



Facultad de Ciencias de la Salud

**“Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en la
Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un Hospital de Lima – 2023”**

**Trabajo Académico para optar el Título Profesional de Especialista en Enfermería en
Cuidados Intensivos Neonatales**

Presentado por:

Autora: Bonilla Córdova, Kathia Lisbet

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7129-9164>

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2565-1569>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

LIMA - PERÚ

2023

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

Yo,... **BONILLA CÓRDOVA KATHIA LISBET** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “.....” **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DE UN HOSPITAL DE LIMA – 2023**Asesorado por el docente: Mg. Molina Torres José Gregorio DNI ...003560692 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código oid: oid:14912:245359772..... 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 1

.....
 Firma de autor 2

BONILLA CÓRDOVA KATHIA LISBET Nombres y apellidos del Egresado

DNI:73463353

DNI:




Firma

Mg. Molina Torres José Gregorio.

DNI:003560692.....

Lima, ...10...de...julio..... de.....2023.....

“Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en la
Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un Hospital de Lima – 2023”

DEDICATORIA:

Dedicado en honor a la persona más sublime y esencial de mi vida. Una vida que agito mi interior, cuando su corazón por primera vez latió, mi hija Arelyta; que hoy y día a día se convierte en todo mi ser y la razón de mi perseverancia humana como madre-mujer y de mi crecimiento en los peldaños de mi carrera profesional.

La Autora

AGRADECIMIENTO:

A mis docentes y colegas del área de Neonatología del INMP de Lima, que a lo largo de mi formación profesional especializada y a la par con mi ejercicio laboral en dicha institución, han contribuido con sus enseñanzas y experiencias profesionales, guiándome de manera incondicional en la inmersión del fascinante mini mundo de la Neonatología para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Asesor:

Dr. Molina Torres, José Gregorio

JURADO:

Presidente: Dra. Susan Haydeé Gonzales Saldaña

Secretaria: Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

Vocal: Mg. María Angelica Fuentes Siles

ÍNDICE

RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema.....	1-4
1.2. Formulación del problema.....	4
1.1.1 Problema general.....	4
1.1.2 Problemas específicos.....	4-4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	5-6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3 Práctica.....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	8
1.5.1 Temporal.....	8

1.5.2 Espacial.....8

1.5.3 Población o unidad de análisis.....8

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....9-14

2.2. Bases teóricas.....14-19

2.3. Formulación de hipótesis.....19

2.3.1 Hipótesis general.....19

2.3.2 Hipótesis específicas.....19-20

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación.....21

3.2. Enfoque de la investigación.....21

3.3. Tipo de investigación.....21

3.4. Diseño de la investigación.....21

3.5. Población, muestra y muestreo.....22-23

3.6. Variables y operacionalización24-25

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....26

3.7.1 Técnica.....,.....26

3.7.2 Descripción de instrumentos.....	25-28
3.7.3 Validación	28-29
3.7.4 Confiabilidad	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9. Aspectos éticos.....	30-31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
4.1. Cronograma de actividades	32
4.2. Presupuesto.....	33
5. REFERENCIAS.....	34-42
Anexos.....	43
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	43-47
Anexo 2 A: Instrumento Variable 1: Síndrome de Burnout.....	48-51
Anexo 2 B: Instrumento Variable 2: Desempeño Laboral.....	52-55
Anexo 3: Consentimiento Informado.....	56-58
Anexo 4: Validez del Instrumento.....	59-60
Anexo 5: Confiabilidad del Instrumento.....	61-62
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin.....	63-69

RESUMEN

Introducción: La Organización Mundial de la Salud menciona que el profesional de enfermería es el personal más idóneo y calificado para realizar de forma oportuna los procesos de enfermería; con la finalidad de ofrecer calidad de atención. Pero cuando las demandas laborales aumentan y superan a las capacidades de adaptación, surge el estrés; que al mantenerse en el tiempo corre el riesgo de desarrollar el Síndrome de Burnout (SB). El SB viene siendo un tipo de estrés laboral, que toma en cuenta el desgaste físico, mental y agotamiento emocional; afligiendo al profesional de salud a nivel mundial y conduciendo al deterioro en la calidad de atención y el cuidado de los pacientes. **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023, el **Método:** es Hipotético Deductivo de enfoque Cuantitativo, tipo de investigación Aplicada, diseño No Experimental, de corte transversal, de nivel de alcance correlacional. **Población:** 80 Enfermeros de la UCI Neonatal conformaran la población de estudio, no contará con muestra porque se trabajará con la población total, los instrumentos que se utilizaran será el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir la variable síndrome de burnout y para medir la variable desempeño laboral se utilizará el cuestionario Machillanda, después de la recolección de datos se procesará en el SPSS V24 y serán expresados mediante gráficos y tablas, para probar la hipótesis se utilizará el estadístico CHI cuadrada.

Palabras clave: Síndrome de burnout, desempeño laboral, enfermería, UCI neonatal

ABSTRACT

Introduction: The World Health Organization mentions that the nursing professional is the most suitable and qualified personnel to carry out nursing processes in a timely manner; in order to offer quality care. But when work demands increase and exceed adaptive capacities, stress arises; that by maintaining it over time runs the risk of developing Burnout Syndrome (SB). SB has been a type of work stress, which takes into account physical and mental exhaustion and emotional exhaustion; afflicting the health professional worldwide and leading to deterioration in the quality of care and patient care. **Objective:** To determine the relationship that exists between the burnout syndrome and the work performance of the nursing professional in the neonatal intensive care unit of a hospital in Lima - 2023, the **Method:** it is Hypothetical Deductive with a Quantitative approach, type of Applied research, Non-Experimental, cross-sectional, scope-level, correlational design. **Population:** 80 Nurses from the Neonatal ICU will make up the study population, it will not have a sample because it will work with the total population, the instruments that will be used will be the Maslach Burnout Inventory (MBI) to measure the burnout syndrome variable and to measure the Job performance variable, the Machillanda questionnaire will be used, after data collection will be processed in SPSS V24 and will be expressed through graphs and tables, to test the hypothesis the CHI square statistic will be used.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, nursing, neonatal ICU

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona que el profesional de enfermería es el personal más idóneo y calificado para que realicen de forma oportuna los procesos de enfermería con la finalidad de ofrecer una calidad de atención, siendo preciso mencionar que el síndrome de burnout viene siendo un tipo de estrés laboral, que considera y toma en cuenta el desgaste físico, mental y agotamiento emocional. Lo cual viene generando consecuencias graves respecto a la autoestima y viene afligiendo a muchos profesionales de la salud a nivel mundial (1).

Es así que profesional de enfermería juega un papel muy importante en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN) con la finalidad de garantizar la calidad en la atención de los pacientes neonatales. Teniendo en cuenta que “Dentro de las acciones el enfermero se responsabiliza por la capacitación de los padres para ejecutar el cuidado al neonato; además de garantizar la continuidad de la asistencia madre-hijo en el primer mes de vida. El ambiente de estos cuidados tiene que ser tranquilo, con ruidos bajos y una exigua manipulación” (2)

Se precisa en señalar que la mayoría de las personas que se dedican a profesiones de atención a las personas, como es el caso del personal de enfermería, muchas veces presentan un alto grado de motivación por su responsabilidad laboral, pero en ocasiones, cuando se producen frustraciones que involucran excedentes laborales, sus reacciones iniciales consisten en acrecentar sus esfuerzos para seguir lidiando y asumiendo el reto de su trabajo. (3)

Asimismo, en México, diversos estudios evidencian la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería que trabaja en un Hospital Materno Infantil, lo cual se incrementó por el covid-19, además se han considerado otros factores de riesgo, tales como el aumento de las horas de trabajo en la jornada acumulado, esperando que los resultados den una perspectiva de cómo se encuentra el personal de dicha institución (4).

Igualmente, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) señaló que el personal de enfermería es uno de los grupos ocupacionales con más estrés; puesto que debe realizar el cuidado de varios pacientes, es por ello que está expuesto a padecer SB, por tanto, sostuvo que “presentó políticas de bienestar que incida en la prevención del Burnout y la reducción de los síntomas de esta patología, asociado a la satisfacción laboral el impacto que tiene el estrés” (5).

Además, a nivel nacional, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica de los Servicios de Cuidados Intensivos e intermedios de los Hospitales del Sector Salud, otorgada por el Ministerio de Salud, hace mención lo siguiente: “Que en los Hospitales niveles II - 2 la relación es de 01 enfermera asistencial por cada tres pacientes, en el caso de la UCI N la relación paciente-enfermera es 2:1, asimismo una enfermera responsable del servicio” (6)

Por ello, el valorar la carga de trabajo de enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos Neonatales usando la escala Nursing Activities Score (NAS) mejorara la dotación/repartición de personal por turnos, lograr un menor costo económico junto a una mayor calidad y seguridad clínica y mejor atención al paciente neonatal y a su familia logrando, una mayor satisfacción por parte del personal de enfermería (7)

Por tanto, la enfermería es una profesión arcaica y joven a la vez, arcaica porque en la lucha por la supervivencia humana siempre ha existido una persona, generalmente la mujer, encargada de cuidar a los más desfavorecidos (ancianos, enfermos, niños, heridos), y joven, porque hasta el siglo XIX no se dispuso de una formación específica que la caracterizara como profesión (8).

En el caso de los enfermeros que trabajan en Unidades de Cuidados Intensivos Neonatales, las condiciones de gravedad de los pacientes neonatales demandan la realización de intervenciones complejas, y el uso de medios tecnológicos, implicando una dependencia de ella, en su manejo y mantenimiento, ya sea para monitorizar, detectar y resolver acciones, de carácter dependiente, independiente o interdependiente, ello sin olvidar que la técnica está al servicio de los cuidados y no viceversa, lo que implica para estos profesionales un elevado nivel de competencias científico-técnicas, con capacidad de análisis y resolución de problemas muchas veces inmediatas, autocontrol, sentido de lo humano, lo moral y lo ético (9).

Por otro lado, en un estudio realizado en Lima, en la clínica Ricardo Palma, del personal de enfermería presentan nivel medio de Síndrome de Burnout. En la dimensión de agotamiento emocional el 88% (22) tuvo nivel bajo y el 12% (3) nivel medio. En la dimensión despersonalización el 68% (17) tuvo nivel bajo y el 32% (8) nivel medio. En la dimensión realización personal el 56% (14) presentaron nivel alto, el 36% (9) nivel medio y el 8% (2) nivel bajo (10).

Además, en el hospital en la unidad de cuidados intensivos neonatales, se observó la sobrecarga laboral a la que están expuestos los profesionales de enfermería, puesto que tienen muchas veces a cargo entre 1 a 2 pacientes neonatales adicionales en ventilación mecánica y/o estado crítico; cuando se sabe que por normativa y seguridad del paciente como máximo la atención debería estar dirigida al cuidado adecuado de 2 pacientes, además, se ha observado una alta incidencia en las inasistencias en el servicio que se dieron por descansos médicos a raíz del periodo de pandemia en la lucha contra el sars covid-19; presumiendo que la falta de recurso humano, genera que el personal que viene trabajando, pueda tener un agotamiento físico y emocional expresado por la sobrecarga en el desempeño laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de lima – 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar cual es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales.
- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales.

- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio es importante porque se conocerá si el personal tiene presencia del síndrome de burnout y determinar la relación que presenta con el desempeño laboral, asimismo, es relevante porque se contrastará con la teoría de enfermería que postula Callista Roy, sobre el Modelo de Adaptación frente al estrés, teniendo como eje central las capacidades de afrontar diversas situaciones que permite mejorar el propio bienestar del personal de enfermería que desempeña sus labores en la UCI Neonatal. Por tanto, con estos datos se contribuirá a tomar medidas que garanticen el bienestar del profesional de enfermería ayudando a favorecer su integridad como persona en términos de metas de crecimiento profesional y humano.

1.4.2. Metodológica

Este estudio es importante porque lograría plasmar una actualización en las intervenciones del profesional en enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales, para los futuros colegas que pasan por la UCI Neonatal será de enfoque cuantitativo, descriptivo de corte transversal, presenta relevancia porque se aplicarán instrumentos que cuentan con confiabilidad y validez el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el síndrome de burnout y para el desempeño laboral un cuestionario elaborado por Soplá A. por lo cual se sostiene que quedará como inicio en futuros estudios y aplicando diseños metodológicos diferentes. Se logrará sustentar aplicando instrumentos adecuados para la medición de la variable logrando obtener datos confiables que servirán como un gran aporte científico en las futuras investigaciones de los profesionales de enfermería los cuales seguirán la línea de investigación.

1.4.3. Práctica

La investigación es importante porque mediante los resultados se podrá conocer y mejorar la problemática que viven los profesionales de enfermería de la UCI Neonatal respecto al síndrome de burnout, tiene relevancia práctica porque a través de los hallazgos encontrados se podrá tomar medidas estratégicas que permitan tomar decisiones que favorezcan a los profesionales de enfermería que se encuentran trabajando en la UCI Neonatal de un hospital de Lima, contribuirá mejorando así su salud mental que a su vez tendrá un efecto positivo en el desempeño laboral y de esa forma los usuarios de la salud, en éste caso los pacientes neonatales tendrán una atención de calidad. En la actualidad trabajando en conjunto con los profesionales de psicología se pueden realizar las pausas activas para disminuir el estrés.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación será realizada durante el periodo comprendido desde diciembre del 2022 a marzo del 2023.

1.5.2. Espacial

Las instalaciones donde se realizarán las encuestas serán en el Jr. Santa Rosa #941 – (ex – Jr. Miroquesada) - Cercado de Lima, Ciudad de Lima – Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población o unidad de análisis son los 80 profesionales de enfermería del servicio de Neonatología de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Tumbaco A (2020) en Ecuador realizo una investigación cuyo título fue “Síndrome Burnout y su influencia en el compromiso organizacional de los profesionales de salud del Centro de Salud Tipo C Venus de Valdivia-2020.” tuvo un enfoque cuantitativo, la población estuvo compuesta por 85 profesionales de la salud, el instrumento fue el Maslach y un cuestionario para medir el desempeño laboral, los resultados mostraron que correlación de Pearson de -0.764 , $\alpha < 0.01$. respecto las dimensiones del Síndrome de Burnout con mayores problemas fueron despersonalización y cansancio emocional, mientras que por el lado de compromiso organizacional fue el compromiso normativo (11).

Ramos D, Saidi H. (2018) en España, realizaron un estudio titulado “El síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del hospital Sant Joan de Déu de Manresa: incidencia, causas y cómo afecta a su desempeño laboral”, fue un trabajo cuantitativo, correlacional, 705 profesionales de enfermería fueron quienes conformaron la muestra del estudio, uso como instrumentos la escala de medición Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario para el desempeño laboral, los resultados mostraron que el 30% presento síndrome de Burnout y el 20% posee un bajo desempeño laboral (12).

Sanchez M, Bresó E. (2020) en España, realizaron una investigación titulada “En busca del desempeño laboral: prueba de la contribución de la inteligencia emocional y el síndrome de Burnout” Este estudio tuvo como objetivo examinar el papel mediador del

burnout en la relación con el desempeño laboral y la inteligencia emocional donde la muestra estuvo compuesta por multiocupacional de 1.197 profesionales españoles (58,6% mujeres). Los participantes completaron la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law, el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual. Como era de esperar, los resultados demostraron una relación positiva entre las variables de estudio (13).

Dyrbye L, Shanafelt T, Johnson P, Johnson L, Satele D, West C. (2019) en Estados Unidos, realizaron un estudio titulado “Un estudio transversal que explora la relación entre el agotamiento, el ausentismo y el desempeño laboral entre las enfermeras estadounidenses.” el método es cuantitativo, correlacional, la población estuvo compuesta por 3098 enfermeras, los instrumentos aplicados fueron MBI para el síndrome de Burnout y un cuestionario para el desempeño laboral los resultados evidenciaron que el 35,3% tenía síntomas de agotamiento, el 30,7% tenía síntomas de depresión, el 8,3% había estado ausente 1 o más días en el último mes debido a su salud personal y el 43,8% tuvo un bajo rendimiento laboral en el último mes (14).

Márquez I (2020) en Ecuador, realizó una investigación cuyo título fue “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” tuvo un enfoque cuantitativo, la población estuvo compuesta por 68 profesionales de la salud, el instrumento fue el Maslach y un cuestionario para medir el desempeño laboral, los resultados mostraron que 38,2% de los colaboradores se encontraron totalmente de acuerdo en sentirse emocionalmente agotado por el trabajo que realizan, el

27.9% indicó estar de acuerdo, mientras que el 14.7% expresaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (15).

Antecedentes Nacionales:

Laime P, en el 2021, realizó una investigación en Lima cuyo objetivo fue “determinar la relación de las estrategias de afrontamiento del estrés y el desempeño laboral en enfermeras del área de UCIN Covid-19 del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2021”. El método empleado fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. El estudio estará conformado por una población censal de 115 enfermeras. Se elaboró el cuestionario de estrategia de afrontamiento del estrés, cuyo valor de confiabilidad fue de 0,727 y del cuestionario de desempeño laboral su confiabilidad se obtuvo 0,872. “Los resultados de acuerdo a las características sociodemográficas: 58 % de participantes cuya edad que oscilaron entre 31 y 40 años, del sexo femenino 91%, el 54 % de los encuestados respondieron que no tienen hijos, el 64% de los participantes solo tienen un trabajo estado civil con mayor frecuencia fue soltero 68 % del grupo de enfermería que labora en la UCIN” (16).

Condezo G. en el 2020 desarrollo un estudio donde tuvo como objetivo “determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en la muestra evaluada que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSN-SB 2020”. “Para tal fin, la investigación fue cuantitativa de tipo básica, alcance descriptivo y correlacional; de diseño no experimental y transversal”. “La muestra evaluada estuvo conformada por 80 enfermeras; debido a que el total de la población fue analizada, no se considera tamaño de muestra”. Para recolectar datos, se aplicó una encuesta a partir de dos instrumentos que

midió cada variable; los instrumentos fueron revalidados por un juicio de profesionales expertos quienes comprueban los criterios de pertinencia, relevancia y claridad dando como resultado aplicable a través una prueba piloto conformada por una muestra 10 profesionales de enfermería que permitió a su vez obtener una confiabilidad alta. Las principales conclusiones que se obtuvieron fueron: Respecto al objetivo principal, se evidencia una correlación positiva media con un nivel de significancia estadística ($p=0,015$ y $r=0,271$) entre el SB y la variable desempeño laboral de las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSN-SB 2020”, esto quiere decir que a mayor desempeño laboral ante presión y exigencia laboral más probabilidad de desarrollar el SB. Frente a cada una de las dimensiones, se halló entre agotamiento emocional y desempeño laboral, una correlación positiva media directa lineal con un nivel de significancia ($r= 0,192$ y $p=0,088$), también se evidencio una correlación positiva débil directa lineal entre despersonalización y desempeño laboral ($r= 0, 084$), con una significancia estadística($p=0.457$)y una correlación positiva débil directa lineal entre realización personal y desempeño laboral ($r= 0, 017$), con una significancia estadística ($p=0.878$) en las enfermeras de la UCI Neonatal (17).

Gamboa A. en el 2020 realizaron un estudio en Lima cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre factores socioculturales y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Centro de Salud La Victoria”, “fue descriptiva-correlacional, con diseño no experimental-transversal donde la muestra fue censal representada por 54 profesionales de enfermería. Los resultados encontrados con respecto a los factores socioculturales indicaron que 69% del personal de enfermería fue del sexo femenino que comprendió edades entre 32 a 39 años, 43% tuvieron entre cuatro a ocho años de

experiencia laboral, 89% trabajan tiempo completo con más de 30 horas semanales y 67% tuvieron un salario entre S/.1800 a S/. 2500; respecto al síndrome de Burnout mostro el 59% tuvo un nivel alto de Burnout, donde el 59% presentaron un nivel alto de agotamiento laboral, 50% nivel alto de despersonalización, 65% nivel bajo de realización personal; respecto a la relación de las variables se aceptó que a mayor de experiencia laboral aumenta el nivel de Burnout (18).

Ruiz L. 2022 en Cajamarca, realizo un trabajo cuyo objetivo fue “Determinar la relación del grado de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI de un hospital público de Cajamarca 2022”. Investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población y muestra correspondió a 65 profesionales de enfermería de UCI, se utilizó el cuestionario de Maslach para evaluar el síndrome de Burnout, y el cuestionario de Font propuesto por Aranz y Mira (1988) para la satisfacción laboral. El 70,8% de personal de enfermería tenían un bajo nivel de Burnout, el 24,6% un nivel medio y el 4,6% un nivel alto, el 49,2% tenían cansancio emocional, el 33,1% despersonalización y el 92,3% realización personal, el 73,8% presentaron un nivel alto de satisfacción laboral y el 20% en un nivel medio. La satisfacción laboral se relacionó de manera inversa con el cansancio emocional ($Rho=-0,436$), con la despersonalización ($Rho=-0,368$), y de manera directa con la realización personal ($Rho=0,328$)” (19).

Garay M. en 2021, en Lima tuvo como objetivo “Determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal en tiempos de pandemia de la Clínica Ricardo Palma 2021”. Método: “El estudio fue de tipo cuantitativo, prospectivo, de diseño descriptivo y de corte transversal. La población

constituida por 13 enfermeras y 12 técnicas de enfermería de la UCI Neonatal de la Clínica Ricardo Palma. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que tiene 22 ítems evalúan las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Tiene una consistencia interna de 0.80 y una confiabilidad de 0.90 para la dimensión de agotamiento emocional, 0.79 para despersonalización y 0.71 para la dimensión de realización personal. Resultados: Se evidenció que el 100.0% (25) del personal de enfermería presentan nivel medio de Síndrome de Burnout. En la dimensión de agotamiento emocional el 88% (22) tuvo nivel bajo y el 12% (3) nivel medio. En la dimensión despersonalización el 68% (17) tuvo nivel bajo y el 32% (8) nivel medio. En la dimensión realización personal el 56% (14) presentaron nivel alto, el 36% (9) nivel medio y el 8% (2) nivel bajo (20).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Definición de la Variable del Síndrome de Burnout

De acuerdo a Maslach y Jackson (1981) citado por Maicon C, Ruiz E. (2010), la definen como una contestación al estrés gremial crónico que conlleva la experiencia de hallarse emocionalmente agotado, el desarrollo de ocupaciones y 24 sentimientos negativos hacia los individuos con las que se labora y la aparición de procesos de devaluación del propio papel profesional (21).

Dimensiones Del Síndrome De Burnout

Agotamiento emocional

El agotamiento es donde se centra el Burnout y la principal manifestación de este síndrome, puesto que distraen a la persona de su trabajo, para evitar que las personas se enfoquen en la sobrecarga laboral. A su vez es un sobre esfuerzo físico junto con la pérdida de recursos emocionales. Sienten que no poseen la capacidad de hacer bien su trabajo (22).

Despersonalización

Es cuando la persona presenta cambios en su actitud y comportamiento, lo cual genera que la persona que trabaja se distancie de los demás y también se desligue de sus responsabilidades, características de ello es que posea una actitud indiferente y sónica, generalmente pierde la sensibilidad en el trato hacia las personas con las que trabaja y en el caso del profesional de enfermería también reacciona de esa forma con las personas que atienden; es decir con los usuarios de la salud (23).

Realización personal

En esta dimensión tienen relevancia los elementos cognitivo - aptitudinales los cuales señalan que las personas poseen sentimiento tales como baja realización personal, se sienten incompetentes y en algunos casos sienten que han fracasado. Es decir, es la percepción negativa sobre uno mismo, esto genera que la persona se frustre al no cumplir con sus metas propuestas por ende presentan disminución de la autoestima, los usuarios de salud van al hospital, con la esperanza de recibir ayuda en las manos de profesionales, sin embargo, si el profesional de enfermería no siente que está preparado, ocasiona en él la frustración (24).

2.2.2 Desempeño laboral

El **desempeño laboral**: El desempeño laboral es el nivel de ejecución que alcanza el trabajador respecto al logro de las metas propuestas en la organización donde trabaja, esto pasa en un determinado tiempo. Sostienen que el desempeño es la efectividad que tiene la persona que trabaja en las instituciones y que tiene presente la monumental labor que realiza una persona junto con el grado de satisfacción (25).

La motivación y la actitud del personal de la salud durante la ejecución de sus actividades cumplen un papel importante en su desempeño. Puesto que se caracteriza porque tiene lugar en el contexto real de los servicios de salud y verifica el comportamiento del profesional en cuanto a la organización, retención y utilización de los conocimientos adquiridos. Tomando en cuenta también las habilidades en la práctica. – el hecho de cómo se trabaja en equipo (26).

Desde otro punto de vista, Ruiz C. afirma que el desempeño laboral viene a ser como los miembros de la organización que trabajan eficazmente, los empleados hacen de una manera eficiente sus funcionalidades en la organización donde laboran, con el propósito de conseguir las metas propuestas (27).

El desempeño laboral debe ser analizado en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, hay que desagregarlo en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la relación de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas (28).

Para evaluar el desempeño, es necesario utilizar métodos, técnicas y procedimientos que suministren información válida y confiable sobre los aspectos

cognoscitivos, promotores y volitivos de su a actuación profesional y laboral; es en realidad una evaluación combinada de su competencia y desempeño laboral (29).

El desempeño laboral se evalúa a lo largo de las revisiones de su rendimiento, por medio de las cuales un empleador tiene presente componentes como la función de liderazgo, la administración del tiempo, las capacidades organizativas y la productividad para examinar cada empleado de manera personal. (30).

Desempeño laboral del profesional de enfermería

Son las actividades realizadas por parte de los profesionales de enfermería que son medidos a través del desempeño laboral estas actividades son centradas en las habilidades, es decir en los profesionales de enfermería quienes tiene como función principal velar por el cuidado digno de los usuarios de salud, el síndrome de Burnout identifica 3 tipos de dimensiones como: el agotamiento emocional, despersonalización y la realización profesional (31).

Dimensiones desempeño laboral

Competencia profesional

Es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos, habilidades y buen juicio, asociados a la profesión. Se asume que los profesionales de enfermería en su desempeño laboral aplican conocimientos, habilidades destrezas, juicio crítico para ofrecer un cuidado de enfermería de calidad a los pacientes que atiende (32).

Capacidades cognitivas: La competencia profesional está presente en los procesos de salud y se desarrollan en los diferentes servicios de las instituciones de salud, siendo la capacidad cognitiva “el entendimiento de un profesional que fue instruido, verificado y su capacidad y vivencia fue demostrado.” En el manejo profesional predomina la capacidad cognitiva que es la herramienta elemental para el estudio y resolución de los inconvenientes inherentes a su quehacer profesional, o a los inconvenientes de salud generalmente. (33).

Habilidades afectivas: Esta capacidad de “sentimientos” o capacidad emocional enmarcada en la competencia profesional son los sentimientos que refleja un sujeto, enfatizada en todos los expertos de enfermería por medio de su funcionamiento gremial que se prueba por día a día con las diferentes carencias de las necesidades humanas que poseen los pacientes adscritos en los servicios” (34).

Motivación profesional

“La motivación se define para el análisis como componentes que provocan, canalizan, y sostienen el comportamiento humano y por consiguiente se relacionan con el funcionamiento gremial (Naranjo ML, 2009, p. Sin embargo, la motivación o sea que se explica la predominación de componentes externos que impulsan un comportamiento, o comportamiento en todos los expertos de enfermería. Esto posibilita asegurar que hay componentes motivadores que permiten desenvolverse en un ambiente correcto es de suma trascendencia, debido a que beneficia el manejo gremial (35).

Como teoría ligada a la indagación, poseemos el Modelo de Adaptación de Callista Roy Modelo de Habitación de Roy (RAM), que enfatiza que las respuestas adaptativas son respuestas que promueven la totalidad del individuo en términos de metas de supervivencia, incremento,

reproducción y dominación. El modelo nos muestra un instrumento bastante eficaz para entender el papel de la enfermera y su participación en la reducción de los mecanismos generadores de estrés (36).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Hi 1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales.
- Hi 2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales.

- Hi 3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación:

El presente estudio es Hipotético Deductivo porque “parte de la observación de casos particulares para formular un problema y a través de un proceso inductivo remite a una teoría. Después, apoyándose en la teoría, se formula unas hipótesis de un modo deductivo, que intentará validar empíricamente. Este ciclo inductivo-deductivo se conoce como proceso hipotético-deductivo ya que busca responder la hipótesis planteada en preguntas de investigación de forma particular en base al marco teórico, es decir, partir de premisas generales a particulares” (37).

3.2. Enfoque de la investigación:

De enfoque Cuantitativo. Porque se medirá la variable de forma numérica para que sea posterior a ello expresado mediante tablas y gráficos. (38).

3.3. Tipo de investigación:

Es una investigación de tipo Aplicada. “porque se utilizarán teorías a fin de investigar y dar sustento a las variables de estudio y resolver un problema situacional concreto entre las variables: estrés y desempeño laboral, cuyo propósito es resolver o dar la solución a un problema mediante preguntas específicas” (39).

3.4. Diseño de la investigación:

El diseño es no experimental de Corte Transversal, con nivel de alcance Correlacional porque los datos serán recolectados en un solo tiempo y espacio (40).

3.5. Población, Muestra y Muestreo:

Para la investigación propuesta se trabajará con el total de la población del personal de enfermería que trabajen en el servicio de Neonatología de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del hospital en estudio, siendo un total de 80 enfermeras en dicha área (41).

Muestra

Para la investigación, la muestra por conveniencia fue de 80 enfermeras de un Hospital de Lima; tomándose la participación del personal de enfermería que trabajen en el área de Cuidados Intensivos Neonatales y así conseguir resultados y conclusiones globales en función a la muestra disponible, Según Hernández y Mendoza (42).

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería colegiados y habilitados que laboran en el servicio de Neonatología de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales como mínimo 6 meses.
- Profesionales de enfermería nombrados, 728, terceros y contratados bajo la modalidad de contratación administrativa de salud (CAS, CAS COVID).
- Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería con Licencias por Maternidad u otras Licencias.
- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado.

3.6 Variables Y Operacionalización:

Tabla 1. Operacionalización de la Variable

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
V1: Síndrome de Burnout	Definen como una contestación al estrés gremial crónico que conlleva la experiencia de hallarse emocionalmente agotado, el desarrollo de ocupaciones y 24 sentimientos negativos hacia los individuos con las que se labora y la aparición de procesos de devaluación del propio papel profesional.	Se podría decir que cuando las demandas laborales aumentan y éstas superan a nuestras capacidades de adaptación, es ahí donde surge lo que llamamos estrés y cuando ésta se mantiene en el tiempo, puede llegar a desarrollar el Síndrome de Burnout. En general se conecta al Síndrome de Burnout con un agotamiento extremo. Siendo así que, al hablar de síndrome de Burnout, nos referimos al colapso mental y físico que se puede experimentar por el trabajo en exceso y por la acumulación de estrés en el tiempo. Literalmente Burnout se refiere al uso de un Combustible, que por sobrecalentamiento o sobreesfuerzo llega a reducirse a nada. Burnout no solo provoca un deterioro	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga • Frustración • Desgano • Cansancio • Desinterés hacia lo profesional • No hay preocupación por el paciente. • Sentimiento de Culpabilidad. • Dificultad • Dificultad de adaptación • Entorno 	Ordinal	89-132
			Despersonalización			45-88
			Realización personal			0-44

		físico y mental, ausentismo laboral, baja motivación en el profesional de Enfermería, sino que conduce al deterioro en la calidad de la atención y el cuidado de los pacientes.				
V2: Desempeño laboral	Es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos, habilidades y buen juicio, asociados a la profesión. Se asume que los profesionales de enfermería en su desempeño laboral aplican conocimientos, habilidades destrezas, juicio crítico para ofrecer un cuidado de enfermería de calidad a los pacientes que atiende.	Podríamos decir que las actividades realizadas por el profesional de enfermería son medidas a través del desempeño laboral y estas actividades son centradas en las habilidades inherentes del profesional. Es así que, el desempeño laboral es uno de los indicadores en los profesionales de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos neonatales de un Hospital de Lima, que nos permitirá mejorar con la atención que se les brinda a los pacientes dentro del área neonatal, la competencia profesional y la motivación profesional son las dimensiones que identifican mediante el cuestionario creado por Machillanda.	Competencia profesional	Capacidad cognitiva Capacidad afectiva Capacidad psicomotora Intrínseca	Ordinal	114 - 152 puntos 76 - 113 puntos 38 - 75 puntos
			Motivación profesional			

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica será la encuesta, puesto que, “es una de las herramientas más usadas en los estudios de investigación, siendo un conjunto de procedimiento estandarizado que busca obtener una cantidad importante de datos de forma rápida y eficiente” (43).

3.7.2. Descripción de instrumentos

a) Síndrome de burnout

Se utilizará la escala Maslach Burnout Inventory, fue creado por Maslach en el año 1982 para medir el síndrome de burnout en los profesionales de enfermería que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un Hospital de Lima (44).

El Cuestionario consta de 2 partes: La primera es datos generales: (edad, sexo, grado de formación). La segunda parte está compuesta por los 22 ítems es un cuestionario tipo Likert donde los puntajes son:

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

A continuación, se presentan el valor final general y según las dimensiones.

NIVEL	VALOR FINAL
ALTO	> 89
MEDIO	45-88
BAJO	0-44

Dimensión 1: Agotamiento emocional

NIVEL	VALOR FINAL
ALTO	>27
MEDIO	17-26
BAJO	0-16

Dimensión 2: Despersonalización

NIVEL	VALOR FINAL
ALTO	>13
MEDIO	7-12
BAJO	0-6

Dimensión 3: Realización personal

NIVEL	VALOR FINAL
ALTO	>39
MEDIO	32-38
BAJO	0-31

b): Desempeño laboral

El instrumento para medir el desempeño laboral es un cuestionario creado en el 2005 por Machillanda en el país de Venezuela, este compuesto por 38 ítems es de tipo escala Likert y la puntuación es probablemente si = 4, Indeciso=3, Probablemente no =2 y definitivamente no =1 (45).

A continuación, se presentan el valor final general y según las dimensiones.

NIVEL	VALOR FINAL
Bueno	114 – 152
Regular	76 – 113
Malo	38-75

Dimensión 1: Competencia profesional

NIVEL	VALOR FINAL
Bueno	72-96
Regular	48-71
Malo	24-47

Dimensión 2: Motivación profesional

NIVEL	VALOR FINAL
Bueno	42-56
Regular	28-41
Malo	14-27

3.7.3. Validación.

a) Síndrome de Burnout

Para la validez de los instrumentos se utilizó la validación por expertos o crítica de jueces. Los instrumentos fueron evaluados por tres enfermeras especializadas en área crítica; quienes emitieron sus juicios los mismos que permitieron modificar algunos ítems (46).

b) Desempeño laboral

Fue validado en el 2018 por Sopla Alvarado, Vidal Alfonso, mediante juicio de experto, donde el instrumento se encontró apto para su aplicación debido a que alcanzó un valor $p=0,4$ (47).

3.7.4. Confiabilidad

a) Síndrome de Burnout

El instrumento cuenta con una confiabilidad alta puesto que es de un Alfa de Cronbach mayor a 0.85 (48).

b) Desempeño laboral

Respecto a la confiabilidad de la variable desempeño laboral presenta una confiabilidad de 0.91 de Alfa de Cronbach. (48).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Primero se presentará el trabajo al comité de ética de la UPNW para su posterior aprobación. Antes de iniciar con la recopilación de datos, se realizará las gestiones necesarias con autorizaciones para conseguir el ingreso a la institución de salud. La obtención de información se ejecutará en el mes de febrero a marzo del 2023, los cuestionarios se realizarán de forma personal, posteriormente los datos serán ingresados en la matriz de datos de un archivo Microsoft Excel 2022, luego serán exportados al programa IBM SPSS Statistics versión 24.0, donde se procesarán y analizarán las tablas y gráficos. Para la verificación de las hipótesis y la correlación de variables se usará la prueba y coeficiente de Rho de Spearman (49).

3.9. Aspectos éticos

Principio de beneficencia

Es toda persona con la capacidad de hacer el bien, actuar en beneficio de cada profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales. Curar el daño y promover el bienestar, hacer todo lo necesario para que sus pacientes neonatales tengan pronta recuperación. (50).

Principio de no Maleficencia

Nunca hacer daño, sólo se debe realizar para lo que uno está capacitado. Bajo este principio, las obligaciones principales del profesional de enfermería, incluyen mantener actualizados sus conocimientos y habilidades, conocer las limitaciones propias para definir cuándo referir a un especialista u otro colega profesional, así como saber cuándo y bajo qué circunstancias es apropiado delegar al paciente neonatal para que algunos procedimientos sean ejecutados. (51)

Principio de autonomía

En efecto, para los defensores a ultranza de la autonomía, el estado no debe emitir juicios sobre lo que es beneficioso o perjudicial para una persona, sino más bien mantener una posición aséptica, que no interfiera en las elecciones libres de cada individuo (52)

Principio de justicia

El Estado Social de Derecho no puede ser otra que la de garantizar la efectividad del plan de los derechos sociales fundamentales y para que el Derecho del Trabajo sea una rama

del ordenamiento jurídico que garantice un doble equilibrio: entre la racionalidad económica y la racionalidad social, por un lado, y por otro, un equilibrio de los poderes.

(53).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Tabla 3. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	2022				2023															
	Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. PLANEAMIENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Realización del proyecto de tesis			X	X	X	X	X	X												
Se presentará el proyecto							X	X												
Asesoramiento del trabajo por asesor						X	X	X	X	X										
Se aprobará el proyecto											X									
2. EJECUCIÓN	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Validez de instrumento de recolección de datos							X	X												
Confiabilidad de instrumento de recolección de datos							X	X												
Aplicación de instrumentos de recolección de datos							X	X												
Procesamiento de datos									X											
Análisis e interpretación de datos																				
3. INFORME (TESIS)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ejecución del informe									X	X										
Asesoría del informe por asesor									X	X										
Se presentará el informe													X	X	X	X	X	X		
Se revisará el informe por los jurados																	X	X		
Aprobación del informe																	X	X		
4. SUSTENTACIÓN DE TESIS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acto de sustentación de la tesis																			X	X

4.2. Presupuesto

Actividades	Recursos	Unid. Med.	Cant.	Costo	Costo
				unit. S/.	total s/.
	Subtotal			2,348.1	3,270.0
Elaboración del proyecto de Investigación.	Movilidad local	Pasajes	18	12.0	216.0
	Papel bond 80 gr.	Millar	1	19.5	19.5
	Servicio de internet	Hrs	450	1.0	450.0
	Impresión	Unidad	350	0.1	35.0
	Espiralados	Unidad	10	2.5	25.0
	Laptop	Unidad	1	2300	2300
	Subtotal			11.0	120.0
Aplicación de instrumentos de recolección de datos.	Movilidad local	Pasajes	10	10.0	100.0
	Copias de instrumentos de recolección de datos.	Unidad	200	0.1	20.0
	Subtotal			510.1	703.0
Representación de datos.	Asesor Estadístico	Profesional	1	600.0	600.0
	Impresión	Unidad	30	0.1	3.0
	Movilidad local	Pasajes	10	10.0	100.0
Elaboración del informe final (tesis)	Subtotal			32.6	470.0
	Movilidad local	Pasajes	30	10.0	300.0

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación [Internet]. Ginebra - Suiza: OMS; 2020. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion>.
2. Lima J, Castelo A, Assis M, Ribeiro G, Soares J, Astrês Márcia. Atención de enfermería en la unidad de cuidado intensivo neonatal desde la perspectiva de las enfermeras. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2021 Jun [citado 2023 Ene 22] ; 37(2): e3638. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200006&lng=es. Epub 01-Jun-2021.
3. La organización mundial de la salud (OMS), Guía de bolsillo de la clasificación CIE-10 clasificación de los trastornos mentales y del comportamiento con glosario y criterios diagnósticos de investigación CIE-10: CDI-10 [citado:26 de junio 2021]. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42326/8479034920_spa.pdf;jsessionid=C5EB002D12F4FC0500A0A1D3BB7A992F?sequence=1
4. Gonzales N. Et al. Impacto del síndrome de burnout en el personal de enfermería Impact of burnout syndrome on nursing staff. [citado:26 de junio 2021]. Disponible en: <http://repositorio.ugto.mx/bitstream/20.500.12059/6542/1/Impacto%20del%20s%3%adndrome%20de%20burnout%20en%20el%20personal%20de%20enfermer%3%ada.pdf>
5. La Organización Panamericana de la Salud (OPS). Bornout en los profesionales de salud. [Internet] [consultado el 11 de setiembre del 2022] Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/burnot?gclid=Cj0KCQjwnqH7BRDdARIsACTSAdtJzyOmp8A91IC6uuG6xBWBVgi6_vkywC9cBppB1zGpc5H9mjgytnoaAiVDEALw_wcB
6. NT N° 031 MINSA - DGSP V .0.1. Norma Técnica de los Servicios de Cuidados Intensivos Intermedios. [Internet]. 2006 Mar [cited 2023 enero 6] ; Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3372.pdf>

7. Nobre A, Rocha Hertaline N, Santos F, Santos A, Mendonça R, Menezes A. Aplicación del Nursing Activities Score (NAS) en diferentes tipos de UCI's: una revisión integrativa. *Enferm. glob.* [Internet]. 2019 [citado 2023 Feb 05]; 18(56): 485-528. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.4.362201>.
8. Tatamuez R, Domínguez A, Matabanchoy S. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. [Internet] *Univ. Salud.* [citado 2021 nov 16]2019;21(1):100-112. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>
9. Ministerio de Salud. Resolución Número 1441[internet] [citado 26 de junio 2022]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1441-de-2013.pdf>
10. Garay M. Nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica ricardo palma 2021. [Tesis para optar por el título de Licenciada en enfermería]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
11. Tumbaco A. Síndrome Burnout y su influencia en el compromiso organizacional de los profesionales de salud del Centro de Salud Tipo C Venus de Valdivia-2020. [Tesis para optar por el grado de Magister]. Ecuador; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16392/1/T-UCSG-POS-MGSS-302.pdf>
12. Ramos D, Saidi H. Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del hospital Sant Joan de Déu de Manresa: incidencia, causas y cómo afecta a su desempeño laboral. [Tesis para optar por el grado de Magister]. España; 2018. Disponible en: <http://repositori.umanresa.cat/handle/1/114?locale-attribute=es>
13. Sanchez M, Bresó E. En busca del desempeño laboral: prueba de la contribución de la inteligencia emocional y el síndrome de Burnout. [Tesis para optar por el grado de

- Magister]. España; 2020. Disponible en:
<http://repositori.umanresa.cat/handle/1/114?locale-attribute=es>
14. Dyrbye L, Shanafelt T, Johnson P, Johnson L, Satele D, West C. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses Rev BMC nursing [Internet]. 2019;18(5):3–8. Disponible en:
<https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7>
 15. Marquez 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 por el grado de Magister]. Ecuador; 2020. Disponible en:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>
 16. Laime. Estrategia de afrontamiento del estrés y desempeño laboral en enfermeras de un hospital del MINSA, 2021 [Tesis para optar por el grado de Magister]. Perú.2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69746/Laime_PPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. 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 por el grado de Magister]. Perú.2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 18. Gamboa A. Determinar la relación entre factores socioculturales y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Centro de Salud La Victoria. [Tesis para optar por el

- grado de Magister]. Perú; Universidad Señor de Sipán; 2021. Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9750>
19. Ruiz L. Relación del grado de Burnout y la satisfacción laboral del personal de enfermería de UCI de un hospital público de Cajamarca 2022. [Tesis para optar por el grado de Magister]. Cajamarca: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101508>
20. Garay M. Determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal en tiempos de pandemia de la Clínica Ricardo Palma 2021. [Tesis para optar por el grado de Magister]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021. Disponible en:
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8994>
21. Barrios S, Arechabala M, Valenzuela V. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enferm Nefrol* [Internet]. 2012 Mar [citado 2022 Nov 21]; 15(1): 46-55. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S2254-28842012000100007>.
22. Arias W, Muñoz A, Síndrome de burnout en personal de salud de Arequipa [Internet]. 2017 [citado 2021 Nov 21]. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/323880487_Sindrome_de_burnout_en_personal_de_salud_de_Arequipa
23. insht.es. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación [Internet]. España:INSHT; 2000 [actualizada 06 de junio 2002; acceso 18 de febrero de 2022]. Disponible en:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnica/s/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

24. Consuelo. C. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. (Tesis para optar maestría). Lima 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16088>
25. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud 2020. (Tesis para optar maestría). Puno 2020. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
26. Lizarraga K. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la micro red “la libertad” Huancayo – 2018(Tesis para optar maestría). Huancayo 2018. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2729;jsessionid=9E228946E15E5F98828E526E821C9815>
27. Becerra B, Vega C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. (Tesis para optar maestría). Lima 2020. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_443dc11606d66508535a6b979bfeb d3b
28. Ccoscco A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020. (Tesis para optar Licenciatura). Lima 2020. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4829/T061_70076642_T.pdf?sequence=1
29. Mitma J, Delgado R. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los enfermeros de emergencia – Área Observación del Hospital Guillermo Kaelin 2016. (Tesis para optar

- maestría). Lima 2018. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_952bfb4961585e4461823ec73d04f47a/Details
30. Cañadas-De la Fuente GA, Vargas C, San Luis C, García I, Cañadas GR, De la Fuente EI. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *Int J Nurs Stud* [revista en Internet] 2015 [acceso 10 de noviembre de 2020]; 52(1): 240-249. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25062805/>
31. Khamisa N, Peltzer K, Ilic D, Oldenburg B. Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses: A follow-up study. *International Journal of Nursing Practice* [revista en Internet] 2016 [acceso 19 de noviembre de 2020]; 22(6): 538-545. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27241867/>
32. Stelnicki A, Carleton N, Richert C. Mental Disorder Symptoms Among Nurses in Canada. *Canadian Journal of Nursing Research*. Canada: CFNU; 2020. 92 p. Disponible en: https://nursesunions.ca/wp-content/uploads/2020/06/OSI-REPORT_final.pdf
33. Crowe L, Young J, Turner J. Occupational stress in the ED: a systematic literature review. *Emergency Medicine Journal*. [revista en Internet] 2017 [acceso 10 de noviembre de 2020]; 34(7): 441-447. Disponible en: <https://emj.bmj.com/content/34/7/441>
34. Ministerio de Salud. Información de recursos humanos en el Sector Salud, Perú 2017 [Internet]. Perú; 2017. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4559.pdf>
35. Arias W, Muñoz del Carpio A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de arequipa. *Revista Cubana de Salud Pública* [revista en Internet] 2016 [acceso 25 de noviembre de 2020]; 42(4): 559-575. Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/872/835>
36. Callista R. Extending the roy adaptation model to meet changing global needs. *Nursing*

- Science Quarterly [revista en Internet] 2011 [acceso 20 de agosto de 2022]; 24(4): 345-351. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21975483/>
37. Rodríguez A, Omar Pérez Jacinto A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. 2017 [citado 2022 nov 21];179-200. Disponible en: <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
 38. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw-Hill; 2018. 753 p Disponible en: http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
 39. Arias Gonzáles, J. L. Proyecto de tesis: guía para la elaboración. (2020) Disponible en: https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
 40. Sampieri, R. H. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA. (McGraw-Hill Interamericana, 2018). Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
 41. Otzen, T. & Manterola, C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol. 35, 227–232 (2017). Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
 42. Baena Paz, G. Metodología de la investigación. (Grupo Editorial Patria, 2017) Disponible en: <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
 43. García JA, Jiménez F, Arnaud MdR, Ramirez Y, Lino L. Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la salud.: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.; 2011. Disponible en: <https://accessmedicina.mhmedical.com/book.aspx?bookid=1721#115929416>
 44. Adriaenssens J, De Gucht V, Maes S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. International Journal of Nursing Studies [revista en Internet] 2014 [acceso 21 de noviembre de 2020]; 52(2):

- 649-661. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748914002983?via%3Dihub>
45. Albendín L, Gómez J, Cañadas-De La Fuente G, Cañadas G, San Luis C, Aguayo R. Prevalencia bayesiana y niveles de burnout en enfermería de urgencias. Una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Psicología* [revista en Internet] 2016 [acceso 22 de noviembre de 2020]; 48(2): 137-145. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rlp.2015.05.004>
46. Nobre DFR, Rabiais ICM, Ribeiro PCPSV, Seabra PRC. Burnout assessment in nurses from a general emergency service. *Revista brasileira de enfermagem* [revista en Internet] 2019 [acceso 17 de noviembre de 2020]; 72(6): 1457-1463. Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672019000601457&script=sci_arttext
47. Flores I. Síndrome de Burnout y su relación con Satisfacción laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia HNDAC, Callao 2018 [tesis titulación]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Internet]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18055/Flores_HIK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Cañadas-De la Fuente GA, Albendín-García L, de la Fuente EI, San Luis C, Gómez-Urquiza JL, Cañadas GR. Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería que realizan jornada física complementaria en servicios de cuidados críticos y urgencias. *Revista española de salud pública* [revista en Internet] 2016 [acceso 16 de noviembre de 2020]; 90: 1-9. Disponible en: https://www.msbs.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdr/VOL90/ORIGINALES/RS90C_GCF.pdf
49. Pacheco, J. L. R., Argüello, M. V. B. & Suárez, A. I. D. L. H. Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA J. Bus. Sci.* 2, 17-25 (2020). Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/288306071.pdf>
50. Siurana Aparisi, Juan Carlos. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, (22), 121-157. Disponible en <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732010000100006>

51. Mesa-Trujillo Daisy, Espinosa-Ferro Yairelys, García-Mesa Israel. Reflexiones sobre bioética médica. *Rev.Med.Electrón.* [Internet]. 2022 Abr [citado 2023 Feb 05] ; 44(2): 413-424. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000200413&lng=es. Epub 30-Abr-2022.
52. Prats Cuevas, Joaquim, Salazar-Jiménez, Rodrigo A., & Molina-Neira, Josué. (2016). Implicaciones metodológicas del respeto al principio de autonomía en la investigación social. *Andamios*, 13(31), 129-154. Recuperado en 05 de febrero de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632016000200129&lng=es&tlng=es.
53. Laucirica Hernández Clara Obdulia. Justicia y equidad en la práctica profesional. *Rev. Med. Electrón.* [Internet]. 2017 Abr [citado 2023 Feb 05] ; 39(2): 425-428. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242017000200032&lng=es.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de lima – 2023

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p style="text-align: center;">General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima - 2023</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima - 2023</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLES DE ESTUDIO</p> <p style="text-align: center;">Síndrome de burnout</p> <p style="text-align: center;">Dimensión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Realización personal 	<p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Aplicada de orden cuantitativa, ya que se analizarán mediante números, para poder hallar resultados estadísticos.</p> <p style="text-align: center;">DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El diseño de este proyecto de investigación es de orden correlacional.</p>

hospital de Lima - 2023?				
<p>Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima - 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del</p>	<p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hi1: Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023. • H01: No existe relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout 	<p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia profesional • Motivación profesional 	

<p>despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima - 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral</p>	<p>profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima - 2023</p>	<p>y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hi2: Existe relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023. • H02: No existe relación entre la dimensión despersonalización del 		
---	--	--	--	--

<p>del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima - 2023?</p>		<p>síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima - 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hi3: Existe relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023. <p>H03: No existe relación entre la dimensión</p>		
--	--	--	--	--

		realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima - 2023		
--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos.

TÍTULO: CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY**INTRODUCCIÓN:**

Soy Egresada de la Segunda Especialidad en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales, se está realizando una investigación por lo que necesitamos de su participación para conocer las competencias del profesional de enfermería en el área antes mencionada.

INVESTIGADOR(A): Lic. Kathia Lisbet Bonilla Córdova

INSTRUCCIONES: Es importante que conteste a todas las afirmaciones que vienen a continuación y que lo haga con sinceridad, marcando la respuesta que considere adecuada de acuerdo con estos valores. Este cuestionario es de carácter anónimo, le rogamos conteste de forma sincera las proposiciones que a continuación le planteamos.

Datos Generales:**A. Edad:**

- a) 25 a 30 b) 31 a 40 años c) 41 a 50 años d) 51 a mas

B. Sexo:

Masculino _____ Femenino _____

C. Grados de formación:

- a) Licenciada de Enfermería b) Especialista c) Magister d) Doctor

N°	ITEMS	Nunca 0	Pocas veces al año o menos 1	Una vez al mes o menos 2	Pocas veces al mes 3	Una vez a la semana 4	Varias veces a la semana 5	Todos los días 6
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío(a).	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).	0	1	2	3	4	5	6
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos personales.	0	1	2	3	4	5	6
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	0	1	2	3	4	5	6
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	Siento que me he hecho	0	1	2	3	4	5	6

	más duro(a) con la gente.								
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	
13	Me siento frustrado(a) por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	0	1	2	3	4	5	6	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6	
18	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5	6	

22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6
----	--	---	---	---	---	---	---	---

Agradecemos su valiosa colaboración

TITULO: INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL**INTRODUCCIÓN:**

Soy egresada de la Segunda Especialidad en Enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales y se está realizando una investigación por lo que necesitamos de su participación para conocer las competencias del profesional de enfermería del área ya antes mencionada.

INVESTIGADOR(A): Lic. Kathia Lisbet Bonilla Córdova

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario es anónimo, su respuesta es muy importante. Sírvase responder de manera objetiva lo siguiente, lea y seleccione con una X la respuesta correcta

CAPACIDAD COGNITIVA	Probablemente Si	Indeciso	Probablemente No	Definitivamente No
1. Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente neonatal, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
2. Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
3. Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
4. Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
5. Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábito en el paciente, la unidad clínica.				
6. La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece el desempeño en la unidad clínica.				
7. Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
8. Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
9. Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
10. Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
CAPACIDAD AFECTIVA	Probablemente Si	Indeciso	Probablemente No	Definitivamente No
11. La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
12. La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad, facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
13. El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas, facilitan mi desempeño en la unidad clínica.				
14. Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño en la unidad clínica.				
15. El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo, facilita mi desempeño en la unidad clínica.				

16. El trato respetuoso que recibo de mis superiores de trabajo, facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
17. La ejecución de forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
18. Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.				
CAPACIDADES PSICOMOTORAS	Probablemente Si	Indeciso	Probablemente No	Definitivamente No
19. Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente neonatal facilitan mi desempeño en la unidad clínica.				
20. Realizar el baño al paciente neonatal favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
21. Cumplir con los 5 correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
22. Ofrecer información del paciente neonatal a los padres sobre el tratamiento indicado, favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
23. Cumplir las medidas de bioseguridad universal al ofrecer cuidados al paciente neonatal favorece mi desempeño en la unidad clínica.				
24. Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes neonatales, favorece mi desempeño en la unidad clínica				
MOTIVACIÓN INTRINSECA	Altamente motivado	Medianamente motivado	Ni motivado, ni desmotivado	Nada motivado
25. La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir				
26. La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir				
27. La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir				
28. La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir				
29. La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional de forma eficiente me hace sentir				
30. El valor que le tengo a mi profesión me hace sentir				

MOTIVACIÓN EXTRINSECA	Altamente motivado	Medianamente motivado	Ni motivado, ni desmotivado	Nada motivado
31. El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
32. Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hace sentir				
33. Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por el trabajo realizado me hace sentir				
34. El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir				
35. La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir				

Agradecemos su valiosa colaboración

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador(a): Bonilla Córdova Kathia Lisbet

Título: SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DE UN HOSPITAL DE LIMA – 2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DE UN HOSPITAL DE LIMA – 2023”. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, cuyo propósito es determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima. Su ejecución ayudará a conocer más sobre la relación existencial entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la UCI Neonatal.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- La investigadora se presentará y dará a conocer el propósito de la investigación.
- Se procederá a entregarle el consentimiento informado para que pueda ser firmado dando su autorización de ser participe en la investigación.

- Procederá a llenar el cuestionario Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de Desempeño Profesional.

El cuestionario puede demorar entre unos 20 a 30 minutos. Los resultados del cuestionario y se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

La presente investigación no genera ningún tipo de riesgo.

Beneficios

Tiene la posibilidad de ver los resultados del presente estudio lo cual puede ser de mucha utilidad para entender mejor sobre la relación del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en las unidades de cuidados intensivos neonatal.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad

Nosotros guardaremos 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 encuesta, 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 investigadora del estudio: Bonilla Córdova Kathia Lisbet al teléfono: 978386658 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

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

Anexo 4: Validez del instrumento

MASLACH BURNOUT

Cansancio Emocional		
Item	Coef. Pearson	Signif.
1	0.61	**
2	0.688	**
3	0.734	**
6	0.587	**
8	0.508	**
13	0.453	**
14	0.622	**
16	0.280	**
20	0.355	**

Despersonalización		
Item	Coef. Pearson	Signif.
5	0.500	**
10	0.639	**
11	0.638	**
15	0.554	**
20	0.489	**

Realización personal		
Item	Coef. Pearson	Signif.
4	0.469	**
7	0.550	**
9	0.624	**
12	0.518	**
17	0.483	**
18	0.553	**
19	0.651	**
21	0.591	**

**P \leq 0.01

*P \leq 0.05

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

MASLASCH BURNOUT

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	56,95	166,050	,703	,746
VAR00002	56,15	169,818	,577	,753
VAR00003	56,85	166,766	,646	,749
VAR00004	56,70	167,695	,388	,765
VAR00005	57,00	163,158	,778	,741
VAR00006	57,70	175,589	,431	,762
VAR00007	56,75	179,250	,223	,776
VAR00008	57,00	164,000	,657	,746
VAR00009	57,80	170,484	,536	,755
VAR00010	58,30	175,168	,495	,760
VAR00011	58,15	186,661	,171	,776
VAR00012	57,95	180,050	,271	,772
VAR00013	57,95	204,892	-,309	,807
VAR00014	58,25	177,671	,535	,761
VAR00015	55,40	163,200	,453	,759
VAR00016	55,45	162,261	,544	,751
VAR00017	54,60	171,937	,341	,768
VAR00018	53,85	196,345	-,140	,789
VAR00019	54,25	203,145	-,301	,801
VAR00020	54,30	185,695	,174	,776
VAR00021	53,95	191,839	,011	,782
VAR00022	53,70	193,589	-,043	,782

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

DESEMPEÑO LABORAL

La confiabilidad fue realizada por la autora Venezolana Dubraska M. la cual utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach utilizado para la escala tipo Lickert.

$$K = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad

K: Numero d ítems.

si^2 : Varianza de instrumento

st^2 : varianza de la suma de los ítems

Loa resultados se interpretaron con el siguiente cuadro de relación:

Valores del coeficiente	Niveles de correlación
0.00 a 0.20	Insignificante (muy poca)
0.20 a 0.40	Baja (muy débil)
0.40 a 0.70	Moderada (significativa)
0.70 a 0.90	Alta (fuerte)
0.90 a 0.100	Muy alta (casi perfecta)

Fuente: Hamdan (1998; p. 84)

Sustituyendo en el instrumento aplicado:

$$\alpha = \frac{38}{38-1} \left(\frac{41.60}{312.69} \right)$$

$$\alpha: 1.03 * (1 - 0.133)$$