnout (MBI-22) el cual fue validado en una muestra peruana por Alegre et al (48). El inventario consta de 16 ítems con una escala de medición de tipo Likert con respuestas que van: cerradas con una calificación de 1 “Nunca”, 2 “Alguna vez al año”, 3 “Una vez al mes”, 4 “algunas veces al mes”, 5 “Una vez por semana”, 6 “algunas veces por semana”, 7 “todos los días”. El instrumento está dividido en 3 dimensiones: Cansancio emocional (7 ítems), despersonalización (5 ítems) y Realización personal (4 ítems); los valores finales de calificación: alto, medio y bajo.

Instrumento 2: Engagemet

Se utilizará la escala de engagement (UWS-15) el cual fue validado Merino et al (49), en una muestra peruana en su estudio de validación. La escala consta de 15 reactivos con una escala de medición de tipo Likert con respuestas 1 “Nunca”, 2 “esporádicamente”, 3 “de vez en cuando”, 4 “regularmente”, 5 “frecuentemente”, 6 “muy frecuentemente” y 7 “diariamente”. El instrumento esta dividido en 3 dimensiones: vigor (1-5), dedicación (6-10) y absorción (11-15) los valores de calificación: alto, medio y bajo.

La variable Engagement se evalúa mediante un instrumento que se administra de forma directa, con un tiempo estimado de aplicación de 15 a 20 minutos. La puntuación total obtenida se clasifica en tres niveles de acuerdo con los baremos establecidos. Un puntaje en el rango de 35 a 55 puntos indica un nivel bajo de

engagement, reflejando una menor implicación y compromiso en las tareas laborales. Los puntajes comprendidos entre 56 y 81 puntos corresponden a un nivel medio, lo cual representa un compromiso moderado del profesional en su desempeño. Finalmente, los puntajes que se encuentran en el rango de 82 a 105 puntos indican un nivel alto de engagement, caracterizado por una elevada motivación, energía y dedicación hacia las actividades de trabajo.

3.6.3. Validación

Instrumento 1: Síndrome de burnout

El instrumento paso por riguroso análisis de jueces expertos que midieron si los ítems estaban comprensibles o claros, obteniendo un valor de coeficiente de V de Aiken con un valor de (0.98), considero adecuado para su ejecución (48).

Instrumento 2: Engagement

Se realizó la evaluación de validación a través del análisis de los puntajes que otorgaron los jueces expertos de cada uno de los ítems, obteniendo un valor de V de Aiken de (0.80) que fueron considerados adecuados (49).

3.6.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Síndrome de burnout

En análisis de confiabilidad que desarrollado a través de una muestra piloto integrado por 20 participantes en donde se determinó el análisis a través del coeficiente de alfa de Cronbach (0.99) en sus dimensiones (48).

Instrumento 2: Engagement

El estudio paso por un proceso de prueba piloto en el cual conto con 20 enfermeros para determinar la confiabilidad del estudio que fue reportado en el estudio de Merino et al (49) con un valor de alfa de Cronbach de (0.88)

3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, se presentará la solicitud para la intervención en la localidad identificada y obtener la aprobación del proyecto. Paso seguido, se requerirá la autorización

del Hospital objeto de estudio, para llevar a cabo la realización del estudio. Así también, se coordinará las fechas de recojo de datos al departamento de enfermería. Posteriormente, se procederá a realizar la aplicación de las pruebas en los días indicados y se entregará un consentimiento informado para su participación. Asimismo, el recojo de información serán clasificados, registrados, codificados y tabulados en el programa Excel y seguido de ello procesado estadísticamente en el programa estadístico SPSS 25, donde se podrá obtener los cuadros, gráficos, tablas y sobre todo la correlación de ambas variables (50).

3.8. Aspectos éticos

El estudio los principios bio – éticos, por consiguiente, se dará a conocer los principales principios del estudio: a) **Beneficencia:** se define como el deber de realizar el bien, aplicando los principios que realiza el profesional para imponer su propia forma de realizar el bien sin afectar al participante (37). Por ello el estudio respetará la seguridad durante la investigación. b) **No maleficencia:** consiste en no realizar daño al paciente, es decir, es una forma de promover el bien, lo cual lo conforma el no ocasionar sufrimiento, no matar, no causar dolor, ni privar del placer, entre otros (38). En este sentido, se aplicará en el personal de enfermería, donde se tomará sin provocar ninguna lesión. c) **Justicia:** se refiere a la dignidad lo que hace que debemos tenerlo claro en la investigación (39). De esta manera, no se provocará ningún acto de discriminación.

4.2. Presupuesto

	PRECIO UNITARIO (s/.)	CANTIDAD	PRECIO TOTAL (s/.)
RECURSOS HUMANOS			
Estadístico	01.00	150	150.00
RECURSOS MATERIALES			
Papel	65.00	1000	25.00
Tinta	130.00	1	130.00
USB	45.00	1	45.00
Material de escritorio	15.00	1	15.00
SERVICIOS			
Servicios de autenticidad	60	5	300
Copias	0.05	1500	75.00
Internet	180.00	1	180.00
OTROS			
Otros servicios			
TOTAL S/. (*)			920.00

(*) Financiamiento propio

5. Referencias

1. World Health Organization. Mental health at work. Fact sheet. WHO; 2024 Sep 2 [cited 2025 Sep 3]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Alves M. Daños a la salud de los trabajadores de enfermería debido a la pandemia Covid-19: una revisión integradora. *Enferm. glob.* [Internet]. 2022 [acceso: 02 de marzo del 2023] ; 21(66): 517-566. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000200517&lng=es.
3. Zambrano B, Villarín C, Muñoz B, Gómez R. Burnout syndrome, resilience and fear of COVID-19 in healthcare personnel during the SARS-CoV-2 pandemic. *Rev Clin Med Fam* [Internet]. 2022 [acceso: 02 de del marzo 2023] ; 15(3): 134-142. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000300003&lng=es
4. Solis R, Tantalean M, Burgos R, and Chambi J. Burnout: prevalence and factors associate in doctors and nurses in seven regions of Peru. *An Fac Med.* [Internet] 2017 [acceso: el 3 de marzo del 2023]; 78(3):270-276. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v78n3/a03v78n3.pdf>.
5. World Health Organization [Internet]. Geneva: WHO/ILO: Almost 2 million people die each year from work-related causes [Internet]2021 [acceso: 4 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>.
6. Agurto R, Mogollón G, Francisco S, Castillo CH. El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, [Internet] 2020 [acceso el 24 de febrero del 2023]; 12(4), 112-119. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&tlng=es.
7. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de burnout. *Med. leg.* [Internet] 2017 [acceso: 3 de marzo del 2023]; 32(1):1-6. Available from: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
8. Sánchez-Villena A, et al. Burnout, depresión y horas de sueño en profesionales de enfermería y medicina en Perú: un análisis de redes. *[Revista]*. 2025. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/3280>

9. Salas R, Díaz A, Serrano M, Ortega P, Tuesca M, Gutiérrez-López Carolina. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. *Rev. salud pública* [Internet]. 2021 [acceso: 2 de marzo del 2023] ; 23(6): e204. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642021000600204&lng=en.
10. Lovo J. Síndrome de Burnout; problema moderno. *Rev. Entorno*. [Internet] 2020 [acceso el 24 de febrero del 2022]; 70(1): 2218-3345. Disponible en: file:///C:/Users/el_si/Downloads/tatiana_aguilar,+Revista+Entorno+70+Digital-110-120.pdf
11. Rodríguez G, Ferrer C, de la Torre V. Work stress in nursing professionals in the surgical unit in times of COVID-19. *Rev. Infomed* [Internet] 2022 [acceso el 24 de febrero del 2023]; 26(5): e4306. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3684/368473411009/html/>.
12. Wang K, Wang X, Han Y, Ye C, Pan L, Zhu C. The risk factors for burnout among nurses: An investigation study. *Medicine (Baltimore)*. 2024 Aug 23; 103(34):e39320. doi: 10.1097/MD.00000000000039320.
13. Aiken LH, Sloane DM, McHugh MD, Pogue CA, Lasater KB. A repeated cross-sectional study of nurses immediately before and during the COVID-19 pandemic: implications for action. *Nurs Outlook*. 2023;71(1):101903. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-01958-1?utm>
14. Zhang Y, Wang C, Li X, Liu H, Wu J. Relationship between work engagement and burnout among intensive care unit nurses in public hospitals in China: A cross-sectional study. *Int J Nurs Stud*. 2023;139:104391. doi:10.1016/j.ijnurstu.2023.104391
15. Acuña H, Mendoza LL, Pons P. Burnout, compromiso y percepción de las prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 en trabajadores del centro-sur de Chile. *Rev. Estudios gerenciales*. [Internet] 2021[acceso: 3 de marzo del 2023];37(158):104-112. Disponible en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/4364/4138.
16. Rosas P, Casillas E, Tinajero S, Martínez E. Compromiso laboral y síndrome de burnout en un segundo nivel durante la pandemia por Covid-19 en México. *Rev Imbiomed*. [Internet] 2021[acceso el 1 de marzo del 2023]; 60(5): 380 – 387, Disponible en: <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=117020>.

17. Pérez Uriarte NV. Desgaste y compromiso laboral de enfermeras hospitalarias en trabajo remoto durante la COVID-19 [tesis de maestría]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2023.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/6564/1/TM_PerezUriarteNancy.pdf?utm_source
18. De la Cruz C, Solsol V. Burnout y Engagemet laboral. Peru[Tesis optar licenciado en psicología]. Lima.. 2022, Universidad Cesar Vallejo , Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102206/DeLaCruz_CRF-Solsol_VH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Cueva Oxolon M. Relación entre el síndrome de burnout y el engagement en enfermeras del servicio de hospitalización de un hospital militar de Lima Metropolitana [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2022.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11434/Relacion_CuevaOxolon_Mariela.pdf?sequence=1
20. Castillo Esquivel DY, Bravo-Ramírez MRH, Esquivel Grados JT, Esquivel Grados MN, Salgado Montenegro FC. Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Rev Cient Multidisciplinar*. 2022;6(6):8256-8271. doi:10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
21. Bernaldes-Turpo D, Quispe-Velásquez R, Flores-Ticona D, Saintila J, Ruiz Mamani PG, Huancahuire-Vega S, Morales-García M, Morales-García WC. Burnout, Professional Self-Efficacy and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *J Prim Care Community Health*. 2022;13:1–10. doi:10.1177/21501319221101845
22. Pacovilca A, Vicentina Z, Reginaldo H, Lacho G, Quispe R, Pacovilca A . Factores de riesgo del síndrome del trabajador quemado en médicos residentes peruanos.. CES Med. [Internet]. 2022 [acceso: el 4 de marzo del 2023] ; 36(1): 3-16. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.p=sci_arttext&pid=S0120-87052022000100003&lng=en. Epub May 27, 2022.
23. García M, Satorres P, Crespo M, Quesada R, García S, Carrascosa G. Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de salud de Alicante. *Rev Clin*

- Med Fam [Internet]. 2022 [acceso: 4 de marzo del 2023] ; 15(1): 35-39. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000100007&lng=es. Epub 04-Abr-2022.
24. Saborío M, Hidalgo M. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2015 [acceso: 4 de marzo del 2023] ; 32(1): 119-124. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-0015201500&lng=en.
 25. Santos V, Lara M, Dal P, Souza M, Oliveira A, Petri T. Burnout y residencia en profesionales de enfermería en cuidados intensivos ante el COVID.19: Estudio multicéntrico. Rev. Latino-Am. Enfermagen. [Internet] 2022 [acceso el 23 de febrero del 2023]; 30(1). Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/K9wJD9NSCKr9bbQm9cBj8vF/?format=pdf&lang=es>.
 26. Caravaca S, Pastor S, Barrera A, Sarasola J. Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. Rev. Interdisciplinaria [Internet] 2022 [acceso: 3 de marzo del 2023]; 39(1), 179-194. Disponible en: [1.https://dx.doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11](https://dx.doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11).
 27. Sutta H, Roman P, Huanca A. SARS-Cov-2 como detonante del síndrome de desgaste profesional en el personal de un centro de salud. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2021 [acceso: el 4 de marzo del 2023] ; 47(2): e2589. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662021000200011&lng=es.
 28. Yupari A, Diaz O, Azabache A, Bardales A. Logistic model of factors associated with Burnout Syndrome in health personnel. Enferm. glob. [Internet]. 2022 [citado 2023 Mar 04] ; 21(68): 144-171. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000400005&lng=es.
 29. Arayago R, González Á, Limongi M, Guevara H. Burnout syndrome in residents and anesthesiology specialists. Salus [Internet]. 2016 [acceso: 4 de marzo del 2023] ; 20(1): 13-21. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000100004&lng=es.
 30. Caravaca S, Pastor S, Enrique, Barrera-Algarín. Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. Interdisciplinaria [Internet] 2022 [acceso: el 4 de marzo del 2023]; 39(1), 179-194. Disponible en: [.https://dx.doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11](https://dx.doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11).

31. Lourenção Luciano Garcia. Work engagement among participants of residency and professional development programs in nursing. *Rev. Bras. Enferm.* [Internet]. 2018 [acceso el 4 de marzo del 2023] ; 71(4): 1487-1492. Disponible en: http://old.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672018001001487&lng=en.
32. Contreras Gómez Rosa María, Cuba Sancho Juana Matilde. Compromiso en el cuidado de enfermería. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2022 [citado 2023 Mar 04] ; 38(2): e4195. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192022000200012&lng=es.
33. Sanclemente V, Elboj S, Íñiguez B. Engagement o Commitment in Nursing Professionals: Associated Sociodemographic and Labor Variables. *Enferm. glob.* [Internet]. 2017 [acceso: 4 de marzo del 2023] ; 16(47): 400-426. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300400&lng=es.
34. Dyrbye, L, Massie F, Eacker A, Harper W, Power. Relationship Between Burnout and Professional Conduct and Attitudes Among US Medical Students, *JAMA* [Internet] 2010 [acceso: 4 de marzo del 2023], 304, 11, 1173-1180. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20841530/>.
35. Ocampo Á, Quiroz G, Villavicencio A. Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Univ. Salud.* [Internet]. 2021 [acceso: 4 de marzo del 2023] ; 23(3): 320-328. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000400320&lng=en.
36. Lourenção L. Work engagement among participants of residency and professional development programs in nursing. *Rev. Bras. Enferm.* [Internet]. 2018 [acceso: 4 de marzo del 2023](4): 1487-1492. Disponible en: http://old.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672018001001487&lng=en.
37. Calderón de la cruz, Merino S, Reyes A, Luna Y. Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrech Work Engagement. *Arch Prev Riesgos Labor* [Internet]. 2022 [acceso el 4 de marzo del 2023] ; 25(1): 25-33. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000100025&lng=es
38. Diaz P, Carrasco G. Efecto mediador del engagement entre la Felicidad Subjetiva y el Conflicto Trabajo -Familia/ Familia- Trabajo en una muestra de profesores chilenos. *Psicología desde el*

- Caribe. [Interney] 2022 [acceso el 4 de marzo del 2022]; 39(1), e203. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2022000100004&lng=en&tlng=es.
39. Alvarado A. Más profesionales de enfermería compasivos. Ene. [Internet]. 2021 [acceso el 4 de marzo del 2022] ; 15(3): 1310. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000300012&lng=es. Epub 04-Abr-2022.
 40. Santana H, Morales M. La importancia de la compasión en enfermería. Revista Enfermería. [Internet] 2021 [acceso el 5 de marzo del 2023]; 12(7): 45-56. Disponible en: Consultado de <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/1212>
 41. Das Neves Júnior TT, Gonçalves RG, Neves MC, Albuquerque JS, Araújo RO, Menezes RMP. Betty Neuman's Systems Theory in Holistic Nursing Care for Cancer Patients: a reflective essay. *Esc Anna Nery*. 2024;28:e20240014. doi:10.1590/2177-9465-EAN-2024-0014en.
 42. López D, Alba L, Guerrero G, Perspectiva internacional del uso de la teoría general de Orem. Investigación y Educación en Enfermería, [Internet] 2006 [acceso: 3 de marzo del 2023] 24(2), Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072006000200010&lng=en&tlng=es.
 43. Roldan M. Estudio métrico de la escala de requisitos de autocuidado de Orem. Rev. Barc[Internet] 2017 [24 de febrero del 2023]; 4(5): 56-65, Disponible en: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/38012/JFRM_TESIS.pdf.
 44. Andrade Z, Fabrizzio A, Armendariz Z. Método inductivo y su refutación deductista. Conrado. Rev cienc [Internet] 2018 [acceso: 4 de febrero del 2023]; 14(63), 117-122. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300117&lng=es&tlng=es.
 45. Herbas T, Rocha G. Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. Revista Perspectivas [Internet] 2018 [acceso el 4 de marzo del 2023]; (42), 123-160. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es.
 46. Vallejo M. El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. Arch. Cardiol. Méx. [Internet]. 2002 [acceso el 5 de marzo del 2023]; 72(1): 08-12. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002&lng=es.

47. Arias-González JL. Diseño y metodología de la investigación. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL; 2021. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf?utm_source
48. Rosana A, Laura L. Estudio de la base poblacional de seroprevalencia y factores asociados la infección por SARS- CoV-2. Rev. Salud publica [Internet]2022 [acceso: el 24 de febrero del 2023]; 3(4) 205-210. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/csp/2022.v38n4/ES219821/>.
49. Alegre B. Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. Población y Desarrollo [Internet] 2022 [acceso el 4 de marzo el 2023], 28(54), 93-100. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>.
50. Gilla M, Moran V, Olaz F. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. Liberabit [Internet] 2022 [acceso: 3 de marzo del 2023]; 25(2), 179-193. <https://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2022.v25n2.04>.
51. Merino S, Fernández A, Juárez G. Validez de la estructura interna Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en trabajadores peruanos. Rev. Interdisciplinaria. [Internet] 2022 [acceso 1 de marzo del 2023]; 39(1): 7-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/180/18069356001/html/>.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026?	Objetivo General: Determinar la relación entre síndrome de burnout y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026.	Hi: Existe relación significativa entre síndrome de burnout y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026 Ho: No existe relación significativa entre síndrome de burnout y el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia	Variables 1 Síndrome de Burnout Dimensiones Cansancio emocional Despersonalización Realización personal Variable 2: Engagemet Dimensiones Vigor Dedicación Absorción	Tipo de Investigación Es básica Método y Diseño de la investigación Método: Hipotético-deductivo Diseño: no experimental de carácter descriptivo correlacional Población y Muestra Población: Conformada 40 Enfermeras asistenciales
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización el engagement en enfermeros	Objetivos Especifico Determinar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional el			

de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026?	engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026.	de un hospital de Lima, 2026.	Muestra: Conformada 40 enfermeras asistenciales
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión de realización personal el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026?	Determinar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026.	Hipótesis General Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional el engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un hospital de Lima, 2026. Existe relación entre el síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización el engagement en enfermeros de la unidad	

enfermeros de la unidad de cuidados intensivos
de cuidados intensivos adultos post pandemia
adultos post pandemia COVID-19 de un
COVID-19 de un hospital hospital de Lima, 2026.
de Lima, 2026.

Existe relación entre el
síndrome de burnout en
su dimensión de
realización personal el
engagement en
enfermeros de la unidad
de cuidados intensivos
adultos post pandemia
COVID-19 de un
hospital de Lima, 2026.

Anexo N°2: Instrumentos
INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Antonella et al (2022)

INSTRUCCIONES: En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo.

Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio después del enunciado.

Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así.

0 nunca
1 un par de veces al año o menos
2 una vez al mes o menos
3 un par de veces al mes
4 una vez a la semana
5 un par de veces a la semana
6 todos los días

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	
2. Me siento agotado al final de la jornada laboral.	
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.	
4. Me tensa trabajar todo el día.	

5. Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.	
6. Me siento cansado por mi trabajo.	
7. Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.	
DESPERSONALIZACION	
8. Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.	
9. Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.	
10. Considero que soy bueno en el trabajo que realizo	
11. Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.	
12. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.	
REALIZACION PERSONAL	
13. He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	
14. Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.	
15. Dudo de la importancia de mi trabajo.	
16. Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.	

Muchas gracias por tu participación.

Escala de Engagement Laboral (UWES-15)

Validado Merino et al. (2022)

INSTRUCCIONES: La presente escala sirve para medir el ENGAGEMENT LABORAL.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es verdadera para usted. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= ‘Nunca’, 2= ‘esporádicamente’, 3= ‘de vez en cuando’, 4= ‘regularmente’, 5= ‘frecuentemente’, 6= ‘muy frecuentemente’ y 7= ‘diariamente’.

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
	VIGOR							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.							
4	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.							
	DEDICACIÓN							
5	Soy muy persistente en mis responsabilidades.							
6	Mi trabajo está lleno de retos.							
7	Mi trabajo me Inspira.							
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.							
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.							
	ABSORCION							
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.							
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.							
13	Me «dejo llevar» por mi trabajo.							
14	Estoy inmerso en mi trabajo.							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							

ANEXO 03

Consentimiento informado

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Investigación:

“Síndrome de Burnout y Engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un Hospital de Lima, 2026”.

Investigador: Vasquez Sanchez, Benita Maribel

La presente investigación tomara menos de 15 minutos de tiempo y no tiene ningún riesgo para su salud.

Uno de los beneficios de esta investigación es que se podría dar recomendaciones de mejora para el centro en su atención medica

Toda información que usted proporcione es confidencial. No hay alguno pago de intermedio en esto.

Autorizo a usar datos de mi historia clínica para que pueda ser usado en la presente investigación.

En caso, desee colaborar con la presente investigación deberá firmar este documento, con lo cual autoriza y acepta la participación como voluntario del estudio. Si usted no desea participar, no firma el documento sin que esto sea muestra de alguna consecuencia contra usted

Para cualquier consulta, queja o aporte sírvase comunicarse con Benita Maribel Vasquez Sanche al celular 916067435 o al correo marybel_vasquez@hotmail.com, donde será atendida con mucho gusto.

DECLARACION VOLUNTARIA:

Yo he sido informado(a) del objetivo del estudio, he conocido los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida. Me han hecho conocer que la participación es gratuita

Por lo anterior, **ACEPTO VOLUNTARIAMENTE** a participar en la investigación de:

Síndrome de Burnout y Engagement en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos adultos post pandemia COVID-19 de un Hospital de Lima, 2026”. Por lo cual doy mi autorización con lo siguiente:

Edad: _____

Dirección: _____

DNI: _____

Firma: _____

18% 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

- 16%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 16%  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

- 16% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 16% 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.uwienner.edu.pe	6%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-09-02	2%
3	Trabajos entregados	uwienner on 2023-05-10	1%
4	Trabajos entregados	uwienner on 2024-01-09	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	95131 on 2014-10-27	<1%
8	Trabajos entregados	Submitted on 1692322737264	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-14	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-05-15	<1%