



FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA

HILDA ZORAIDA BACA NEGLIA

UNIDAD DE POSGRADO

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS ENFERMEROS DURANTE LA PANDEMIA EN
LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL
HOSPITAL EMERGENCIA ATE VITARTE, 2022**

PRESENTADO POR

ROXANA JACQUELINE CORTABRAZO ASENCIO

ASESOR

ROCIO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS

TRABAJO ACADÉMICO

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA
EN CUIDADOS INTENSIVOS**

LIMA – PERÚ

2024



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
HILDA ZORAIDA BACA NEGLIA
UNIDAD DE POSGRADO**

**TRABAJO ACADÉMICO
SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS ENFERMEROS DURANTE LA PANDEMIA EN LA
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL
EMERGENCIA ATE VITARTE, 2022**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**PRESENTADO POR
ROXANA JACQUELINE CORTABRAZO ASECIO**

**ASESORA:
DRA. ROCIO DEL CARMEN ADRIAZOLA CASAS**

**LIMA, PERÚ
2024**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS ENFERMEROS DURANTE LA PANDEMIA EN LA
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL
EMERGENCIA ATE VITARTE, 2022**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Asesora:

Dra. Rocio del Carmen Adriazola Casas

Miembros del jurado:

Presidente: Dra. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel

Vocal: Dra. Monica Ricardina Espinoza Narcisa

Secretaria: Dra. Karin Rocio Pereyra Vivar

DEDICATORIA

Señor Omnipotente, Dios vivo y verdadero ilumina el sendero que sigo para mi valiosa formación como profesional de enfermería; asimismo, a mi adorada familia por ser los pilares fundamentales para seguir en la ardua lucha y constancia como enfermera.

AGRADECIMIENTO

A la Dra. Rocio del Carmen Adriazola Casas,
por su paciencia y comprensión para lograr
culminar exitosamente el presente estudio;
asimismo, a los participantes enfermeros
quienes brindaron su valioso apoyo.

NOMBRE DEL TRABAJO

Trabajo Académico

AUTOR

Roxana Jacqueline Cortabrazo Asencio

RECuento DE PALABRAS

6016 Words

RECuento DE CARACTERES

35396 Characters

RECuento DE PÁGINAS

47 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 20, 2024 10:58 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 20, 2024 10:59 AM GMT-5

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Mg. Rosana Gomez Raymundo
Coordinación - Unidad de Posgrado

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
TÍTULO	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS	8
2.1. Diseño metodológico	8
2.2. Población y muestra	8
2.3. Criterios de selección	8
2.4. Técnicas de recolección de datos	9
2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	10
2.6. Aspectos éticos	10
III. RESULTADOS	12
IV. DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24
VII. ANEXOS	29

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2022.....	12
Tabla 2. Síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia.....	14
Tabla 3. Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia.....	15
Tabla 4. Síndrome de burnout en la dimensión baja realización personal y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia.....	16

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2022. **Método:** El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y correlacional; con una población de 30 enfermeros que laboran en la UCI a quienes se aplicaron dos instrumentos tipo de Escala Likert, validados por Maslach y Michael P. adaptado por Campos, el primero denominado Inventario del síndrome de burnout ($\alpha = 0.796$) y el segundo fue un cuestionario del desempeño laboral ($\alpha = 0.784$). **Resultados:** Se demostró que existe una correlación inversa ($Rho = -0.608$), muy significativa ($p = 0.021$) entre las variables de estudio síndrome de burnout y desempeño laboral en los enfermeros. **Conclusión:** Asimismo, la Prueba Estadística de Correlación de Spearman, evidencia que existe correlación inversa; es decir, cuando es menor el grado de síndrome de burnout mayor será el desempeño laboral en los enfermeros.

Palabras clave: Burnout, rendimiento laboral, enfermeros.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between burnout syndrome and work performance in nurses during the pandemic in the Intensive Care Unit of the Ate Vitarte Emergency Hospital, 2022. **Method:** The study had a quantitative, descriptive, cross-sectional approach. and correlational; with a population of 30 nurses who work in the ICU to whom two Likert Scale type instruments were applied, validated by Maslach and Michael P. adapted by Campos, the first called the Burnout Syndrome Inventory ($\alpha = 0.796$) and the second was a job performance questionnaire ($\alpha = 0.784$). **Results:** It was shown that there is an inverse correlation ($Rho=-0.608$), very significant ($p=0.021$) between the study variables burnout syndrome and job performance in nurses. **Conclusion:** Likewise, the Spearman Correlation Statistical Test shows that there is an inverse correlation; that is, the lower the degree of burnout syndrome, the greater the job performance of nurses.

Key words: Burnout, job performance, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS)¹, reportó en el 2022, 460'638,593 millones de casos y han fallecido 6'074,718 millones a consecuencia de la pandemia o COVID-19; en América 2'547,396, Europa 1'763,530, Asia 1'194,750, África 241,183 y Oceanía 6,934; los países más afectados son Estados Unidos, India, Brasil, Francia, Reino Unido, Rusia, Turquía, Alemania, Italia, España, Argentina, Irán, Colombia, Polonia, México, entre otros; por ello, en las unidades de cuidados intensivos (UCI), los enfermeros presentaron “síndrome de burnout” y alta probabilidad de contagio por COVID-19 en los trabajadores de 8.7% frente a 5.3%, lo cual afecta en su estado mental con repercusiones en el “desempeño laboral”.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS)², el 2022, en América Latina el COVID-19 afectó a 65.6 millones de casos y 2'663,778 difuntos; en Brasil, Argentina, Colombia, México, Perú, Venezuela, Bolivia, Ecuador, Chile, Uruguay y Paraguay; es decir, esto es debido a que los enfermeros de las UCIs desempeñan un papel fundamental en todos los niveles de atención para salvaguardar los altos estándares de atención durante las crisis de salud pública, ya que los enfermeros se enfrentaron en las tres olas de la pandemia a muchos desafíos organizacionales y clínicos que les imponen una enorme carga provocando el “síndrome de burnout” en los enfermeros y que ocasionará que su “desempeño laboral” se vea disminuido. El Ministerio de Salud del Perú (MINSA)³, en el 2022, evidenció que la pandemia

presentó 3'536,842 nuevos casos y 211,579 número de fallecidos; predominando en Lima 1'545,976, Arequipa 203,178, Piura 152,935, Callao 143,758, La Libertad 142,207, Junín 122,245, y Ancash 120,596; es por ello, que el brote de coronavirus se puede considerar como un trauma multifacético, específicamente para los enfermeros de primera línea en UCIs que se enfrentan continuamente al estrés relacionado con el trabajo y abrumados por las exigencias de la carga de trabajo al ver morir al paciente, el sufrimiento de sus familiares y estar expuestos a contagios.

Aproximadamente, 80% de enfermeros de las UCIs del mundo durante la pandemia del COVID-19 fueron identificados un alto riesgo de agotamiento físico y mental; es decir, un doble riesgo de tendencias de deserción laboral, ausentismo laboral, bajo rendimiento, desmotivación, insatisfacción, e inclusive suicidio en comparación con la población general; presentándose tasas más altas de “síndrome de burnout”, viendo reducido su “desempeño laboral” en comparación antes de la crisis sanitaria; destacando el temor, el miedo y la angustia por el contagio o riesgo de muerte⁴.

En el Perú, la Superintendencia Nacional de Salud (SNS), define el síndrome de burnout que comprende de tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, y que es un grave problema de salud pública que afecta significativamente a los profesionales sanitarios expuestos a sobrecarga laboral/asistencial; asimismo, el síndrome de burnout se inicia con la exposición diaria a múltiples riesgos laborales, condiciones laborales inadecuadas e interacciones con pacientes (aquellos que están en fase terminal y crítica y tienen alta probabilidad de morir), sus compañeros de trabajo y familiares⁵.

A inicios de la pandemia los enfermeros se enfrentaron a eventos frenéticos e impredecibles y la situación urgente los frustraba, al enfrentarse a una enfermedad desconocida causándoles estrés relacionado con el trabajo, horas extras, cargas de trabajo excesivas, falta de tiempo suficiente para la recuperación e instalaciones hospitalarias inadecuadas; por otro lado, las UCIs se vieron colapsados, así como la inercia al no poder salvar vidas, ver morir a diario a los pacientes y no saber qué hacer con sus familiares que los presionaban de manera persistente, dando como resultado un agotamiento gradualmente con presencia de “cansancio laboral”⁶.

El “agotamiento laboral” resultante de una cronicidad relacionado con el trabajo, caracterizado por agotamiento emocional y una actitud laboral inapropiada que conducen a menor productividad, deterioro de la calidad del trabajo y disminución del interés por los pacientes; afectando el “desempeño laboral” por carga de trabajo, horas de trabajo excesiva, turnos nocturnos y riesgo a enfermedades infecciosas, críticas y mortales; afectando no solo la calidad de atención de enfermería sino que también conducen a un mayor riesgo de desarrollar problemas de salud mental⁷.

Actualmente, el “síndrome de burnout” apunta a la presencia cronificante del estrés por el aumento del cansancio físico y mental entre los enfermeros de UCI; es decir, la pandemia trajo como consecuencia un fuerte aumento de desgastes profesional generando preocupaciones y ha requerido una reorganización del sistema de salud; teniendo en cuenta el contexto, los síntomas de agotamiento físico crónico se han vuelto cada vez más pronunciados; por lo tanto, los enfermeros están en mayor riesgo susceptible de excesivo trabajo y un contacto continuo a los posibles riesgos

del contagio por el virus del SARS-CoV-2 o llamado coronavirus 2019⁸.

Si bien se han identificado factores protectores emocionales y se han implementado estrategias psicológicas proactivas para mantener el tono psicológico positivo del enfermero frente al “síndrome de burnout”; sin embargo, cuando comenzó el brote del coronavirus, la información sobre la transmisibilidad del virus era limitada y el foco estaba en informar medidas de higiene, distanciamiento social para evitar la transmisión entre compañeros, pacientes y usuarios; durante este período, los enfermeros estaban altamente expuestos al contagio debido al contacto prolongado con los pacientes infectados y la protección convencional resultó muy insuficiente⁹.

Los riesgos psicológicos relacionados con la pandemia al detectar altos niveles de estrés, ansiedad y depresión en los enfermeros; teniendo síntomas como el temor se elevaron rápidamente durante los inicios de la crisis pandémica pero sin embargo se redujeron al finalizar la crisis sanitaria, mientras que la sintomatología del agotamiento laboral continuaron hasta hoy en día; es decir, los enfermeros de las UCIs informaron síntomas más graves de agotamiento crónico ocupacional que los enfermeros que no están en primera línea; donde el “síndrome de burnout” pueden hacer que la lucha difícil o inclusive disminuir su “desempeño laboral”¹⁰.

El desempeño de enfermería durante la época de la pandemia puede ser un indicador de evaluación de los hospitales asistenciales; por lo tanto, mejorarlo afecta positivamente el desarrollo de enfermeras, pacientes, tutores, hospitales y sociedad; la investigación se realizó para ofrecer los datos fundamentales requeridos para potenciar el rendimiento en el trabajo de las enfermeras al analizar

los impactos del valor de las enfermeras en el rendimiento profesional de enfermería y sus repercusiones intermediarios de la satisfacción en el trabajo y el compromiso con la organización¹¹.

Los enfermeros durante la pandemia del COVID-19 involucrados estaban bajo un impacto psicológico extremo y constante, estando altamente vulnerable al contagio, se sienten abrumados, temerosos, por el posible hecho de ser una víctima más; asimismo, experimentan problemas psicológicos y mentales severos, conllevándolo a la disminución de la actividad resolutive, así como cometer cuidados erróneos, y despreocupación de su labor de manera oportuna, segura y continuo de pacientes, frente a las olas pandémicas con enfermeros exhaustos, ocasionando un ambiente desfavorable para combatirlo y que su desempeño laboral se vea muy afectado¹².

En la UCI del Hospital Emergencia Ate Vitarte; durante pandemia COVID-19 los enfermeros presentan “síndrome de burnout” que no solo pone en riesgo la salud y el bienestar del propio enfermero, sino que está asociado con la frecuencia de errores de la atención clínica y calidad de atención; manifestando: “me agota atender a pacientes COVID-19”, “no trabajo como antes”, “tengo cansancio persistente”, “me frustra la crisis sanitaria frente a la pandemia”, “no me concentro como antes estoy muy angustiada”; entre otras expresiones.

Por lo tanto, es relevante estudiar el “síndrome de agotamiento laboral” y “desempeño” del profesional enfermero durante el periodo de pandemia en la UCI, la primera variable síndrome de burnout es consecuencia de estresores crónicos manifestado por comportamientos negativos con quienes trabajan con él y dirigido

así mismos¹³, y la segunda variable desempeño laboral es el comportamiento del enfermero que constituye una estrategia individual para realizar acciones hacia una meta trazada, donde el enfermero manifiesta las capacidades y las competencias positivas¹⁴.

El presente estudio es de suma relevancia teórica en cuanto al incremento del conocimiento científico del “síndrome de agotamiento laboral” y “desempeño ” en los enfermeros intensivistas, para que se logren adaptarse y afrontarse de manera positiva su salud mental con la puesta en marcha de estrategias de apoyo psicológico y emocional para mejorar su calidad de vida física, psicológica y social; a fin de que realicen sus cuidados de calidad frente a pacientes críticos COVID-19 y de esta manera su labor asistencial enfermero sea de forma integral, holística y humana, libre de riesgos de ansiedad, depresión, agotamiento y estrés traumático.

La importancia práctica del estudio logrará aportar a la institución de salud sus hallazgos a fin de que implementen programas de capacitación permanentes sobre el “síndrome de quemado” y “desempeño laboral” en los enfermeros en tiempo de la pandemia en la UCI, a fin de que mediante las estrategias de apoyo psicológico disminuyan su agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, para mejorar su calidad de vida física, psicológica y social; y de esta manera sean profesionales de enfermería con una salud mental favorable para enfrentar la pandemia con un desempeño laboral de forma eficaz y eficiente.

La relevancia metodológica del estudio servirá de base para futuros trabajos relacionados al tema acerca del el “síndrome de Quemado” y “desempeño laboral”

en enfermeros en periodo del virus del coronavirus, para abordar su problemática, artículos revisados, bases teóricas, metodología, resultados y conclusiones.

Por lo manifestado, es que se formuló la presente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia en la UCI del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2022?.

Asimismo, el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia en la UCI del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2022, teniendo como objetivos específicos: Identificar el síndrome de burnout según dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, relacionados con el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Diseño metodológico

La investigación fue cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y correlacional¹⁵.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población estuvo conformada por los 30 Lic. Enfermería que desempeñaron su labor en la UCI del Hospital Emergencia Ate Vitarte; durante el tiempo pandemia.

2.2.2. Muestra

No se consideró necesario el cálculo muestral, porque se estudió a todos los enfermeros del servicio. Muestra censal.

2.3. Criterios de selección

Los criterios de inclusión son:

- Enfermeros que laboran en la UCI de adultos con y sin estudios de

especialidad que laboran en el Hospital Emergencia Ate Vitarte.

- Enfermeros de ambos sexos, de condición laboral nombrados y contratados.
- Enfermeros de la UCI que desean participar de manera autónoma.

Los criterios de exclusión son:

- Enfermeros con cargo administrativo.
- Enfermero que se encuentran con descanso médico, de vacaciones o pasantía.
- Enfermeros que laboran en la UCI de pediatría.

2.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios validados tipo Escala de Likert, sobre el “síndrome de burnout” y “desempeño laboral”.

Instrumento 1. El “Inventario de síndrome de burnout”, elaborado por Campos¹⁶, consta de 22 ítems; según dimensiones “agotamiento emocional” (09 ítems), “despersonalización” (05 ítems), y “baja realización personal” (08 ítems); con escalas de medición (nunca=1, a veces=2 y siempre=3); cuyo valor final será de “síndrome de burnout” bajo, medio y alto; y el Alfa de Cronbach ($\alpha=0.796$).

Escala de puntuación

Valor final	Global	Dimensiones		
	“Síndrome de Burnout”	“Agotamiento emocional”	“Despersonalización”	“Baja realización personal”
Bajo	22 – 39	09 – 15	05 – 07	08 – 12
Medio	40 – 42	16 – 18	08 – 09	13 – 15
Alto	43 – 66	19 – 27	10 – 15	16 – 24

Instrumento 2. Cuestionario de desempeño laboral, elaborado por Campos¹⁶, el cual consta de 21 ítems; según dimensiones “competencia cognitiva” (08 ítems), “competencia actitudinal y social” (07 ítems), y “competencia técnica” (06 ítems); con escalas de medición (nunca=1, a veces=2 y siempre=3); cuyo valor final será “desempeño laboral” deficiente, regular y eficiente; y el Alfa de Cronbach ($\alpha=0.784$).

Escala de puntuación

Valor final	Global	Dimensiones		
	“Desempeño Laboral”	“Competencia cognitiva”	“Competencia actitudinal y social”	“Competencia capacidad técnica”
Deficiente	21 – 41	08 – 15	07 – 12	06 – 10
Regular	42 – 47	16 – 17	13 – 15	11 – 13
Eficiente	48 – 63	18 – 24	16 – 21	14 – 18

2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Tras finalizar la recopilación de datos de los participantes, estos fueron procesados con el apoyo de los estadísticos como son el Programa Microsoft Excel 2021 y el Programa Estadístico SPSS versión 26.0, para así reportarse los resultados finales en las tablas para ser analizados e interpretados según los objetivos del estudio; asimismo, se calcularon el valor final de las variables de estudio, con la Escala de Estanones; posteriormente, se utilizó la Prueba de Correlación de Spearman (Rho) para establecer la correlacionan entre variables.

2.6. Aspectos éticos

Una vez aprobado el estudio por el Comité Ética de la USMP, se pidió la firma de autorización del director del Hospital de Emergencia Ate Vitarte y la

enfermera jefa UCI; se consideró los principios bioéticos de Belmont de “autonomía”, “beneficencia”, “no maleficencia” y “justicia”; previo consentimiento informado de los enfermeros.

- Principio de autonomía. El participante del presente estudio tuvo la oportunidad de decidir de manera voluntaria ser un integrante de la muestra de estudio.
- Principio de beneficencia. El estudio fue en beneficio de los enfermeros a fin de tener una salud mental saludable y por ende brindar un cuidado de calidad.
- Principio de no maleficencia. La participación del enfermero en la investigación no le causó daño ni físico ni psicológico.
- Principio justicia. En el estudio no existió discriminación alguna ya que se respetó la condición social, etnia, género, política y credo.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia en la UCI del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, 2022

Categorías	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	n	%	n	%		
Alto	01	03.3	02	06.7	00	00.0	03	10.0
Medio	03	10.0	08	26.7	05	16.7	16	53.3
Bajo	01	03.3	08	26.7	02	06.7	11	36.7
Total	05	16.7	18	60.0	07	23.3	30	100.0

En la tabla 1, se aprecia que el 26.7% de los enfermeros perciben que el síndrome de burnout es de nivel bajo por tal motivo el desempeño laboral es regular; del mismo modo, el 26.7% quienes manifiestan tener un nivel medio de este síndrome presentan un regular desempeño laboral; y el 6.7% que refieren tener un alto nivel del síndrome en mención presentan un nivel de desempeño laboral regular.

Asimismo, la Prueba Estadística de Correlación de Spearman, evidencia que existe

correlación inversa ($Rho=-0.608$), y muy significativa ($p=0.021$); es decir, a menor grado de síndrome de burnout mayor es el desempeño laboral.

Tabla 2. Síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia.

Categorías	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		n	%
	n	%	N	%	N	%		
Alto	01	03.3	02	06.7	02	06.7	05	16.7
Medio	04	13.3	08	26.7	03	10.0	15	50.0
Bajo	00	00.0	08	26.7	02	06.7	10	33.3
Total	05	16.7	18	60.0	07	23.3	30	100.0

En la tabla 2, se aprecia que el 26.7% de los enfermeros perciben la dimensión agotamiento emocional es de nivel bajo por tal motivo el rendimiento laboral es regular; del mismo modo, el 26.7% manifiestan un nivel medio de agotamiento presentan un regular desempeño laboral; y el 6.7% que refieren tener un alto nivel alto de agotamiento presentan un nivel de desempeño laboral regular.

Asimismo, la Prueba Estadística de Correlación de Spearman, evidencia que existe correlación inversa ($Rho=-0.765$), y muy significativa ($p=0.019$); es decir, a menor grado de agotamiento emocional mayor es el desempeño laboral.

Tabla 3. Síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia.

Categorías	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Alto	00	00.0	00	00.0	01	03.3	01	03.3
Medio	04	13.4	11	36.7	04	13.3	19	63.4
Bajo	01	03.3	07	23.3	02	06.7	10	33.3
Total	05	16.7	18	60.0	07	23.3	30	100.0

En la tabla 3, se aprecia que el 36.7% de los enfermeros perciben la dimensión despersonalización es de nivel medio por tal motivo el rendimiento laboral es regular; del mismo modo, 23.3% manifiestan un nivel medio de despersonalización presentan un regular desempeño laboral; y el 6.7% que refieren tener un alto nivel alto nivel de despersonalización presentan un nivel de desempeño laboral regular.

Asimismo, la Prueba Estadística de Correlación de Spearman, evidencia que existe correlación inversa ($Rho = -0.839$), y muy significativa ($p = 0.017$); es decir, a menor grado de despersonalización mayor es el desempeño laboral.

Tabla 4. Síndrome de burnout en la dimensión baja realización personal y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia.

Categorías	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		n	%
	n	%	N	%	n	%		
Alto	01	03.3	00	00.0	01	03.3	02	06.6
Medio	01	03.3	11	36.7	02	06.7	14	46.7
Bajo	03	10.1	07	23.3	04	13.3	14	46.7
Total	05	16.7	18	60.0	07	23.3	30	100.0

En la tabla 4, se aprecia que el 36.7% de los enfermeros perciben la dimensión baja realización es de nivel medio por tal motivo el rendimiento laboral es regular; del mismo modo, 23.3% manifiestan un nivel medio de baja realización presentan un regular desempeño laboral; y el 3.3% que refieren tener un alto nivel alto nivel de despersonalización presentan un nivel de desempeño laboral deficiente.

Asimismo, la Prueba Estadística de Correlación de Spearman, evidencia que existe correlación inversa ($Rho=-0.831$), y muy significativa ($p=0.016$); es decir, a menor grado de baja realización personal mayor es el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

Según el propósito general, se descubrió que existe relación inversa y muy relevante entre el síndrome de burnout y rendimiento laboral en los Lic. Enfermería durante la pandemia en la UCI del Hospital Emergencia Ate Vitarte ($Rho=-0.856$ y $p=0.012$). Resultados similares encontraron Becerra y Vega¹⁷, reportando que existe relación inversa muy representativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de enfermería en el servicio de hospitalización-COVID-19 del Hospital Alberto Sabogal Sologuren ($Rho=-0.581$ y $p=0.000$). Asimismo, el estudio de Altamirano¹⁸, reportó que existe relación inversa y muy representativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en las enfermeras del Servicio de Emergencia de un Hospital Público ($Rho=-0.787$ y $p=0.000$).

El síndrome de burnout, que describe un estado de debilidad mental y físico, producto del estrés laboral crónico que se expresa a través de actitudes y emociones negativas hacia las personas con las que se colabora y hacia la función laboral en sí; se trata de la sensación de estar emocionalmente agotado, respuesta que es más común en los profesionales de salud sobre todo de enfermería; además, el agotamiento a largo plazo o desgaste laboral también tiene efectos físicos y mentales, que incluyen enfermedades estresantes, insomnio, depresión u otras enfermedades, así como sentimientos de aislamiento y otros problemas de comportamiento que afectan la calidad de atención de enfermería⁷.

El rendimiento laboral hace referencia a la habilidad de un trabajador para satisfacer o exceder las expectativas en su función siendo el resultado del comportamiento que refleja actitudes positivas hacia su organización, es dinámico y multidimensional, que abarca la ejecución de sus deberes y responsabilidades laborales; asimismo, es el comportamiento que constituye la estrategia individual para realizar acciones hacia una meta trazada, manifiesta las capacidades y las competencias positivas⁸.

Por lo tanto, vivenciar situaciones de muerte, sobrecarga de trabajo, exigencias de sus superiores, provoca un severo cansancio físico, mental y emocional, que conlleva a que su desempeño laboral sea muy deficiente; asimismo, el síndrome de burnout representa una gran preocupación para los enfermeros que trabajan en los establecimientos sanitarios en el periodo de COVID-19 y su impacto es más oneroso para los enfermeros jóvenes que estuvieron en lucha de primera línea; sin embargo, aborda cuidadosamente el bienestar psicológico para evitar aumento del agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

El primer objetivo específico, halló que existe relación inversa y muy significativa entre el síndrome de quemado en la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en enfermeros durante la pandemia ($Rho=-0.765$ y $p=0.019$). Resultados iguales encontró Rivera y Gamboa¹⁹, demostrando que existe relación inversa y muy significativa entre el “agotamiento emocional” y “desempeño laboral” de enfermería del Hospital Regional de Medicina Tropical Julio Cesar Demarini Caro en pandemia de COVID-19 ($Rho=-0.407$ y $p=0.032$). El estudio de Ccoscco²⁰,

reportó que existe relación inversa significativa entre el “agotamiento emocional” y “desempeño laboral” de enfermería en una clínica privada ($Rho=-0.747$ y $p=0.000$). El agotamiento emocional, se produce cuando el estrés acumulado contribuye a la sobrecarga, el deterioro del funcionamiento y la fatiga mental puede mostrar inusualmente irritables, apáticas o deprimidas, ya que afrontar los desafíos que se presentan la deja agotadas e incapaces de autorregularse por lo que los síntomas no tratados pueden afectar las relaciones, el desempeño laboral y satisfacción general con la vida, lo que demuestra la necesidad de recibir el apoyo adecuado⁹.

En la UCI los enfermeros alcanzan niveles de “agotamiento emocional” extremos, sentimientos de impotencia, frustración y desesperanza por las intensas demandas de carga de trabajo, y en etapas más avanzadas salen a relucir la desmotivación, desconfianza, ansiedad, inquietud, irritabilidad, insatisfacción, desconcentración, impotencia, confusión y desorden, haciendo que sean más propensos a errores, bajo desempeño laboral, problemas de salud mental y conflictos laborales, siendo los pacientes los más perjudicados por altas tasas altas de rotación y ausentismo.

Con respecto al segundo objetivo específico, en el presente estudio se halló que existe relación inversa y muy significativa entre el síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia ($Rho=-0.839$ y $p=0.015$). Estudios semejantes hallaron Becerra y Vega¹⁷, quienes demostraron que existe relación inversa y muy representativa entre la “despersonalización” y “desempeño laboral” de profesionales de enfermería del servicio de hospitalización-COVID-19 del Hospital Alberto Sabogal Sologuren

($Rho=-0.522$ y $p=0.000$). Asimismo, Altamirano¹⁸, reportó que existe relación inversa y muy representativa entre la “despersonalización” y “desempeño laboral” en enfermeras del Servicio de Emergencia de un Hospital Público ($Rho=-0.519$ y $p=0.000$).

La despersonalización es una condición disociativa que se distingue por episodios persistentes o recurrentes de despersonalización y/o desrealización. La despersonalización implica sentimientos de desapego o alejamiento del propio cuerpo o de los procesos mentales, aún que la desrealización se refiere a una sensación de desapego del mundo externo, permeable como irreal o distorsionado. Este trastorno puede afectar significativamente el sentido de sí mismo y de la realidad de una persona, lo que provoca angustia y del funcionamiento diario¹⁰.

En la UCI la “despersonalización” puede afectar negativamente el contacto con los pacientes en forma de actitudes negativas hacia el trabajo y el cambio de comportamiento a los pacientes, progresivamente se percibe pérdida de idealismo, energía y sentido del propio trabajo que no ocurrir en el caso de la fatiga ordinaria, una sensación de falta de control sobre obligaciones, a tendencia creciente hacia el pensamiento negativo, desapego creciente de relaciones sociales con colegas, que a su vez conduce a más conflictos en el ámbito laboral y personal de enfermería.

El objetivo específico tres, halló que existe relación inversa y muy significativa entre el síndrome de burnout en la dimensión baja realización personal y desempeño laboral en enfermeros durante la pandemia ($Rho=-0.831$ y $p=0.016$). Asimismo, el estudio de Altamirano¹⁸, reportó que existe relación inversa y muy representativa entre la “baja realización personal” y “desempeño laboral” en enfermeras del

Servicio de Emergencia de un Hospital Público ($Rho=-0.674$ y $p=0.000$). En otro estudio de Ccoscco²⁰, reportó que existe relación inversa y muy representativa entre la “baja realización personal” y “desempeño laboral” del personal de enfermería en una clínica privada ($Rho=-0.891$ y $p=0.000$).

La baja realización personal, suele referirse a sentimientos negativos sobre la competencia y el éxito profesional, evidenciando una ausencia de motivación y una reducción en la eficiencia laboral, representa el componente de autoevaluación del síndrome de burnout; sin embargo, está emocionalmente agotada y despersonaliza su entorno, percibirá las tareas como inadecuadas, carentes de realización personal y reduciendo la eficacia profesional percibida.

En la UCI la “baja realización personal” condiciona a la pérdida de confianza, puede sentir disminución de logros personales, un aumento de los sentimientos negativos y baja eficiencia, su desempeño laboral es percibido por sus pares y miembros del equipo multidisciplinario, con disminución en la productividad, con tendencia a autoevaluarse negativamente, incompetente, y experimentar una disminución en su motivación laboral, sentir negatividad general en sus valoraciones de sí mismo, que no progresa ni retrocede, sus esfuerzos son inútiles, su desempeño se aleja de su trabajo y abandona la institución de salud; asimismo, los principales contribuyentes a la disminución de la productividad y problemas físicos y mentales, debido a la prevalencia de COVID-19 y gran carga de trabajo, los gerentes deben prestar atención al síndrome de burnout, sobre la baja realización personal de las enfermeras, las cuales experimentan una salud mental disminuida en comparación con otros profesionales de la salud durante la pandemia COVID-19.

V. CONCLUSIONES

- Existe relación inversa y muy relevante entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería durante la pandemia en la UCI del Hospital de Emergencia Ate Vitarte.
- Existe relación inversa y muy significativa entre el síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional y rendimiento laboral en los enfermeros durante la pandemia
- Existe relación inversa y muy relevante entre el síndrome de burnout en la dimensión despersonalización y desempeño laboral en los profesionales de enfermería durante la pandemia.
- Existe relación inversa y muy relevante entre el síndrome de burnout en la dimensión baja realización personal y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería durante la pandemia.

VI. RECOMENDACIONES

- El director del Hospital de Emergencia Ate Vitarte, debe implementar programas de capacitación acerca del “síndrome de quemado” en profesionales de enfermería durante la pandemia COVID-19, a fin de generar estrategias enfocadas a la mejora del “desempeño laboral”, propiciando unos cuidados de calidad principalmente para disminuir los niveles de estrés crónico.
- La enfermera jefa la Unidad de Cuidados Intensivos debe realizar capacitaciones que motiven la calidad del trabajo y mejoramiento del “desempeño laboral” enfermero, a fin de generar un reconocimiento en el cumplimiento de metas u objetivos que estimule a seguir cumpliendo con sus tareas y funciones, compromiso y vínculo emocional hacia la institución.
- A los enfermeros de la UCI durante la pandemia afrontar de manera positiva con resiliencia la lucha con implementación de estrategias de afrontamiento centradas en el problema o emociones a fin de mantener situaciones estresores, mediante la confianza en sus capacidades y habilidades.
- A los enfermeros realizar estudios similares con enfoques cualitativos a fin de que identifique fortalezas y debilidades para poder abordarlas de manera inmediata con programas de relajamiento, recreaciones, y la creación de ambientes para poder disfrutar de un espacio de meditación y ejercicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Coronavirus, más información sobre la pandemia de Covid-19 [Internet]. Ginebra: OMS; 2021 [citado el 3 de marzo de 2023]. Disponible de: https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
2. Organización Panamericana de la Salud. Brote de enfermedad por el Coronavirus (COVID-19) [Internet]. Washington: OPS; 2021 [citado el 3 de marzo de 2023]. Disponible de: <https://www.paho.org/es/temas/coronavirus/brote-enfermedad-por-coronavirus-covid-19>
3. Ministerio de Salud del Perú. Coronavirus (COVID-19) en Perú [Internet]. Lima: MINSA; 2022 [citado el 3 de marzo de 2023]. Disponible de: https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp
4. Ribeiro S, Pena L. Colapso del sistema de salud pública y aparición de nuevas variantes durante la segunda ola de la pandemia de Covid-19 en Brasil. Pernambuco: Journal One Health [Internet]. 2021 [citado el 4 de marzo de 2023]; 13(2021):01-05. Disponible de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235277142100077X?via%3Dihub>.
5. Rodríguez S. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del

- servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz 2017 [Tesis de titulación en internet]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2017 [citado el 4 de marzo de 2023]. 10p. Disponible de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3767>
6. Clark S, Chisnall G, Vindrola C. Una revisión sistemática de las estrategias de desescalada para el personal redistribuido y las instalaciones reutilizadas en las unidades de cuidados intensivos (UCI) de Covid-19 durante la pandemia. Londres: Journal Clinical Medicine [Internet]. 2022 [citado el 4 de marzo de 2023]; 44(101286):01-11. Disponible de: [https://www.thelancet.com/journals/eclinm/article/PIIS2589-5370\(22\)00016-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/eclinm/article/PIIS2589-5370(22)00016-5/fulltext).
 7. Azoulay E, Waele J, Ferrer R, Staudinger Th, Borkowska M, Pova P, et al. Síntomas de burnout en especialistas de unidades de cuidados intensivos ante el brote de Covid-19. Ann. Intensive Care [Internet]. 2020 [citado el 5 de marzo de 2023]; 10(110):01-08. Disponible de: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7414284/pdf/13613_2020_Article_722.pdf
 8. Gualano M, Sinigaglia T, Lo Mono G, Rousset S, Cremona A, Bert F, Siliquini R. La carga del Burnout entre los profesionales de la salud de las unidades de cuidados intensivos y emergencia durante la pandemia de Covid-19. Int. J. Medio Ambiente Res. Salud Pública [Internet]. 2021 [citado el 5 de marzo de 2023]; 18(15):01-17. Disponible de: https://www-mdpi-com.translate.goog/1660-4601/18/15/8172?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sc

9. Stocchetti N, Segre G, Zanier E, Zanetti M, Campi R, Scarpellini F, et al. Burnout en trabajadores de unidades de cuidados intensivos durante la segunda ola de la pandemia de Covid-19. A Single Center Cross-Sectional Italian Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health* [Internet]. 2021. [citado el 6 de marzo de 2023]; 18(11):01-15. Disponible de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8201217/pdf/ijerph-18-06102.pdf>
10. Ghahramani S, Lankarani K, Yousefi M, Heydari K, Shahabi S, Azmand S. Una revisión sistemática y metaanálisis de Burnout entre trabajadores de la salud durante Covid-19. *Front. Psychiatry* [Internet]. 2021 [citado el 6 de marzo de 2023]; 12(758849):01-16. Disponible de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8631719/pdf/fpsyrt-12-758849.pdf>
11. Sanchez-Gomez M, Bresó E. In Pursuit of Work Performance: Testing the Contribution of Emotional Intelligence and Burnout. *Int. J. Environ. Res. Salud Pública* [Internet]. 2020 [citado el 6 de marzo de 2023]; 17(15): 5373. Disponible de: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/15/5373>
12. Medeiros K, Ferreira L, Araújo L, Farias W, Soares L, Alves A, et al. Prevalencia del síndrome de Burnout entre los profesionales durante la pandemia de Covid-19. *PLoS One* [Internet]. 2021 [citado el 7 de marzo de 2023]; 16(12):e0260410. Disponible de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8639088/pdf/pone.0260410.pdf>
13. Martínez A. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de

- la cuestión. Vivat Academia [Internet]. 2020 [citado el 8 de marzo de 2023]. 08(112):42-80. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
14. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. 2020 [citado el 8 de marzo de 2023]; 7(01):54-60. Disponible de: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
 15. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de investigación científica [Internet]. Distrito Federal: McGrwall Hill; 2018 [citado el 8 de marzo de 2023]. 632p. Disponible de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
 16. Campos G. Síndrome burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Dios en la pandemia del COVID-19 [trabajo académico de segunda especialidad en internet]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2021 [citado el 9 de marzo de 2023]. 44p. Disponible de: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/574/CAMPOS%20VALDEZ%2c%20GLADYS%20FLAVIA-T.%20ACADEMICO.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
 17. Becerra B. y 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 [tesis de titulación en internet]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 09 de marzo 2023].

- Disponible de:
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/861/1/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf>
18. Altamirano K. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019 [tesis de titulación en internet]. Trujillo - Perú: Universidad César Vallejo; 2021 [citado el 13 de marzo 2023]. 37p. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60632/Altamirano_OK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Rivera J, Gamboa F. Síndrome de Burnout durante la pandemia del covid-19 desempeño laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital Regional de Medicina Tropical “Julio Cesar Demarini Caro” La Merced 2020 [tesis de segunda especialidad en internet]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. [citado el 11 de marzo de 2023]. 72p. Disponible de:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6050/TESIS_2ESP_RIVERA_GAMBOA_FCS_2020--.pdf?sequence=5&isAllowed=y
20. Ccoscco A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada. Lima – 2020 [tesis de titulación en internet]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2020 [citado el 15 de marzo 2023]. Disponible de:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4829/T061_70076642_T.pdf?sequence=1

VII. ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS

PRESENTACIÓN:

Estimados colegas, mi nombre es Roxana Cortabrazo Asencio, estoy realizando un estudio sobre: "Síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2022". Por lo tanto, solicito su colaboración valiosa y confidencial; agradeciendo su participación y le ruego sinceridad en sus respuestas.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presentará una serie de enunciados, para lo cual le pido que conteste a cada uno de ellos, según sea conveniente, marcando con un aspa (X) o cada pregunta, responda una sola vez por cada enunciado.

DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 25 a 39 años
- b) 40 a 49 años
- c) 50 a 59 años
- d) 60 a más años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Tiempo que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) 11 a 15 años
- e) Más de 15 años

Tiempo que labora en el Hospital Emergencia Ate Vitarte:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) 11 a 15 años
- e) Más de 15 años

DATOS ESPECÍFICOS

INSTRUMENTO 1

SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS ENFERMEROS DURANTE LA PANDEMIA

Nº	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Nunca	A veces	Siempre
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo			
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo			
03	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar			
04	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, es tensionante			
05	Me siento desgastado, cansado por mi trabajo			
06	Me siento frustrado o aburrido en mi trabajo			
07	Creo que estoy trabajando demasiado			
08	Trabajar directamente con personas me produce estrés			
09	Me siento acabado, como si no pudiese dar más			
	DESPERSONALIZACION	Nunca	A veces	Siempre
10	Creo que trato a los pacientes de una manera impersonal, apática			
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión			
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente			
13	Siento que me preocupa poco lo que les ocurre a mis pacientes			
14	Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas			
	BAJA REALIZACION PERSONAL	Nunca	A veces	Siempre
15	Comprendo fácilmente como se sienten los demás			
16	Trato eficazmente los problemas de los pacientes			
17	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas			
18	Me siento muy activo			
19	Puedes crear fácilmente una atmosfera relajado con mis pacientes			
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes			
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión			
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma			

INSTRUMENTO 2

DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DURANTE LA PANDEMIA

N°	COMPETENCIA COGNITIVA	Nunca	A veces	Siempre
01	Conoce las diferentes patologías de su servicio			
02	Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica			
03	Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente			
04	Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente			
05	Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada			
06	Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes			
07	Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes			
08	Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente			
COMPETENCIA ACTITUDINAL Y SOCIAL		Nunca	A veces	Siempre
09	Brinda soporte emocional a la familia			
10	Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento			
11	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo			
12	Respeto la privacidad del paciente			
13	No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento			
14	No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica			
15	Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)			
COMPETENCIA CAPACIDAD TÉCNICA		Nunca	A veces	Siempre
16	Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente			
17	Aplica correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos			
18	Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento			
19	Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento			
20	Practica las medidas de bioseguridad			
21	Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento			

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente estudio de investigación es titulado: "Síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Emergencia Ate Vitarte, 2022"; asimismo, la investigación está desarrollada por la Lic. Roxana Cortabrazo Asencio; por lo tanto, solicito estimado colega la firma de su consentimiento informado, para evaluar de esta manera el nivel del síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia; por lo tanto, le agradezco su colaboración para darme su autorización voluntaria para poder realizar la encuesta de manera confidencial, que tendrá una duración de 20 a 30 minutos por cada enfermero(a); dando las explicaciones del caso se firma voluntariamente al presente documento.

Fecha _____

Firma _____

ANEXO 3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Variable 1 Síndrome de Burnout	Es el síndrome de burnout en los enfermeros durante la pandemia en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima; según dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal; el cual será medido por un cuestionario; y cuyo valor final será bajo, medio y alto.	Agotamiento emocional	Emocionalmente agotado Cansado al final del trabajo Fatigado por la mañana Esfuerzo tensionante Desgastado por trabajo Frustrado o aburrido Trabajo demasiado Estrés crónico Acabado por trabajo	01 – 09	Ordinal
		Despersonalización	Trato impersonal, apática Insensible con la gente Duro emocionalmente Preocupa menos a pacientes Acusan de sus problemas	10 – 14	Ordinal
		Baja realización personal	Comprendo a los demás Trato eficaz de pacientes Influencia positiva Me siento muy activo Atmosfera relajada Estimulado después de trabajar Cosas útiles en mi profesión Trato problemas emocionales	15 – 22	Ordinal

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Variable 2 Desempeño Laboral	Es el desempeño laboral en los enfermeros durante la pandemia en la UCI del Hospital Emergencia Ate Vitarte; según dimensiones competencia cognitiva, competencia actitudinal y social, y competencia capacidad técnica; el cual será medido por un cuestionario; y cuyo valor final será deficiente, regular y eficiente.	Competencia cognitiva	Conoce patologías de su servicio Conocimientos en la práctica Toma decisiones oportunas Brinda cuidados adecuados Utiliza equipos e instrumentos Reconoce signos y síntomas Valora y planifica los cuidados Anota en la historia clínica	01 – 08	Ordinal
		Competencia actitudinal y social	Soporte emocional a la familia Brinda preparación psicológica Buenas relaciones interpersonales Respeto la privacidad del paciente No comenta situación del usuario Brinda información sobre la salud Respeto opiniones y sugerencias	09 – 15	Ordinal
		Competencia capacidad técnica	Verifica la indicación médica Aplica correctamente medicamentos Prepara el material y el equipo Realiza el lavado de manos Practica las medidas de bioseguridad Aplica las medidas de asepsia	16 – 21	Ordinal

ANEXO 4. CARTA DE AUTORIZACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACION PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El que suscribe, presidente del comité de ética e investigación **M.C. Arango Ochante Pedro**, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DURANTE LA PANDEMIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL EMERGENCIA ATE VITARTE, 2022** ha sido evaluado por un miembro del comité con el dictamen siguiente: **APROBADO POR UNANIMIDAD**

No habiéndose encontrado objeciones en dicho proyecto de acuerdo a los estándares propuestos y la responsabilidad del Investigador(a) principal **M.C. LIC ROXANA CORTABRAZO ASENCIO**

La fecha de aprobación tendrá vigencia de 60 días a partir de la fecha.
Asimismo, comprometerse hacer llegar el informe de la ejecución del proyecto.

Ate 08 de agosto de 2022



www.gob.pe/heav
Av. José Carlos Mariátegui 364 -
T (511) 417-2923



CV: 29305



Escaneado con CamScanner

ANEXO 5. BASE DE DATOS

MATRIZ DE DATOS GENERALES

n	Edad	Sexo	Tiempo que labora en la UCI	Tiempo que labora en el hospital
01	1	1	1	2
02	2	2	2	2
03	2	2	2	2
04	2	2	3	2
05	3	2	3	2
06	3	2	3	3
07	3	2	3	3
08	4	2	3	3
09	4	2	3	3
10	1	2	3	3
11	1	2	3	4
12	2	1	4	4
13	2	1	4	4
14	2	1	4	5
15	2	2	5	5
16	2	2	5	1
17	1	2	3	1
18	1	2	3	1
19	1	2	3	1
20	1	2	3	1
21	2	2	3	1
22	2	2	3	2
23	2	2	3	2
24	3	1	3	2
25	3	2	2	2
26	3	2	2	2
27	3	2	2	3
28	2	2	2	3
29	2	2	2	3
30	2	2	2	3

MATRIZ DE DATOS ESPECIFICOS DE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

n	Agotamiento emocional									DX1	Despersonalización					DX2	Baja realización personal								DX3	DX
	01	02	03	04	05	06	07	08	09		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21	22		
01	2	2	3	2	1	2	2	2	2	18	2	2	1	2	3	10	2	2	1	2	2	3	2	2	16	44
02	3	2	2	2	2	1	2	2	1	17	3	2	2	3	2	12	1	2	3	2	1	2	1	1	13	42
03	1	2	1	2	2	2	1	3	2	16	2	2	3	2	1	10	2	3	2	1	3	1	2	2	16	42
04	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	1	2	8	2	2	1	2	2	2	3	2	16	42
05	2	3	2	1	2	3	1	1	3	18	1	3	2	2	1	9	2	1	2	3	2	2	2	3	17	44
06	2	1	2	2	2	1	2	1	1	14	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	2	1	2	15	37
07	2	2	2	3	1	2	1	2	2	17	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	3	2	1	14	40
08	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22	3	2	1	2	2	10	2	1	2	2	1	2	2	2	14	46
09	2	3	2	3	3	2	2	3	2	22	2	1	2	2	1	8	2	2	1	2	2	1	3	2	15	45
10	1	2	1	2	2	2	2	1	1	14	2	2	3	1	2	10	2	1	2	3	3	2	2	1	16	40
11	2	1	2	1	2	2	1	2	2	15	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	2	3	2	3	17	40
12	2	2	2	2	2	1	2	2	3	18	2	2	2	2	2	10	3	2	2	1	2	2	1	2	15	43
13	2	2	2	2	3	2	1	3	2	19	3	2	1	3	2	11	2	2	2	2	2	1	2	2	15	45
14	2	2	3	2	2	3	3	2	1	20	2	1	1	2	2	8	1	3	2	2	1	2	2	1	14	42
15	2	1	2	2	1	2	2	2	2	16	1	1	2	1	2	7	2	2	2	3	2	2	2	2	17	40
16	1	3	2	2	2	1	2	2	2	17	2	1	3	2	1	9	1	2	1	2	2	1	2	1	12	38
17	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16	3	2	2	2	3	12	2	1	3	2	2	3	1	2	16	44
18	2	2	2	1	3	2	2	3	2	19	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	2	1	2	2	14	42
19	3	2	1	2	2	3	2	2	2	19	1	3	1	1	2	8	1	1	1	2	3	2	2	2	14	41
20	2	2	2	3	3	1	3	2	3	21	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	45
21	2	2	3	2	3	2	2	2	2	20	2	1	2	2	2	9	2	1	1	1	1	1	3	1	11	40
22	1	1	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	2	2	2	2	16	41
23	2	1	2	1	2	2	2	2	1	15	1	1	3	2	2	9	1	2	1	2	2	2	1	3	14	38
24	2	1	2	2	2	1	2	1	2	15	2	2	2	2	1	9	2	3	2	1	2	2	2	2	16	40
25	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	2	2	2	3	2	11	3	2	2	3	2	2	2	1	17	45
26	1	2	2	2	2	2	2	3	3	19	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	3	2	2	16	44
27	2	3	2	2	2	1	3	2	1	18	2	1	3	2	3	11	1	2	2	1	2	1	2	2	13	42
28	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20	3	2	2	1	1	9	2	1	1	2	2	2	2	2	14	43
29	2	2	3	1	2	1	2	3	2	18	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	2	1	1	14	40
30	1	1	1	2	2	2	3	2	2	16	1	2	1	2	2	8	2	3	1	2	3	2	2	2	17	41

MATRIZ DE DATOS ESPECÍFICOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

n	Competencia cognitiva								DY1	Competencia actitudinal y social							DY2	Competencia técnica						DY3	DY
	01	02	03	04	05	06	07	08		09	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21		
01	2	3	2	2	3	3	2	2	19	1	2	3	2	2	1	3	14	2	3	2	2	2	1	12	45
02	1	2	3	2	2	2	1	3	16	2	3	1	2	3	2	2	15	1	2	3	3	2	3	14	45
03	3	2	1	2	1	3	3	2	17	2	2	2	3	2	3	3	17	3	2	1	1	2	3	12	46
04	2	1	2	3	2	3	2	1	16	3	2	2	1	2	2	3	15	2	1	2	2	1	2	10	41
05	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	3	3	2	2	2	2	16	2	3	2	2	2	3	14	46
06	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	2	2	2	1	2	2	13	3	2	3	2	3	2	15	47
07	3	2	2	2	2	1	2	3	17	3	2	2	3	2	2	1	15	2	2	2	3	3	2	14	46
08	2	3	2	3	2	3	1	2	18	2	1	2	2	2	3	14	1	3	2	2	2	3	13	45	
09	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	3	3	3	3	1	2	17	3	2	3	2	3	2	15	51
10	3	3	2	2	2	3	1	3	19	3	2	2	2	2	3	16	1	3	2	3	2	2	13	48	
11	2	2	1	3	2	2	2	2	16	1	2	2	1	3	3	2	14	2	2	1	2	2	1	10	40
12	2	2	2	2	3	3	3	2	19	2	3	3	2	2	2	3	17	3	2	2	2	2	3	14	50
13	2	3	2	1	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	3	2	15	2	3	2	2	3	2	14	45
14	1	2	3	2	2	2	3	2	17	2	2	1	3	2	2	2	14	3	2	3	3	2	2	15	46
15	2	3	2	3	3	3	2	2	20	3	3	2	2	3	2	3	18	2	3	2	2	3	3	15	53
16	3	2	2	2	1	2	2	1	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	2	10	39
17	3	1	3	2	2	1	3	2	17	3	2	3	3	2	1	1	15	3	1	3	2	2	2	13	45
18	2	2	2	2	2	3	2	3	18	1	1	2	2	2	2	3	13	2	2	2	3	3	1	13	44
19	2	3	1	2	3	2	2	2	17	2	2	2	1	2	3	2	14	2	3	1	2	2	2	12	43
20	3	2	2	1	2	3	3	2	18	2	3	2	2	1	2	3	15	3	2	2	2	2	3	14	47
21	2	2	3	3	2	2	2	3	19	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	3	2	3	3	15	53
22	2	3	2	2	3	2	2	2	18	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	3	2	14	47
23	2	2	2	2	2	3	1	2	16	2	2	2	2	2	3	3	16	1	2	2	2	2	2	11	43
24	2	3	2	1	2	2	3	3	18	2	2	3	3	1	2	2	15	3	3	2	2	3	3	16	49
25	1	2	1	2	3	2	2	2	15	3	1	1	2	2	1	2	12	2	2	1	2	2	2	11	38
26	2	2	3	3	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	3	2	2	2	13	46
27	3	2	2	2	2	1	3	2	17	1	3	2	1	2	2	1	12	3	2	2	3	3	1	14	43
28	2	2	2	2	1	3	2	1	15	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	2	1	1	2	10	42
29	2	1	3	2	2	2	1	2	15	3	2	1	2	2	1	2	13	1	1	3	2	3	3	13	41
30	3	3	2	3	2	3	2	1	19	2	3	2	3	2	2	3	17	2	3	2	3	1	2	13	49