



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023

**Trabajo académico para optar el Título de Especialista
en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por:

Autora: Roncal Cuadrado, Katherine

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5437-2592>

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

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

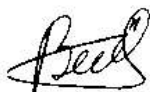
Yo, Roncal Cuadrado, Katherine, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023", Asesorado por la Docente Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:256603632, 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)
 Roncal Cuadrado, Katherine
 DNI N° 46121753



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario
 CE N° 002865014

Lima, 26 de Marzo de 2023

DEDICATORIA

A mi madre por darme la dicha de existir siendo ejemplo de fortaleza y valentía de seguir adelante; apoyándome para dar un paso más en mi etapa profesional como especialista y a Dios por brindarme salud y sabiduría.

AGRADECIMIENTO

A mi universidad, por permitirme cruzar en mi camino a maestros que me han brindado sus enseñanzas y conocimientos; como también a mi asesora que con motivación y entusiasmo me motivo durante el desarrollo del presente trabajo, haciendo posible la culminación de mi especialidad como Enfermera en Centro Quirúrgico.

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Secretario : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Vocal : Mg. Valentin Santos, Celeste Efigenia

INDICE

PROYECTO.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
JURADO.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.4 Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica	7
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
2.1.1 Internacional.....	8
2.1.2 Nacional.....	9
2.2 Bases teóricas	10
2.2.1 Síndrome de burnout	10
2.2.2 Dimensiones.....	12
2.2.3 Desempeño laboral.....	13
2.2.4 Dimensiones.....	14
2.2.5 Teoría de enfermería.....	15
2.3 Formulación de hipótesis	16

2.3.1 Hipótesis general	16
2.3.2 Hipótesis específicas	16
3. METODOLOGÍA	17
3.1 Método de Investigación	17
3.2 Enfoque de la Investigación	17
3.3 Tipo de Investigación	17
3.4 Diseño de la Investigación	17
3.5 Población, muestra y muestreo	18
3.6 Variables y operacionalización	19
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1 Técnica	21
3.7.2 Descripción de Instrumentos	21
3.7.3 Validación	23
3.7.4 Confiabilidad	24
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	24
3.9 Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26
4.1. Cronograma de actividades	26
4.2. Presupuesto	27
ANEXOS	33

Este trabajo tiene por **objetivo**, Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023, siendo su **metodología** el método hipotético-deductivo, diseño no experimental con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, aplicada, corte transversal; siendo los 50 profesionales de enfermería como muestra, los instrumentos que se emplearan para dicha investigación será el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Desempeño Laboral Individual (IWPQ), los cuales se encuentran validados; ambos instrumentos cuenta con una confiabilidad (de 0.90 en el alfa de Cronbach) estadística, tendrá una duración de 40 minutos en la recolección de datos para cada participante, para su análisis e interpretación será mediante de tablas y gráficos; se utilizará cómo estimación estadística la Prueba de Spearman para la contratación de la hipótesis, con un nivel de confianza del 95%, un error del 5%, que se plasmara de ambas variables en tabla de contingencia.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, postpandemia

ABSTRACT

The objective of this work is to determine the relationship between burnout syndrome and job performance of the nursing professional in post-pandemia of a National Hospital, being its methodology the hypothetical-deductive method, non-experimental design with a quantitative, descriptive, correlational, applied, cross-sectional approach; The instruments to be used for this research will be the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire and the Individual Work Performance Scale (IWPQ), which are validated; both instruments have a reliability (0.90 in Cronbach's alpha) statistical, will have a duration of 40 minutes in data collection for each participant, for its analysis and interpretation will be through tables and graphs; will be used as statistical estimation Spearman's test for the contracting of the hypothesis, with a confidence level of 95%, an error of 5%, which will be reflected in both variables in a contingency table.

Keywords: Burnout syndrome, work performance, post-pandemia

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El síndrome de burnout se ha considerado como una enfermedad donde los niveles de estrés crónico se ha mantenido, considerado por muchos investigadores como un trastorno, teniendo como principal al agotamiento emocional, actitudes cínicas frente al trabajo o sensación de pérdida en la habilidad comunicativa; es por ello que el personal de salud se ha enfrentado situaciones difíciles como ha sido la pandemia, la cual han batallado como primera línea de acción convirtiéndose en un escenario hostil y factores de mucho estrés (1-2).

Según la Sociedad Española de Psiquiatría, menciona que, durante la pandemia, estuvieron expuestos a condiciones que afectaron su salud mental; debido a su rápida propagación de la infección, causando altas tasas de mortalidad, acarreando impactos en lo social, económico y la salud del personal sanitario debido a la mayor carga laboral por la alta demanda asistencial, exponiéndose a un ambiente estresante, contribuyendo a un estrés crónico de manejo inadecuado (3-4).

La organización mundial de la salud, define el estrés laboral como una respuesta del personal sanitario, a la exigencia y presión en cuanto a la atención directa con el paciente, que pone a prueba su capacidad para hacer frente a la situación, generando enfermedades en el personal y el peligro al paciente en su atención (5).

En cuanto a la Región de las Américas, el informe global, después de la pandemia, el sistema sanitario quedó debilitado ante el colapso de UCI, la escasez de fármacos, oxígeno y personal de enfermería; sumado a ello la falta de EPP referían

sentirse desprotegidos, miedo de contagiarse y tristeza ante los fallecimientos de sus compañeros, como también la precariedad laboral que prestaban sus servicios bajo un régimen que les impedía tener acceso a una estabilidad sin vacaciones, salarios atrasados y poca escala remunerativa generando un impacto negativo en su bienestar psicológico (6-7).

Era bien sabido que, desde antes de la pandemia, el personal sanitario, estaban predispuesto a múltiples desordenes psicosociales tales como: el aumento de carga labora en horarios prolongados, demandas emocionales y físicas, violencia laboral, falta de equipos o insumos, etc. Y ante la presencia de esta pandemia se deja evidenciado que estos factores han ido en aumento; según la OIT, nos informa que las reacciones más comunes ante estos eventos generan estrés negativo, disminución del estado de ánimo, motivación muy baja, incremento de fatiga que repercute la ansiedad y depresión como otras secuelas graves de la salud mental (8).

Siendo el grupo ocupacional, los profesionales de la salud, susceptibles de padecer dicho trastorno el síndrome de burnout ocasionado ante la naturaleza de su exigencia profesional y ambiente laboral, exponiéndose a situaciones de mucho estrés, depresión, ansiedad, disminución en los cuidados asistenciales y alto índice de suicidios, que se ha convertido en un problema psicosocial debido a un inadecuado manejo de dichas situaciones (9).

Mundialmente, estos hechos aumentan el estrés de la enfermera, repercutiendo en su desempeño profesional; la importancia de mantener en lo posible el mejor estado de salud de los profesionales sanitarios ya que de ellos dependen el cuidado hacia la población total y por tanto preservar una sociedad sana (10-11).

Por ello, el desempeño laboral es la calidad que tiene una persona al realizar sus funciones, siendo para la organización sanitaria la piedra angular su productividad y esto varía en persona a otra, según el autor nos dice que se identifican ciertas áreas que determinan al trabajador en su desempeño, como es la comunicación, toma de decisiones, solucionar problemas, iniciativa, relaciones interpersonales, responsabilidad, trabajo en equipo, entre otros (12-13).

Sin embargo, la OMS, nos dice que el desempeño de las enfermeras viene en tiempos de Florencia Nightingale, donde se sentaron las bases del profesionalismo de la enfermería, ya que fueron las protagonistas en la lucha de varios acontecimientos entre ellos tenemos: gripe española 1918, influenza A H1N1, el Ébola y el covid-19 donde aplicaron los cuidados de los pacientes hospitalizados, previniendo y detectando posibles consecuencias de forma precoz en conjunto con la brigada de salud, valorando la respuesta al tratamiento frente a esta enfermedad (14).

Asimismo la OIT y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), expone al desempeño laboral de la enfermera como el comportamiento o conducta que desarrolla competentemente sus funciones para lograr un resultado positivo en cuanto a su calidad de atención del paciente; en los últimos tiempos se evidencia que en los hospitales públicos de Lima existe alta influencia de pacientes, donde los enfermeros no se dan

abasto para cubrir la gran demanda, haciendo que no se desarrolle correctamente su desempeño laboral (15-16).

A nivel departamental, el presente trabajo se realizara en un Hospital Nacional de Cercado de Lima del área centro quirúrgico del presente año, un personal de enfermería nos refirió que durante la pandemia sintieron mucho miedo y temor porque sus compañeros fallecían y alta demanda de pacientes, hicieron sorteo de quienes entrarían a instrumentar y a circular, entre ellas se daban apoyo emocional, también desconocían el orden correcto de la colocación del equipo de protección personal (EPP), por ello tenían que investigar de otros países adoptándolo a la realidad de su institución, creando sus propios protocolos para la colocación y retiro del EPP paso a paso, educando a todo el equipo quirúrgico, comenta que tuvieron dificultad o incomodidad para la instrumentación, cerraron 4 quirófanos por falta de inversión; tuvieron que trabajar turnos de 24 horas, la cual era muy agotador viviendo una enorme fatiga emocional, la cual el presente estudio pretenderá definir como el síndrome de burnout repercute en el desempeño laboral del personal de enfermería, a través de la siguiente interrogante:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023?

¿Cuál es la relación entre la falta de realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional. 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023

Establecer la relación entre la despersonalización del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023

Establecer la relación entre la falta de realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Durante la búsqueda de información aún existe el síndrome de burnout que sigue siendo un problema mundial que afecta principalmente al personal de enfermería que está en relación con otras personas de su cuidado y por sus graves consecuencias ya sean físicas o mentales, pueden poner en riesgo al profesional en su salud, como también su desempeño laboral teniendo implicaciones negativas en la satisfacción y calidad de atención al usuario. Por esta razón, el presente estudio tiene el propósito de brindar una base teórica sobre la realidad actual en el que vive a diario el personal de salud y saber la existencia relación de ambas variables durante la postpandemia, este trabajo de investigación tendrá el respaldo del modelo de enfermería Dorothea Orem en su teoría de autocuidado.

1.4.2 Metodológica

Para alcanzar los objetivos planteados se dispondrá instrumentos como es el Maslach Burnout Inventory (MBI) que fue diseñada para medir el síndrome de burnout y el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ) ya validados, que nos darán resultados confiables y válidos de las dimensiones de ambas variables que serán

evidencias y de gran interés para futuras investigaciones sobre esta línea de salud, enfermedad prioritaria e interesante para el país.

1.4.3 Práctica

Esta investigación permitirá que las autoridades correspondientes conozcan la realidad de este fenómeno como el síndrome de burnout y aquellos causantes que se asocian, identificando al grupo vulnerable para su intervención e implementar estrategias de mejora para el profesional de enfermería optimizando su desempeño laboral, garantizando un buen servicio en cuanto al trato humanizado y digno hacia el usuario; ya que son considerados como la espina vertebral de toda institución sanitaria.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

Se ejecutará en el presente año 2023 que estará enfocada a las dos variables de estudio del personal de enfermería.

1.5.2 Espacial

El estudio se desarrollará en un Hospital Nacional, Cercado de Lima que está dirigido al personal de enfermería.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Este trabajo de investigación estará enfocado al personal de enfermería de la unidad de centro quirúrgico con 20 años de experiencia, que labora en un Hospital Nacional, Cercado de Lima, que estará bajo la responsabilidad del investigador.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacional

Torres, et al., 2021 tuvieron como objetivo “Determinar el Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y cómo se comporta con factores sociodemográficos y laborales asociados”, el método que utilizó es observacional, corte transversal, incorporaron 380 profesionales de la salud, emplearon un instrumento de Maslach, obteniendo como producto la dominante al Síndrome de Burnout en su dimensión la realización personal siendo la menos afectada de todas. Aunque, en su dimensión más alta con 95% es la despersonalización y 47,8% al agotamiento emocional (17).

Márquez, 2020 tuvieron como objetivo “Identificar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos”, siendo enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, no experimental y transversal. En la recogida de datos lo obtuvieron mediante la escala del Maslach Burnout Inventory para evaluar al síndrome de Burnout y para medir el desempeño laboral, teniendo su población de 68 personas, sus resultados fueron la relación negativa y significativamente del síndrome de burnout con el desempeño laboral (18).

Luna, et al., 2020 su estudio tuvo como objetivo “Determinar los factores predisponentes del Síndrome de Burnout en instrumentadoras (es) quirúrgicas HAIG Obrero N°1 CNS”; con enfoque cuantitativo, descriptivo, corte transversal y observacional, teniendo una muestra de 27 enfermeras instrumentista, emplearon una encuesta de recolección de datos llamado Maslach con previo consentimiento informado, se halló los siguientes resultados

con altos niveles en sus dimensiones del burnout con un 78% en bajo de realización personal, 74% presentaron agotamiento emocional y el 70% presenta niveles de despersonalización (19).

2.1.2 Nacional

Rivera, et al. 2021 en su estudio tuvieron como objetivo “Establecer la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital maría Auxiliadora-2021”, siendo de tipo básico su metodología, correlacional, descriptivo, no experimental y transversal; con 65 enfermeras, respondiendo a dos cuestionarios de 22 ítems para la variable síndrome de burnout y 20 ítems para el desempeño laboral, teniendo como resultado que el 73.85% no presentaron síndrome de burnout mientras que el 26.15% si presentaron y el 23.08% presentaron desempeño laboral deficiente, seguido del 44.62% regular y el 32.31% óptimo (20).

Gómez, 2021 su estudio tuvo de objetivo “Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño ocupacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma en el año 2021”. En cuanto a su método fue cuantitativo, descriptivo, correlativo y transversal, incluyó 76 profesionales de enfermería, mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y la autoevaluación Ocupacional (OSA) y se mostraron el 39.5% presentaban niveles altos de fatiga emocional, el 11.8% alto grado de despersonalización y el 40.8% altos niveles de falta de realización personal. En cuanto al desempeño ocupacional obtuvo el 51% que es bueno, sumamente bueno con 46% mientras que el 3% considera un poco difícil (21).

Vega, 2022 su estudio tuvo como objetivo “Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de

hospitalización-COVID 19 del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren”, tiene como enfoque cuantitativo con nivel racional y diseño no experimental, incluyeron 50 profesionales de enfermería; emplearon un instrumento Escala De Maslach Burnout con 22 preguntas que va 0 a 6 tipo Likert su escala valorativa y una escala de observación para el desempeño laboral. Los resultados evidenciaron el 50% tenía síndrome de fatiga moderada y el 26% un nivel alto. El 42% tiene desempeño laboral medio y 38% alto (22).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Síndrome de burnout

A. Definición Síndrome de Burnout

Para comenzar, el Síndrome de Burnout tiene una incidencia muy elevada, llegando a poner en peligro a los pacientes en su salud, por la disminución del desempeño laboral del profesional sanitario, según la Organización Mundial de la Salud, menciona a esta afección como riesgo laboral que causa daño mental, emocional o conductual provocando ausentismo laboral (23).

Para el autor, lo calificó como el desgaste profesional del personal de salud que está en contacto directo con usuarios dentro del ambiente laboral y hoy en día su conceptualización es más difundida, junto con la autora Susan Jackson, que lo definieron como cansancio emocional que dirige una pérdida de motivación desarrollando sentimientos de fracaso e inadecuación (24).

B. Teorías

Para el estudio se consideraron diferentes modelos que abordan el burnout, iniciando por el: autor en 1980, que expone de un proceso de desesperanza o desencanto hacia el quehacer laboral, ocurriendo fases como: entusiasmo, estancamiento, frustración y

apatía; mientras otro modelo, afirma que tiene un proceso de transacción de la persona que muestra tensión y estrés en el lugar de trabajo, que evidencia tres momentos: desequilibrio entre las demandas laborales; la reacción emocional a corto plazo provocando ansiedad, agotamiento, fatiga y cambio de conductas y actitudes (25).

Por otra parte, tenemos el modelo del autor 2005, lo distingue en dos perfiles: perfil 1 (la presencia de baja ilusión laboral acompañado de aumento de desgaste mental e indolencia, sin presentar conmoción de culpa); perfil 2 (se caracteriza por un inconveniente más serio, con casos clínicos más deteriorados con presencia de sentimientos de culpa) (26).

C. Causas

La mayor predisposición que tiene el personal de enfermería es padecer síndrome de burnout, teniendo como causa: sobrecarga de tareas, falta de recursos, excesiva competitividad entre compañeros y horarios de trabajo, malas condiciones económicas, sufrir de desigualdades entre categorías profesionales y sobre todo el contacto con todo tipo de personas, el dolor y la muerte lo que genera a veces situaciones de tensión y/o conflictos. Siendo el grupo poblacional de mayor vulnerabilidad, que están expuestos al virus SARS-COV2 (27).

D. Síntomas

Existen una serie de alteraciones por este síndrome que afecta al profesional como a su institución sanitaria al que pertenece, se describe a continuación: en síntomas emocional engloba el fracaso, apatía, autoestima disminuida, agresividad, irritación; cognitivos la desvalorización, cinismo, carencia de expectativas y concentración, dificultad en la toma de decisiones; conductuales hace referencia en esquivar responsabilidades,

desorganización, uso de sustancias o estimulantes; sociales, conflictos interpersonales, aislamiento, evita contactos con otras personas y los físicos, la fatiga crónica, dolor muscular, cefaleas, inapetencia, cardiovasculares, respiratorios entre otros (28).

2.2.2 Dimensiones

Dimensión 1: Agotamiento emocional

Se presenta cuando la persona se siente extremadamente fatigado ya sea físico como mental a causa de una larga exposición a situación de presión laboral, logrando provocar disminución severa del desempeño laboral, la baja calidad de atención a los servicios e incluso el abandono laboral; por ello lo consideran uno de los puntos más críticos siendo el eje central para comprender el burnout. La manifestación en cansancio al terminar la jornada laboral debido al sobreesfuerzo de las tareas exponiéndose en contacto con personas sintiéndose irritables, estresados, frustrados entre otros, se da por desgaste físico y pérdida progresiva de energía (29-30).

Otra definición del agotamiento emocional hace referencia a la sensación de no poder dar más de uno mismo que se da por la pérdida progresivamente en su capacidad debido a las demandas prolongadas del trabajo (31).

Dimensión 2: Despersonalización

Hace referencia a lo interpersonal conllevando a distanciarse emocionalmente de las personas, teniendo sentimientos o actitudes negativos como de insensibilidad o de cinismo hacia los usuarios de atención como también a los compañeros con los que trabaja, mostrándose fríos, irónicos, irritables, insensibles perdiendo la motivación laboral y a la vez un bajo rendimiento (32).

Dimensión 3: Falta de realización profesional

Las personas experimentan sentimientos de fracaso personal, se sienten inútiles y descontentos consigo mismo, reduce sus sentimientos de competencias y éxito en lo laboral; teniendo baja autoestima e insatisfechos conllevando a un riesgo perjudicial para su salud (33).

2.2.3 Desempeño laboral

A. Definición Desempeño Laboral

Se contextualiza como el comportamiento de las personas de una institución, cuando un empleado tiene un buen desempeño llega a ser una contribución positiva en cuanto al empoderamiento y liderazgo de dicha organización, es por ello que se necesita de personas con alto desempeño para el logro de objetivos y seguir siendo competitivos, pero existen diversos factores que impiden como la carga laboral, el tiempo de trabajo, la falta de comunicación, entre otros. A nivel de enfermería se refleja en la gestión de los cuidados que se brinda a los usuarios en distintos niveles de atención de salud (34).

Adicional a lo anterior, según el diccionario Real Academia Española, menciona que es la acción y el efecto de desempeñarse, cumpliendo con responsabilidad una obligación que al futuro será un logro del objetivo planteado; teniendo otra definición del autor como la totalidad de actitudes y comportamientos que son observados en las personas siendo un valor importante para la institución y se espera que lleven a cabo el cumplimiento de los objetivos planteados durante su periodo laboral (35-36).

B. Teorías

Para el autor en 1996, nos dice que surge la obligación de medir al desempeño laboral de manera universal, considerándolo como un pilar para su evaluación al ser multidimensional, teniendo como fin en contar componentes principales que determinan el desempeño y exponer estrategias que estén orientadas a cumplir los objetivos. Desarrolló una taxonomía de 8 elementos y son: dominio de la labor específica, habilidad en tareas no específicas, comunicación escrita y oral, mantenimiento de la disciplina personal, facilidad del rendimiento en equipo, vigilancia y administración (37).

2.2.4 Dimensiones

Dimensión 1: Desempeño de tareas

Se refiere en cumplir con las tareas y responsabilidades que asigna la organización para el cual se trabaja, para el autor, engloba en conductas, que van direccionadas en producir un bien o prestar un servicio (38).

Dimensión 2: Desempeño contextual

Están relacionadas con las conductas espontáneas y personales que tienen los empleados impulsando un beneficio para la organización (39).

Dimensión 3: Comportamiento laboral contraproducente

Se trata de comportamientos antisociales y perjudicial como las quejas, la incorrecta realización de las tareas a cargo y el mal uso de los privilegios, que llevan a cabo los empleados en su lugar laboral, violando normas organizacionales que daña intencionalmente a la organización y a las personas generando una insatisfacción para ambas partes (40).

2.2.5 Teoría de enfermería

La teoría de Dorothea Orem, se ha considerado a la enfermería, la vocación de cuidar ante la necesidad de asistir a las personas cuando no tiene la facultad de poder realizarlas por sí solas identificando sus problemas de salud, tanto como sus necesidades reales o potenciales ya sea a la persona misma, como a la familia y comunidad. Es por ello que esta investigación se basará en la teoría de autocuidado por Dorothea Orem que la define como una actividad aprendida o función reguladora de cada individuo orientada hacia un propósito de equilibrar su estado de salud en óptimas condiciones como también mejorar su bienestar físico, emocional y social, es así que el desarrollo del síndrome de burnout del profesional de enfermería se debe al desinterés en su autocuidado, como el de tener una alimentación balanceada, la ejecución de alguna actividad física, disponer de un tiempo para su descanso, el cuidado de paz espiritual, las cuales deben ser ejecutadas por el mismo personal (41).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional

Ho: No existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional

2.3.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional

H2: Existe relación entre la despersonalización del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional

H3: Existe relación entre la falta de realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación

La presente investigación es hipotético-deductivo porque nos permite describir el fenómeno a través de nuestra percepción donde nos planteamos hipótesis para luego comprobar su veracidad o falsedad mediante la aplicación de instrumentos que serán aplicados para ambas variables con la finalidad de adquirir conclusiones del problema (42).

3.2 Enfoque de la Investigación

Tiene como enfoque cuantitativo, donde el autor, lo define como un suceso secuencial y probatorio donde se recogerá datos a través de dos cuestionarios que nos permitirá evaluar las dos variables y que serán analizados e interpretados de forma numérica dichos resultados obtenidos, que nos permitirá probar las hipótesis que se ha planteado, tiene la sencillez que este estudio sea replicado y compararlo con otras investigaciones similares (43).

3.3 Tipo de Investigación

Es de tipo aplicada ya que se utilizara los conocimientos y serán llevados hacia la practica en beneficio a la población estudiada para la solución de dichos problemas (44).

3.4 Diseño de la Investigación

Su diseño es observacional, no experimental basándose en la observación directa de la problemática, tal como se comporte en su entorno natural sin alterar las variables y analizarlos; se dará de forma transversal donde la recogida de datos se dará en un momento

único; correlacional donde se medirá la relación existente entre ambas variables expuestas (43).

3.5 Población, muestra y muestreo

La población viene hacer aquella totalidad que será estudiada y lo cual se obtendrá resultados, es por ello que se considera el cimiento de la problemática que se va a estudiar, según el autor; el estudio de la población estará constituida por el personal de enfermería de un Hospital Nacional, Cercado de Lima, del presente año, con 50 profesionales, la muestra será censal porque utilizará el total de la población (43).

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Síndrome de Burnout	Es el cansancio emocional o desgaste profesional que dirige a la pérdida de motivación desarrollando sentimientos de fracaso e inadecuación del personal de salud que está en contacto directo con usuarios dentro del ambiente laboral (24).	Es el desgaste profesional del personal de salud que está en contacto directo con usuarios dentro del ambiente laboral de un Hospital Nacional, Cercado de Lima y se medirá con el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), de 21 ítems y está organizado en función a sus dimensiones, con un valor final de severo, moderado o leve	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de energía • Desgaste físico Sensación de sobre esfuerzo 	Ordinal	Severo: >88 Regular: 44-88 Leve: <44
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de la motivación hacia el trabajo • Actitud negativa hacia los demás • Respuestas negativas a otros • Percepción negativa sobre los clientes • Desapego hacia otras personas Insensibilidad 		

			Falta de realización profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconfianza • Autoconcepto Autoevaluación 		
Desempeño Laboral	La totalidad de actitudes y comportamientos que son observados en las personas siendo un valor importante para la institución y se espera que lleven a cabo el cumplimiento de los objetivos planteados durante su periodo laboral (36).	Es la totalidad de actitudes y comportamientos que son observados en el personal de salud dentro del ambiente laboral en centro quirúrgico de un Hospital Nacional, Cercado de Lima y se medirá a través de un Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ), que consta de 18 ítems y está estructurado en función a sus dimensiones, obteniendo un valor final de alto, medio y bajo	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento y organización del trabajo • Orientación a resultados • Priorización del trabajo, Eficiencia laboral 	Ordinal	Alto: 72-98 Medio: 45-71 Bajo: 18-44
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Tareas laborales desafiantes • Actualización de conocimiento • Habilidades laborales Soluciones creativas frente a nuevos problemas 		
			Comportamiento contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> • Excesiva negatividad • Acciones que dañan a la organización 		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Será la encuesta para el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, para las dos variables, consiste en recopilar cuantitativamente los datos estructurados para aplicar a la población seleccionada y obtener resultados que fueron analizados estadísticamente; es la más empleadas por otras investigaciones (45).

3.7.2 Descripción de Instrumentos

A. Instrumento para medir el Síndrome de Burnout

Se usará el cuestionario, para obtener y registrar datos a través de preguntas que son organizadas, estructuradas y específicas sobre los hechos de interés de la investigación, considerándolo de gran versatilidad que nos permitirá medir o evaluar las variables que fueron definidas en el presente estudio argumentando al planteamiento del problema e hipótesis (45).

Para medir el Síndrome de Burnout se llevara a cabo un instrumento que en el año 1986, queda establecida con la segunda versión en español que la psicóloga de la Universidad de Berkeley Cristina Maslach en conjunto con Jackson, diseñaron para el diagnóstico y valoración llamada Maslach Burnout Inventory (MBI), constituido por 22 ítems con 7 categorías de escala ordinal: 0=nunca, 1=pocas veces al año o menos, 2=una vez al mes o menos, 3=pocas veces al mes, 4=una vez a la semana, 5=varias veces a la semana y 6=diariamente; para medir el grado de estrés laboral en sus tres dimensiones o subescalas que son:

- ✓ Agotamiento emocional (AE) con 9 ítems, conformado en las siguientes preguntas (1,2,3,6,8,13,14,16 y 20).
- ✓ Despersonalización (D) con 5 ítems, conformado en las siguientes preguntas (5,10,11,15 y 22).
- ✓ Falta de realización profesional (RP) con 8 ítems, conformado en las siguientes preguntas (4,7,9,12,17,18,19 y 21).

Obteniéndose una puntuación global de >88 severo, 44-88 moderado y <44 leve (46).

B. Instrumento para medir el Desempeño Laboral

Se llevará a cabo un instrumento que en el año 2013, koopmans desarrollo, denominándole Escala de Desempeño Laboral Individual (IWPQ), que en ese entonces median cuatro dimensiones, luego de algunas depuraciones indicaron la pertinencia de tener solo tres dimensiones, quedando con una versión final en el año 2016, integrada por 18 ítems en una escala ordinal de 5 categorías: para dimensiones desempeño de las tareas y desempeño contextual: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre; y para dimensión de conductas contraproducentes: (5) Nunca, (4) Casi nunca, (3) Algunas veces, (2) Casi siempre, (1) Siempre. Incluyendo sus tres dimensiones:

- ✓ Desempeño de tareas con 5 ítems, conformado por las siguientes preguntas (1,2,3,4,5)
- ✓ Desempeño contextual con 8 ítems, conformado por las siguientes preguntas (6,7,8,9,10,11,12,13)
- ✓ Conductas contraproducentes con 5 ítems, conformado por las siguientes preguntas (14,15,16,17,18)

Obteniéndose una puntuación global de alto: 72-98; medio: 45-71 y bajo: 18-44 (39).

3.7.3 Validación

A. Validación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

La validez se establece como el rango de un instrumento mide realmente la variable que pretendemos medir, según Hernández; el instrumento de Síndrome de burnout lo aplicaron en diferentes países del mundo entre ellos: Rumania, Alemania, China entre otros; dicho instrumento fue validado por varios estudios de investigación, según los reportes de Lozano 2021, en España se ha utilizado dicho instrumento que fue validada y traducida, en distintos ámbitos profesionales, mediante estudios de investigación como lo de Gil-monte y Peiró (47).

Dicho instrumento tiene gran aceptación internacional como también fue aplicado en diversos estudios en Perú, donde utilizaron la adaptación que fue realizada por la autora Llaja V. (2007) en una muestra peruana; su análisis factorial arrojó en su dimensión cansancio emocional 0,79% como la mayor varianza seguido de la despersonalización 0,75% y la realización personal 0,71%, indicando una adecuada validez (48).

B. Validación del Cuestionario del Desempeño Laboral Individual (IWPQ)

El instrumento de desempeño laboral individual (IWPQ) en versión inglés estadounidense, fue elaborado por Koopmans 2016, se tradujo a español mediante el apoyo de tres hablantes nativos y acordaron tener una versión única de dicha escala, mostrando su validez muy buena en una muestra de 1424 trabajadores holandeses de diferentes ocupaciones (38).

En Perú, realizaron un estudio del autor Geraldo L. (2022); donde obtuvo el permiso y respaldo para utilizar dicho instrumento en versión peruana, teniendo como evidencia su

la validación que llevo acabo mediante cuatro jueves de expertos, obteniendo como resultado de coeficiente V. de Aiken 0.85 siendo favorable para su instigación (49).

3.7.4 Confiabilidad

A. Confiabilidad del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

La confiabilidad del instrumento hace referencia al grado en que se aplica repetidamente a una persona u objeto de estudio obteniendo resultados iguales, a través de las medidas de consistencia interna que tiene valores entre 0 a 1, constatando si el instrumento es fiable o no, su interpretación se da cuando este más próximo al valor del índice al uno, según Hernández; para el instrumento del Síndrome de Burnout tiene el coeficiente alfa de Cronbach del instrumento obtuvo una alta consistencia interna como su confiabilidad de 0.90 (50).

B. Confiabilidad del Cuestionario del Desempeño Laboral Individual (IWPQ)

Este instrumento indico que su prueba de confiabilidad en los niveles de consistencia fue apropiada, teniendo al coeficiente alfa de Cronbach para cada dimensión, fueron aceptados, para desempeño de tareas 0.76, desempeño contextual 0.72 y comportamiento contraproducente 0.76, en su escala total obtuvo un valor de 0.70 (38).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Seguidamente la obtención de datos del presente estudio, se ejecutará en un Hospital Nacional, Cercado de Lima, se utilizará dos instrumentos para las variables en medición, que ya fueron validados en su momento, de igual manera pasarán por un proceso de pruebas para obtener su confiabilidad de ambos instrumentos.

Los resultados se obtendrán a través del programa de Excel en base de datos y se procesara mediante la estadística SPSS versión 25, seguido representar dichos resultados mediante gráficos y tablas.

3.9 Aspectos éticos

Se informará al personal de enfermería sobre los objetivos de la evaluación y que los datos obtenidos serán de forma voluntaria y anónima respetando sus derechos como personas; se tomará en cuenta su protección y los principios bioéticos describiéndose en seguida:

Principio de autonomía: Se contará con su consentimiento y disposición de participar libremente en el estudio, donde se mantendrá la confiabilidad de los datos recolectados.

Principio de beneficencia: Se le explicará que los resultados obtenidos conllevarán al aprovechamiento de mejorar y plantear medidas para disminuir el síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

Principio de no maleficencia: No presentará ningún riesgo siendo de carácter confidencial su información brindada.

Principio de justicia: El personal de enfermería serán tratados de manera equitativo sin ningún acto de discriminación antes, durante y después del estudio.

4.2. Presupuesto

Materiales	2022					2023				Total
	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Jun.	
Equipos										
1 laptop	3000									3000
USB		50								50
Útiles de escritorio										
Lapiceros		10						20		30
Hojas bond a-4			20		10				10	40
Material bibliográfico										
Libros		50				50				100
Fotocopias			30		10		10			50
Impresiones	20		20		20				10	70
Otros										
Movilidad	20		20		20					60
Alimentos	10		20		30		30			90
Llamadas		20				20				40
Imprevistos				50					10	60
Total	3050	130	110	50	90	70	40	20	30	3580

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Valdivieso J, Noroña D, Vega V. Síndrome de Burnout en personal de atención a Urgencias Médicas durante la pandemia de COVID-19. Revista de Investigación Talentos [Internet]. 2021;7(1):93-100. Disponible en: [\(PDF\) Síndrome de Burnout en personal de atención a urgencias médicas durante la pandemia de COVID-19 \(researchgate.net\)](#)
2. Loyola T, Medeiros A, Brito C, Silva S, Bezerra E. El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: una revisión narrativa de la literatura. Revista electrónica trimestral de Enfermería [Internet]. 2021;20(3):502-515. Disponible en: [El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: una revisión narrativa de la literatura \(isciii.es\)](#)
3. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. Correo Científico Médico (CCM) [Internet]. 2021;25(2):1-17. Disponible en: [Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19 | Vinueza Veloz | Correo Científico Médico \(sld.cu\)](#)
4. Cáceres U, Becerra C, Mendivil S, Ravelo J. Primer fallecido por COVID-19 en el Perú. An Fac med. [Internet]. 2020;81(2):201-204. Disponible en: [1025-5583-afm-81-02-00201.pdf \(scielo.org.pe\)](#)
5. Morales A, Cobos G, Ramos E. Prevención del burnout en Enfermería. SANUM [Internet]. 2021;5(1):62-77. Disponible en: https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf
6. Cassiani S, Munar E, Umpierrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud pública [Internet]. 2020;44:64. Disponible en: [La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19 \(paho.org\)](#)
7. Yarlaque Y, Chavarry P. Impacto emocional en el profesional de [enfermería](#) durante la pandemia. Revista Recién. [Internet]. 2021;10(2):186-193. Disponible en: [Metadatos: IMPACTO EMOCIONAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DURANTE LA PANDEMIA \(concytec.gob.pe\)](#)
8. Rivera A, Ortiz R, Miranda M, Navarrete P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Revista digital de postgrado [Internet]. 2019;8(2). Disponible en: [Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional \(Burnout\) \(bvsalud.org\)](#)
9. Lozano A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. Rev Neuropsiquiatr [Internet]. 2021;84(1):1-2. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972021000100001&script=sci_arttext#:~:text=En%20el%20contexto%20de%20la,desarrollar%20el%20síndrome%20de%20burnout.
10. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. SciELO preprints [Internet]. 2020;1-14. Disponible en: [Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19 | SciELO Preprints](#)
11. Quiroz G, Vergara M, Yañez M, Pelayo P, Moreno R, Mejia M. Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID-19. Salud Jalisco [Internet]. 2021;8:20-32. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101502>

12. Diaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid. [Internet]. 2018;9(1):1973-1987. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>
13. López B, Aragón J, Muñoz M, Madrid S, Tornell I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Rev. Fac. Med hum. [Internet]. 2021;21(2):316-325. Disponible en: [Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas \(scielo.org.pe\)](#)
14. Lahite Y, Céspedes V, Maslen M. El desempeño del personal de enfermería durante la pandemia de la COVID-19. Revista Información Científica [Internet]. 2020;99(5): 494-502. Disponible en: [El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19 \(redalyc.org\)](#)
15. Linares G, Guedez Y. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. Elsevier [Internet]. 2021:1-2. [Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud | Atención Primaria \(elsevier.es\)](#)
16. Tapullima C, Munguia E, Reyes E, Sánchez E. Revisión sistemática sobre síndrome de burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. Revista de Investigación en Psicología [Internet]. 2021;24(1):197-221. Disponible en: [Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020 - Dialnet \(unirioja.es\)](#)
17. Torres F, Irigoyen V, Moreno A, Ruilova E, Casares J, Mendoza M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Rev virtual Soc Parag Med Int [Internet]. 2021;8(1):126-136. Disponible en: [Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia | Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna \(revistaspmi.org.py\)](#)
18. Márquez I. Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil los Ceibos; 2020. [tesis para optar el grado de Magister con mención en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: [Repositorio Digital UCSG: 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.](#)
19. Luna N, Paucara S. Factores predisponentes del Síndrome de Burnout en instrumentadoras (es) quirúrgicas, Hospital Atención integral general Obrero N°1 CNS, primer trimestre gestión 2020. [tesis para optar el título de Especialista en Instrumentación Quirúrgica y Gestión en Central de Esterilización con mención en Ciencias de la Salud]. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2020. Disponible en: [Factores predisponentes del síndrome de burnout en instrumentadoras \(es\) quirúrgicas, Hospital Atención Integral General Obrero N°1 CNS, primer trimestre gestión 2020 \(umsa.bo\)](#)
20. Rivera D, Martínez M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora-2021. [tesis para optar el grado de licenciado en enfermería con mención en Ciencias de la Salud]. Ica: Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1068>

21. Gómez V. Síndrome de Burnout y desempeño ocupacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma en el año 2021. [Tesis para optar el grado de licenciada en enfermería con mención en Tecnología Médica en el área de terapia ocupacional]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: [Síndrome de Burnout y desempeño ocupacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma en el año 2021 \(unmsm.edu.pe\)](https://unmsm.edu.pe)
22. 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 el grado de licenciado en enfermería con mención en Ciencias de la Salud]. Ica: Universidad Autónoma de Ica, 2020. Disponible en: [Cecilia Pamela Vega Povis.pdf \(autonomaica.edu.pe\)](https://autonomaica.edu.pe)
23. Juárez G. Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Salud UIS [Internet]. 2020;53(4):432-439. Disponible en: [Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental | Salud UIS](https://saluduis.com)
24. Jiménez P. Síndrome de Burnout en personal de salud de Unidades de Medicina Crítica. Cambios Rev. Med. [Internet]. 2018;17(2):34-39. Disponible en: [Síndrome de Burnout en personal de salud de Unidades de Medicina Crítica | Cambios rev. méd;17\(2\): 34-39, 28/12/2018. tab | LILACS \(bvsalud.org\)](https://lilacs.bvsalud.org)
25. Sopla A, Gonzales P. Desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apostol” Utcubamba amazonas, 2017. Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. 2019;1(2):69-74. Disponible en: [Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba amazonas, 2017 | Sopla Alvarado | Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades](https://revista.untrm.edu.pe)
26. Treviño R, Segovia A, Mendoza J. Factores relacionados con el burnout en las organizaciones. Revisión por pares [Internet]. 2019. Disponible en: [Article \(uanl.mx\)](https://uanl.mx)
27. Lovo J. Síndrome de burnout: un problema moderno. Revista entorno [Internet]. 2021;70:110-120. Disponible en: [repositorio.utec.edu.sv:8080/xmlui/bitstream/handle/11298/1181/112981181.pdf?sequence=3](https://repositorio.utec.edu.sv)
28. Blanca J, Arias A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Enferm. Univ. [Internet]. 2018;15(1):30-44. Disponible en: [Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España \(scielo.org.mx\)](https://scielo.org.mx)
29. De Arco P, Castillo J. Síndrome de burnout en época de pandemia: caso colombiano. Interconectando saberes [Internet]. 2020. Disponible en: [Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano | Interconectando Saberes \(uv.mx\)](https://uv.mx)
30. Bracho D. Síndrome de burnout y fatiga laboral. Revista interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2020;6(1). Disponible en: [PDF\) Síndrome de burnout y fatiga laboral \(researchgate.net\)](https://researchgate.net)
31. García J, Puebla M, Herrera P, Daudén E. Síndrome de Burnout y Desmotivación en Personal Sanitario. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. Actas Dermosifiliogr. [Internet]. 2016;107(2):400-406. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1578219016300178?token=2A5CE0FB19B89>

- [FD34CA45CA9F9C2F80A5EDC3FDD66F133C83579B5760FD97D50D5682B85EF4393A994FBB3C596E2DC7B&originRegion=us-east-1&originCreation=20220817020428](https://doi.org/10.1111/1365-3113.120428)
32. Centro Nacional de Documentación e Información de Medicamentos. Boletín informativo CENADIM. [Internet]. Perú: MINSA;2022 Disponible en: [Boletines \(minsa.gob.pe\)](https://boletines.minsa.gob.pe)
 33. Olivares V. Laudatio: Dra. Cristina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia y trabajo [Internet]. 2019;58:59-63. Disponible en: [Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout \(scielo.cl\)](https://scielo.cl)
 34. Jiménez A, Echevarría S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. Horizonte de enfermería [Internet]. 2021;32(2):177-191. Disponible en: [revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería | horizonte de enfermería \(uc.cl\)](https://uc.cl)
 35. Mejías S, Borges L. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. Humanidades Médicas [Internet]. 2021;21(1):224-238. Disponible en: [Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud | Mejías Sánchez | Humanidades Médicas \(sld.cu\)](https://sld.cu)
 36. Tichahuanca F, Mamani B. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. Valor agregado [Internet]. 2021;8(1):86-98. Disponible en: [Un acercamiento teórico del desempeño laboral | Revista de Investigación Valor Agregado \(upeu.edu.pe\)](https://upeu.edu.pe)
 37. Bautista C, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Valor agregado [Internet]. 2020;7(1):109-121. Disponible en: [El desempeño laboral desde una perspectiva teórica | Revista de Investigación Valor Agregado \(upeu.edu.pe\)](https://upeu.edu.pe)
 38. Ramos P, Barrada J, Fernández E, Koopmans L. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. Journal of Work and Organizational Psychology [Internet]. 2019;35(3):195-205. Available in: <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
 39. Gabini S, Salessi S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. Evaluar [Internet]. 2016;16:31-45. Disponible en: [PDF Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos \(researchgate.net\)](https://researchgate.net)
 40. Falconi N. Inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal seleccionado del periodo diciembre 2021- abril 2022 en SODETUR S.A.S. [Trabajo de titulación modalidad proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial]. Quito: Universidad Central de Ecuador; 2022. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/28960/1/UCE-FCP-CPI-FALCONI%20MICHELLE.pdf>
 41. Naranjo H. Modelos metaparadigmaticos de Dorothea Elizabeth Orem. Revista Archivo medico de Camaguey [Internet]. 2019;23(6):814-825. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000600814](https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000600814)
 42. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN [Internet]. 2017;82:179-200. Disponible en: [0120-8160-ean-82-00179.pdf \(scielo.org.co\)](https://scielo.org.co)
 43. Hernández R. Metodología de la investigación [Internet]. México: Mc Graw Hill; 2014. Disponible en: [Metodología de la Investigación - Sampieri \(6ta edición\).pdf - Google Drive](https://drive.google.com)
 44. Muntane J. Introducción a la investigación básica. Revisiones temáticas RAPD [Internet]. 2018; 33(3):221-227. Disponible en:

- https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
45. Cisneros A, Guevara A, Urdánigo J, Garces J. Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. Dom. Cien [Internet]. 2022;8(1):1165-1185. Disponible en: [Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia \(redib.org\)](#)
 46. Torres D, Sanchez S, Salamanca A. Enfermera con Síndrome de Burnout. Revista enfermería docente [Internet]. 2015;(104):39-43. Disponible en: [10439.pdf \(index-f.com\)](#)
 47. Calle C, Aguirre P, Izquierdo C. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población multiocupacional ecuatoriana. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. 2022;3(1):776-785. Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiDwuKBwdX9AhWaCLkGHUMtB7cQFnoECAsQAQ&url=https%3A%2F%2Fjournals.sapienzaeditorial.com%2Findex.php%2FSIJIS%2Farticle%2Fdownload%2F261%2F140&usg=AOvVaw2tkWi63B2VtcCo_KXtSEIA
 48. Banda L. Burnout en el personal sanitario del área crítica COVID de un Hospital Nacional. Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2022; 2(2):57-62. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/52/232>
 49. Geraldo L. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. Rev. Invest. En Psicología [Internet]. 2022; 25(1):63-81. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v25n1/1609-7475-rip-25-01-63.pdf>
 50. Duran S, García J, Parra A, García M, Hernandez I. Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. Cultura, educación y Sociedad [Internet]. 2018;9(1):27-44. Disponible en: [Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla \(cuc.edu.co\)](#)

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de Consistencia

Título de investigación: “Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023”

Formulación del problema	objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional</p> <p>Ho: No existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>H1: Existe relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y desempeño laboral del</p>	<p>Variable 1</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Falta de Realización profesional <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas • Desempeño contextual 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño observacional no experimental con corte transversal y correlativo</p> <p>Población Muestra</p> <p>50 profesionales, la muestra será censal</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la despersonalización del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la falta de realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre la despersonalización del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023</p> <p>Establecer la relación entre la falta de realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023</p>	<p>profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023</p> <p>H2: Existe relación entre la despersonalización del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023</p> <p>H3: Existe relación entre la falta de realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023</p>	<p>• Conductas contraproducentes</p>	<p>porque se utilizará el total de la población</p>
--	--	---	--------------------------------------	---

Anexo N°2: Cuestionario Síndrome de Burnout

PRESENTACIÓN: Estimado profesional de enfermería, tenga un cordial saludo, mi nombres es **Katherine Roncal Cuadrado**, estoy realizando un trabajo académico titulado **SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN POSTPANDEMIA DE UN HOSPITAL NACIONAL, 2023**; para adquirir conocimiento sobre el desgaste profesional que ocasiona nuestro entorno laboral y qué consecuencias puede conllevar a nuestra vida profesional como enfermera; requiero de su participación en responder preguntas que serán de carácter reservado.

Agradezco de antemano por su participación en mi estudio presente.

DATOS GENERALES

1. Edad:
2. Sexo: Femenino () Masculino ()
3. Estado civil: Soltera/o (), Casada/o (), Conviviente (), Viuda/o (), Divorciada/o separada/o ()
4. Número de hijos:
5. Años de experiencia laboral:
6. Tiempo de trabajo en SOP:
7. Ha recibido capacitación relacionada a manejo de estrés, técnicas de relajación, etc. Si ()
Especificar: No ()
8. Labora en otra institución: Si () Especificar: No ()
9. Usted considera que actualmente enfrenta situaciones de estrés: Si ()
No ()
10. En caso que si presente estrés señale en que tipo: Familiar (),
Laboral (), Otros

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario consta de 22 ítems. Por favor, piense en las situaciones estresantes que le han sucedido en los últimos días en su labor diario, enfocando esas situaciones en responder con sinceridad dichas preguntas propuestas. Marque con X la alternativa que usted crea oportuna.

SINDROME DE BURNOUT								
0=Nunca	1=Pocas veces al año o menos	2=Una vez al mes o menos	3=Pocas veces al mes	4=Una vez a la semana	5=Varias veces a la semana	6=Diariamente		
DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
Nº	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotada/o (exhausto) por mi trabajo.							
2	Me siento agotada/o al final de un día de trabajo.							
3	Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (pacientes, colegas).							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.							
7	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.							
DIMENSION 2: DESPERSONALIZACIÓN								
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							

12	Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo							
13	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
DIMENSION 3: REALIZACIÓN LABORAL								
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes.							
16	Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.							
17	Tengo la facilidad para crear un clima agradable con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (pacientes, colegas).							
18	Me siento animado después de trabajar con mis pacientes.							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo							
22	Siento que mis pacientes me culpan por alguno de sus problemas.							

Anexo N°3: Cuestionario Desempeño Laboral

PRESENTACION

De igual forma para este cuestionario, se expone una relación de situaciones que pueden darse; dándonos a conocer su desempeño laboral en su institución, sus respuestas serán estrictamente confidencial.

DATOS GENERALES

1. Edad:
2. Sexo: Femenino () Masculino ()
3. Estado civil: Soltera/o (), Casada/o (), Conviviente (), Viuda/o (), Divorciada/o separada/o ()
4. Ingresos mensuales: (1) S/.1000, (2) S/.1000-2000, (3) S/.2000-3000, (4) S/.3000-4000
5. Labora en otra institución: Si () No ()

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario consta de 18 ítems. Marque con X la alternativa que usted crea oportuna.

DESEMPEÑO LABORAL						
1=Nunca	2=Casi nunca	3=Algunas veces	4= Casi siempre	5=Siempre		
DIMENSION 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA						
N°	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	Planifico mi trabajo de manera que puedo terminarlo a tiempo.					
2	Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.					
3	Establezco prioridades a la hora de hacer mi trabajo.					
4	Realizo mi trabajo de forma eficiente.					

5	Dedico tiempo y esfuerzo necesario a mi trabajo.					
DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
6	Por mi propia iniciativa, inicio tareas nuevas cuando termino con las anteriores					
7	Ejecuto tareas desafiantes cuando están disponibles					
8	Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
9	Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizados					
10	Busco soluciones creativas para resolver nuevos problemas					
11	Asumo responsabilidades adicionales a mi trabajo.					
12	Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo					
13	Participó activamente en reuniones o consultas laborales					
DIMENSIÓN 3: CONDUCTAS CONTRAPRODUCENTES						
	5=Nunca	4=Casi nunca	3=Algunas veces	2= Casi siempre	1=Siempre	
				5	4	3
				2	1	
14	Me quejo de problemas menores relacionados con el trabajo					
15	Exagero con los problemas que se presentan en el trabajo					
16	Me enfoco en los aspectos negativos del trabajo, en vez de enfocarme en los aspectos positivos					
17	Platico con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
18	Comento con personas desconocidas sobre los aspectos negativos de mi trabajo					

Anexo N^o 4: Consentimiento Informado

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Estimado profesional de la Salud, tenga usted un cordial saludo, invitándole a colaborar con esta investigación a través de sus respuestas sinceras y veraces que serán de carácter anónimo y confidencial; antes de que acepte a formar parte de dicha investigación permítame presentarle los siguientes puntos para su conocimiento y comprensión que detallare a continuación:

Título del proyecto: Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023

Nombre de la Investigadora: Roncal Cuadrado Katherine

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional

Beneficios por participar: El presente estudio le permitirá conocer los resultados que le serán útiles para su Institución como también en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le indicara responder los cuestionarios.

Costo por participar: El estudio no demandara ningún gasto alguno.

Confidencialidad: La información que usted nos proporcione no será divulgado y será protegido por parte del investigador.

Renuncia: Usted con toda libertad podrá retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese alguna duda, preguntas adicionales o recomendación durante el desarrollo del estudio se puede dirigir a mi persona sin ningún inconveniente.

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

Participación voluntaria: Su participación será de forma voluntaria.

Yo..... DNI.....

acepto voluntariamente a participar en este estudio por lo cual firmo mi consentimiento.

Participante:

DNI:

Fecha:

.....

Firma del participante