

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Work-Related Factors Associated With Burnout Among
Peruvian Nurses**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Diego Caleb Sucapuca Salazar

Asesor:

Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique

Lima, noviembre del 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo Víctor Álvarez Manrique, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Work-Related Factors Associated With Burnout Among Peruvian Nurses”** constituye la memoria que presenta el Bachiller Diego Caleb Sucapuca Salazar para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuyo artículo ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 22 días del mes de noviembre del año 2022



Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 25 días del mes de octubre del año 2022 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Karina Elizabeth Paredes Abanto el secretario: Mtro. Santos Víctor Burgos Chávez como miembro: Mg. Alcides Alberto Flores Saenz y el asesor Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *“Work-Related Factors Associated With Burnout Among Peruvian Nurses”* del Bachiller:

a. Diego Caleb Sucapuca Salazar

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Diego Caleb Sucapuca Salazar

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	19	A	EXCELENTE	EXCELENCIA

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

<hr/> Presidente 	<hr/> Secretario 
<hr/> Asesor 	<hr/> Miembro
<hr/> Candidato/a (a)	<hr/> Miembro 
<hr/> Candidato/a (a)	<hr/> Candidato/a (b)

Factores laborales asociados al agotamiento entre enfermeras peruanas

Caleb Sucapuca¹, Wilter C. Morales-García^{2*}

¹ Unidad de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

²Unidad de Salud Pública, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

***Corresponding Author:** Unidad de Salud Pública, Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión, Chosica, Lima 15, Perú.

E-mail: wiltermorales@upeu.edu.pe

Introducción:

Comúnmente el agotamiento en las enfermeras ha influido en su desempeño. Teniendo como base la conservación de los recursos, este estudio contribuye a ampliar esta reinterpretación en la relación desempeño-agotamiento e identifica al desempeño laboral en las enfermeras como un precursor del burnout.

Objetivo:

El estudio tuvo como objetivo identificar los factores del rendimiento laboral del personal de enfermería que afectan el burnout.

Métodos

Se empleó un diseño transversal descriptivo y participaron un total de 340 enfermeras del departamento de Moquegua en Perú. Se recopilieron datos demográficos, del desempeño laboral y agotamiento.

Resultados

Los factores del rendimiento laboral, como el rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente, rendimiento en el contexto y las características sociodemográficas (edad y condición laboral) explicaron el 30 % de la varianza en el burnout entre las enfermeras.

Conclusiones

Los factores del rendimiento laboral tienen un impacto significativo en el burnout. Para reducir el agotamiento se debe identificar de manera individual u organizacional los recursos laborales que motiva, compromete y examina el desempeño de las enfermeras. Existe la necesidad de desarrollar entrenamientos que promuevan mejorar las habilidades emocionales para un mejor rendimiento y reducción del agotamiento.

Introducción

En los últimos años se ha demostrado que las enfermeras presentan altos niveles de agotamiento (1,2). El agotamiento constituye una preocupación en las organizaciones de salud debido a los problemas relacionados con la empleabilidad, la atención directa con los pacientes, prestación de atención segura y de mejor calidad (3). Los entornos de práctica insalubre como el aumento de la carga de trabajo, los comportamientos dañinos representan una amenaza para el bienestar de las enfermeras (4). El agotamiento se caracteriza por la pérdida del entusiasmo por el trabajo (5,6) a través de sentimientos de fatiga emocional como una manifestación de la carga de trabajo extrema o tensiones personales en el trabajo producido entre enfermeros (7,8). Así, las enfermeras que experimentan ambientes negativos de trabajo reportan mayor intención de abandonar el empleo

y presentar mayor burnout (9). Estudios previos también sugieren que las enfermeras con agotamiento tienen más probabilidades estar insatisfechas con el trabajo (10).

La escasez de enfermeras y la carga de trabajo en Perú pueden afectar el rendimiento laboral (11). El rendimiento refiere al comportamiento que sustenta un entorno social en base a conductas que ayudan al funcionamiento del hospital (12). El agotamiento se ha relacionado de manera negativa con el rendimiento laboral en el personal de enfermería en diversos estudios (13–15). La alta carga de trabajo, turnos largos, presión del tiempo altas demandas laborales y psicológicas se asocian con el agotamiento laboral en enfermería (16). Por lo que la influencia del agotamiento en el rendimiento de las enfermeras ha sido ampliamente reportada (17).

Sin embargo, la relación entre el agotamiento y el rendimiento puede invertirse. Es decir, la relación rendimiento laboral puede ser un antecedente negativo del agotamiento (18). Dado que según la teoría de la conservación de los recursos, los empleados pueden intentar obtenerlos y preservarlos, pues los recursos como las características personales, esfuerzos, condiciones, habilidades o desafíos son valorados como medio para la realización de los objetivos (19,20). Cuando los recursos del personal no pueden satisfacer las demandas laborales debido a factores internos o externos se produce el agotamiento (21). La despersonalización o falta de realización en las enfermeras indican un mayor agotamiento (22). Asimismo, las organizaciones que tienen formas en las que brindan recompensas, como incentivos financieros a los empleados en momentos difíciles afectan positivamente en el rendimiento (23). La motivación de los trabajadores de salud permite una mayor comunicación y retroalimentación organizacional que afectan la capacidad real y percibida, lo que, a su vez, estimulan la adopción de parte de los trabajadores en la metas de la organización (24). En consecuencia, es probable que el agotamiento se reduzca debido a las recompensas emocionales (cumplido, oportunidad, empoderamiento y reconocimiento) y recompensas materiales (ascenso, certificado, incentivo y licencia especial) que permiten un mayor desempeño (25). Las enfermeras con alto rendimiento hacen frente a situaciones de mucho estrés, tomar mejores decisiones, mayor bienestar, desarrollar habilidades y reducir la presión para una mejor calidad de atención (26). Las enfermeras cuyas estrategias son eficaces para el afrontamiento centrados en el problema y en la emoción han desarrollado habilidades de afrontamiento-agotamiento.

Hasta donde sabemos pocos estudios han abordado la relación entre el agotamiento y el rendimiento en enfermeras (18). Este estudio propone una relación inversa entre el agotamiento y el rendimiento laboral en enfermeras. Se siguió la propuesta de Hobfoll (27) que indica que la conservación de los recursos alude a los esfuerzos individuales para la obtención de recursos como oportunidades, empoderamiento, carga justa, demandas, etc., pues su falta provoca agotamiento (28).

Por lo tanto, este estudio postula que el rendimiento laboral es un tipo de recurso para la obtención y generación de resultados o la minimización del agotamiento. Dado que los empleados que están más preocupados por su trabajo y mejora profesional buscan los medios para manejar factores estresantes y efectos negativos, esforzándose para lograr un mayor rendimiento y asegurar su trabajo y promoción. Este estudio permite contribuir a un mayor conocimiento del rendimiento laboral y agotamiento en las enfermeras. Por lo que esta relación provee a los investigadores y profesionales a la búsqueda de factores individuales. El objetivo de este estudio fue identificar los factores de rendimiento laboral que afectan al desempeño en enfermeras.

Materiales y Métodos

Diseño del estudio

Este estudio empleó un diseño descriptivo y transversal para identificar la influencia del desempeño laboral en el burnout.

Participantes, muestra y cálculo del tamaño de la muestra

Los participantes del estudio fueron enfermeras que trabajan en hospitales ubicados en la región Moquegua en Perú. Los criterios de inclusión fueron los siguientes: (a) enfermeras registradas en los grupos ocupacionales asistenciales y administrativos; (b) enfermeras con contrato con un mínimo de 3 a 6 meses. Los criterios de exclusión fueron: (a) enfermeras a tiempo parcial; y (b) enfermeras, como jefes o gerentes de enfermería que no participen directamente en el cuidado del paciente. El tamaño de la muestra se calculó mediante el programa G* Power 3.1.9.7 (29). El número de variables explicativas en la regresión lineal múltiple es 6; para un tamaño del efecto de 0.10, una potencia estadística de $(1 - \beta)$ 0.95, y un nivel de significancia (α) de 0,05 para un análisis de regresión múltiple, el tamaño de muestra mínimo requerido fue de 215. Se tuvieron en cuenta las posibles deserciones, las encuestas se enviaron mediante un formulario de *Google forms* y fue compartido a través de redes sociales como WhatsApp, siguiendo la metodología basada en Internet (30). Teniendo las posibles deserciones, se analizaron 329 datos validados, con 5 encuesta excluidas por respuestas no completadas. La tasa de respuesta fue del 98.50%.

Procedimiento

Nos contactamos con los jefes de departamento de enfermería de cada hospital en la región Moquegua en Perú para explicar el propósito del estudio y se obtuvo el permiso correspondiente. los cuestionarios fueron enviados a los departamentos de enfermería, desde donde fueron distribuidos al personal por medio de aplicación de WhatsApp, siguiendo la metodología basada en Internet (30). Los datos fueron recolectados durante el mes de febrero a marzo del 2022. Se informó a los participantes sobre el propósito, el proceso y los resultados serían usados en esta investigación, todos los cuestionarios serían anónimos y confidenciales, además se podían retirarse en cualquier momento. El protocolo del estudio fue revisado por una universidad peruana con código CE -000030 y siguiendo principios establecidos en el Declaración de Helsinki.

Instrumentos

Cuestionario demográfico. Las características demográficas fueron, género, edad y condición laboral como contratado los cuales poseen una fecha de inicio, pero no una de finalización; nombramiento es la incorporación de una enfermera al servicio de las entidades del estado; contrato a plazo fijo que considera un contrato por un tiempo determinado y terceros que cumple un servicio a favor de un tercero.

Rendimiento laboral. Se empleó el Cuestionario Rendimiento Laboral Individual (IWPQ) (31). El cuestionario evalúa el nivel de rendimiento laboral basándose en la evaluación de los colaboradores sobre su propio rendimiento en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes. Consta de 13 ítems de tipo Likert: Nunca = 1; casi nunca = 2; algunas veces = 3; casi siempre = 4; siempre = 5. Está conformada por las tres principales dimensiones: Rendimiento en la Tarea ($\alpha = .76$), comportamientos contraproducentes ($\alpha = .76$) y rendimiento en el Contexto ($\alpha = .72$).

Burnout. Para medir el burnout se empleó el Ítem Único de Burnout (IUB) (32). El instrumento mide el grado de agotado mental y físico. Consta de cinco categorías descriptivas, ordenadas de acuerdo con a la magnitud descriptiva de la experiencia de burnout. El análisis de la valoración de la intensidad de las opciones de respuesta consiste en obtener la mediana de las calificaciones y asignarles una calificación desde 1 (mínima intensidad percibida) hasta 5 (máxima intensidad percibida).

Análisis estadístico

Los datos se analizaron utilizando el software libre R 4.1.1.

Se usó estadística descriptiva para resumir las características de los participantes. Para identificar las diferencias entre los factores del rendimiento laboral: el rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto y el burnout según las variables demográficas, se usó el análisis de varianza o la prueba *t*. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para examinar las relaciones entre los factores de rendimiento laboral y el burnout. Para identificar el poder explicativo y los factores de rendimiento laboral que afectan el burnout en las enfermeras, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple ingresando los factores de rendimiento laboral, después de ajustar por las características demográficas de los participantes. Las variables categóricas como desempeño laboral y la edad se ingresaron como codificación ficticia.

Resultados

Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el Contexto según características sociodemográficas.

La edad media (\pm DE) de las enfermeras asistenciales fue de 40.49 (\pm 10.21) años, y la mayoría fueron mujeres (71.8%) y con edades entre 41-64 años (28.2%) y el 63.5% de las enfermeras tenía una condición laboral de contratado. En la tabla 1 no se encontraron diferencias significativas entre la edad y el rendimiento con las tareas ($F = 0.016$, $p = .98$), comportamientos contraproducentes ($F = 0.627$, $p = 0.54$), rendimiento en el contexto ($F = 0.045$, $p = .96$) y burnout ($F = 2.632$, $p = .07$). Asimismo, el sexo no reveló diferencia significativa en términos de rendimiento con la tarea ($t = -1.466$, $p = .14$), comportamiento contraproducente ($t = -0.011$, $p = 0.99$), rendimiento con la tarea ($t = 0.323$, $p = .75$) y burnout ($t = -1.595$, $p = .114$). También, la condición laboral y los comportamientos contraproducentes ($F = 1.794$, $p < .07$). Esto indica que estas características demográficas produjeron en el rendimiento laboral y burnout resultados similares. Entre los factores del rendimiento laboral, las enfermeras que eran contratadas, tuvieron un nivel significativo mayor de rendimiento con la tarea ($F = 3.645$, $p = .01$) y rendimiento en el contexto ($F = 7.796$, $p < .001$). El burnout fue significativamente mayor en las enfermeras que tenían una condición laboral por trabajo de terceros ($F = 3.645$, $p = .05$) (Tabla 1).

Tabla 1. Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el Contexto según características sociodemográficas (N = 340).

Características	Categoría	n	(%)	Rendimiento en la Tarea			Comportamientos contraproducentes			Rendimiento en el Contexto			Burnout		
				M \pm DE	t or F	P	M \pm DE	t or F	P	M \pm DE	t or F	P	M \pm DE	t or F	P
Edad	20 - 30	57	16.8	22.18 \pm 2.99	0.016	.98	6.51 \pm 2.92	0.627	0.54	17.51 \pm 2.76	0.045	.96	1.65 \pm 0.77	2.632	.07
	31 - 40	132	38.8	22.18 \pm 2.54			6.48 \pm 2.80			17.39 \pm 2.04			1.60 \pm 0.64		
	41 - 64	151	44.4	22.13 \pm 2.96			6.16 \pm 2.49			17.44 \pm 2.59			1.45 \pm 0.65		
Sexo	Femenino	244	71.8	22.00 \pm 2.78	1.466	.14	6.34 \pm 2.67	-0.011	0.99	17.50 \pm 2.44	0.323	.75	1.58 \pm 0.695	1.794	.07
	Masculino	96	28.2	22.50 \pm 2.84			6.34 \pm 2.73			17.40 \pm 2.37			1.44 \pm 0.595		
Condición Laboral	Contratado	216	63.5	22.37 \pm 2.59	3.645	.01	6.30 \pm 2.80	1.636	0.18	17.77 \pm 2.15	7.796	<.001	1.53 \pm 0.64	2.606	.05
	Nombrado	98	28.8	21.96 \pm 2.94			6.63 \pm 2.48			17.01 \pm 2.51			1.58 \pm 0.75		
	Plaza Fijo	16	4.7	22.19 \pm 3.64			5.06 \pm 1.65			17.25 \pm 3.32			1.19 \pm 0.54		
	Tercero	10	2.9	19.50 \pm 3.34			6.50 \pm 2.99			14.50 \pm 3.06			1.90 \pm 0.57		

Puntuaciones medias de los factores de rendimiento laboral y el burnout y la correlación entre variables.

La puntuación media (\pm DE) del burnout fue de 1.54 (\pm 0.67). Entre los factores del rendimiento laboral la puntuación media del rendimiento en la tarea (22.16 ± 2.8) fue la más alta, seguida del rendimiento en el contexto (17.43 ± 2.42) y el comportamiento contraproducente (6.34 ± 2.68). El burnout se correlacionó positivamente con el comportamiento contraproducente ($r = .54, p < .001$) y negativamente con el rendimiento en la tarea ($r = -0.43, p < .001$) y el rendimiento en el contexto ($r = 0.45, p < .001$). Entre los factores del rendimiento laboral, el rendimiento en la tarea se tuvo una correlación fuerte con el rendimiento en el contexto ($r = 0.73, p < .001$) y una correlación negativa con el comportamiento contraproducente ($r = -0.25, p < .001$), mientras que el comportamiento contraproducente se correlacionó de manera negativa con el rendimiento con el contexto ($-0.30^{**}, p < .001$) (Tabla 2).

Tabla 2. Coeficiente de correlación, puntuaciones medias y desviación estándar.

	1	2	3	4	M	DE
1. Burn	1				1.54	0.67
2. Reta	-0.43**	1			22.16	2.8
3. CoCo	0.28**	-0.25**	1		6.34	2.68
4. ReCo	-0.45**	0.73**	-0.30**	1	17.43	2.42

Burnout; Reta= Rendimiento en la tarea; CoCo = Comportamientos contraproducentes, ReCo = Rendimiento en el contexto; M = Media; DE = Desviación estándar.

** $p < .01$.

Relaciones entre los factores del rendimiento laboral y el burnout

El rendimiento en el contexto ($\beta = -0.078, p < 0.000$) tuvo el mayor impacto negativo, seguido del estrés por carga de trabajo ($\beta = -0.416, p = 0.009$) con el agotamiento, mientras que el comportamiento contraproducente tuvo un impacto positivo ($\beta = 0.032, p = 0.015$) con el agotamiento. Además, el trabajo a plazo fijo ($\beta = 0.416, p = 0.009$) y la edad de 20 a 30 años ($\beta = 0.218, p = 0.032$) se correlacionaron de manera negativa y positiva con la intención de rotación respectivamente. Estas variables explicaron el 30% de la varianza en la intención de rotación entre las enfermeras del hospital en este estudio (Tabla 3).

Tabla 3. Regresión lineal múltiple que predice el desempeño laboral que afecta al agotamiento

Variables	Estimate	Std. Error	t	p	
(Intercept)	3.713	0.324	11.45	0.000	***
Reta	-0.049	0.018	-2.666	0.008	**
CoCo	0.032	0.013	2.443	0.015	*
ReCo	-0.078	0.022	-3.552	0.000	***
Con. Lab. (Plaza fijo) ^a	-0.416	0.158	-2.643	0.009	**
Edad (20-30) ^a	0.218	0.101	2.156	0.032	*
Edad (31-40) ^a	0.119	0.076	1.568	0.118	
F (p)	19.04 (<0.000)				
R2	0.3013				
Adjusted R2	0.2854				

Nota. Reta= Rendimiento en la tarea; CoCo = Comportamientos contraproducentes, ReCo = Rendimiento en el contexto; *variable dependiente* = Burnout, *t* = Estadístico de prueba, *p* = Probabilidad, ^a Dummy coded.

0 '***' 0.001 '***' 0.01 '*' 0.05 '' 1

Discusión

El agotamiento ha sido ampliamente reconocido como un antecedente del rendimiento laboral (13–17), reportando el efecto negativo en el rendimiento y así mismo se han propuesto varios recursos para minimizar el agotamiento. Este estudio abordó este tema desde la teoría de conservación de recursos y propone una relación inversa entre el rendimiento y el agotamiento en los empleados (18,27). En particular, este estudio evidenció que todos los factores del rendimiento laboral en las enfermeras se relacionan significativamente con el burnout.

Notablemente los factores del rendimiento laboral como el burnout difirieron significativamente para los grupos de edad y sexo. Asimismo, los factores del rendimiento laboral como rendimiento con la tarea, rendimiento en el contexto y el burnout mostraron diferencias significativas en la condición laboral como contratado. Estos estudios son consistentes con estudios previos que muestran que la condición laboral contribuye a un mayor rendimiento laboral, por la experiencia y la condición remunerativa, como también puede incluir mayor agotamiento debido a los tiempos relativamente más largos (33,34).

Debido a que este estudio proporcionó una comprensión más completa de los tres subfactores del rendimiento laboral. En el análisis de regresión múltiple ajustado por las variables de confusión encontramos que el rendimiento con la tarea tuvo un impacto positivo en el burnout. Un nivel alto de trabajo individual supone que el personal realiza su tarea de manera competente, por tanto, el vínculo causal del rendimiento tiene un impacto en el agotamiento (35). Esto se debe a que, la despersonalización, ineficiencia profesional, el sentimiento de no cumplir adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo provoca graves problemas profesionales y consecuencias negativas en la conducta, emocional social y organizacional, desarrollando agotamiento (36). Así, la competencias reducidas de las enfermeras en la realización tareas resulta de la promoción profesional y una autoevaluación negativa (37). La identificación del alto rendimiento en las enfermeras es importante para un alto nivel en el desempeño personal con los pacientes. Asimismo, el involucrar a las enfermeras de manera inapropiada en la realización de las tareas conduce al agotamiento.

Asimismo, los resultados muestran que el comportamiento contraproducente tuvo un impacto positivo en el burnout. Este hallazgo indica que el comportamiento contraproducente expresa la ineficiencia de los empleados para manejar las tareas o los deberes. Esta contra productividad puede ser el resultado de deficiencias individuales, falta de ciertas habilidades, conocimientos o habilidades. Tal comportamiento se relaciona e impacta positivamente en el burnout, ocasionando efectos perjudiciales para la salud organizacional (38). Las situaciones exigentes con pacientes a las que enfrentan las enfermeras han conllevados a problemas de conducta desviadas del personal al paciente o a sus pares. Este comportamiento de represalia en las enfermeras permite mostrar frustración u hostilidad como ejemplos de sabotaje que ocurre en el lugar de trabajo conducen al agotamiento de la persona (39). La identificación de la organización en estos comportamientos permitirá una mayor gestión de los encuentros emocionales y los empleados presentarían menor agotamiento.

Además, el hallazgo de que el rendimiento con el contexto tuvo un impacto negativo, es un recurso valioso, pues las habilidades personales, cohesión, colaboración en grupo, la realización personal o

la autoconfianza son una forma eficaz de reducir el agotamiento (40,41). En tanto estrategias para fortalecer el compromiso con los empleados en la organización, es probable que sufran menos agotamiento, maximizando la toma de decisiones, elogios, reconocimiento para establecer una visión y metas compartidas.

Por otro lado, las variables de confusión como la condición laboral y la edad se asociaron de manera negativa y positivamente con el agotamiento, respectivamente. El agotamiento se desencadena en la edad media del profesional cuando realiza un balance negativo de su posición y desarrollo laboral.

El estudio sostiene que el rendimiento laboral es un recurso valioso para motivar a los empleados y reducir el agotamiento. El rendimiento con las tareas las habilidades y colaboración grupal del individuo, contrasta el agotamiento. En tal sentido confirmamos las relaciones en este estudio y enriquece las teorías al ampliar su aplicación en el entorno organizacional. El estudio señala una dirección diferente para la investigación del agotamiento y ratifica las consecuencias negativas. Además, contribuye al compromiso con los empleados y permite una visión de la relación con el desempeño. Las implicaciones del estudio son particulares en las organizaciones y en los profesionales en el sentido de la identificación de los factores estresantes del trabajo o comportamiento contraproducentes, la gerencia debe buscar factores individuales dentro de los empleados. Los gerentes de las organizaciones pueden monitorear la identificación de los candidatos más adecuados, debido a una evaluación positiva del desempeño y el efecto negativo sobre el agotamiento. Las selecciones de candidatos con perspectivas positivas tendrían consecuencias en las organizaciones menos negativas, ya que los empleados que desarrollen agotamiento puede reducir la productividad. Ante esto las organizaciones podrían brindar capacitaciones que ayuden a mejorar las habilidades que mejoren el rendimiento laboral y reducir el agotamiento. Los empleados también pueden asesorarse y capacitarse para una mejor competencia y minimizar las consecuencias negativas.

Limitaciones

Se trata de un conjunto de datos transversales, lo que limita el alcance de relaciones causales. Sin embargo, en base a la revisión de la literatura y teorías fundamentadas fueron sustentadas sustancialmente. Por lo que se recomienda en un futuro realizar estudios longitudinales. Puede haber otros factores que afectan el agotamiento en las enfermeras, sin embargo, este estudio no pudo incluir todas las variables de confusión. La investigación tuvo mayor participación de mujeres, lo que provee dificultad al generalizar los resultados a ambos grupos. Por otro lado, la investigación provee datos de una determinada región del Perú, y no se consideraron otras región o muestras, por tanto, las generalizaciones para otros países deben tomarse con precaución.

Conclusión

Entre los factores de rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto se asociaron con el agotamiento en las enfermeras peruanas. Esas variables explicaron el 30 % de la varianza en el agotamiento de las enfermeras. Nuestros hallazgos siguieron que los recursos laborales tienen un gran impacto en el agotamiento y cada uno de los factores laborales afecto en el agotamiento de las enfermeras. Sobre todo, los hallazgos des estudio destacan que los recursos laborales de las enfermeras tienen un impacto en el desempeño.

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés potencial.

Financiamiento: Los autores declaran que no han recibido apoyo financiero para la realización de la investigación.

Referencias

1. Manzano García G, Ayala Calvo JC. Emotional exhaustion of nursing staff: influence of emotional annoyance and resilience. *Int Nurs Rev* [Internet]. 2012 Mar 1 [cited 2022 Jun 29];59(1):101–7. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1466-7657.2011.00927.x>
2. Yeh TF, Chang YC, Hsu YH, Huang LL, Yang CC. Causes of nursing staff burnout: Exploring the effects of emotional exhaustion, work–family conflict, and supervisor support. *Japan J Nurs Sci* [Internet]. 2021 Apr 1 [cited 2022 Jun 29];18(2):e12392. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jjns.12392>
3. Liu J, Zheng J, Liu K, Liu X, Wu Y, Wang J, et al. Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese hospitals. *Nurs Outlook*. 2019 Sep 1;67(5):558–66.
4. Poku CA, Donkor E, Naab F. Determinants of emotional exhaustion among nursing workforce in urban Ghana: a cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 2020 Dec 1 [cited 2022 Jun 29];19(1):1–10. Available from: <https://link.springer.com/articles/10.1186/s12912-020-00512-z>
5. Hewitt DB, Ellis RJ, Hu YY, Cheung EO, Moskowitz JT, Agarwal G, et al. Evaluating the Association of Multiple Burnout Definitions and Thresholds With Prevalence and Outcomes. *JAMA Surg* [Internet]. 2020 Nov 1 [cited 2022 Jun 29];155(11):1043–9. Available from: <https://jamanetwork.com/journals/jamasurgery/fullarticle/2770166>
6. Moukarzel A, Michelet P, Durand AC, Sebbane M, Bourgeois S, Markarian T, et al. Burnout syndrome among emergency department staff: Prevalence and associated factors. *Biomed Res Int*. 2019;2019.
7. Lahana E, Papadopoulou K, Roumeliotou O, Tsounis A, Sarafis P, Niakas D. Burnout among nurses working in social welfare centers for the disabled. *BMC Nurs* [Internet]. 2017 Mar 23 [cited 2022 Jun 29];16(1):1–10. Available from: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-017-0209-3>
8. Bakhamis L, Paul DP, Smith H, Coustasse A. Still an Epidemic: The Burnout Syndrome in Hospital Registered Nurses. *Health Care Manag (Frederick)*. 2019 Jan 1;38(1):3–10.
9. Panunto MR, Guirardello E de B. Ambiente de la práctica profesional y el agotamiento emocional entre enfermeros de terapia intensiva. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2013 [cited 2022 Jun 29];21(3):765–72. Available from: <http://www.scielo.br/j/rlae/a/PZkzGyjpcNtPsRQprkzTHkt/?lang=es>
10. Dyrbye LN, Shanafelt TD, Johnson PO, Johnson LA, Satele D, West CP. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nurs* [Internet]. 2019 Nov 21 [cited 2021 Dec 21];18(1):1–8. Available from: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7>
11. Ledesma CRD, Crespo HG, Castro AMA, Ledesma CRD, Crespo HG, Castro AMA. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid* [Internet]. 2018 Jan 1 [cited 2022 Jun 29];9(1):1973–87. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973&lng=en&nrm=iso&tlng=es

12. Tong L. Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2018 Apr 1 [cited 2022 Jun 29];24(2):e12620. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ijn.12620>
13. Keijsers GJ, Schaufeli W, Le Blanc PM, Zwerts C, Miranda DR. Performance and burnout in intensive care units. <http://dx.doi.org/10.1080/02678379508256897> [Internet]. 2007 [cited 2022 Jun 29];9(4):513–27. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678379508256897>
14. Sharma J, Dhar RL. Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Pers Rev*. 2016 Feb 1;45(1):161–82.
15. Giorgi F, Mattei A, Notarnicola I, Petrucci C, Lancia L. Can sleep quality and burnout affect the job performance of shift-work nurses? A hospital cross-sectional study. *J Adv Nurs* [Internet]. 2018 Mar 1 [cited 2021 Dec 21];74(3):698–708. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jan.13484>
16. Dall’Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Hum Resour Heal* 2020 181 [Internet]. 2020 Jun 5 [cited 2022 Jun 29];18(1):1–17. Available from: <https://link.springer.com/articles/10.1186/s12960-020-00469-9>
17. Parker PA, Kulik JA. Burnout, self- and supervisor-rated job performance, and absenteeism among nurses. *J Behav Med* 1995 186 [Internet]. 1995 Dec [cited 2022 Jun 29];18(6):581–99. Available from: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01857897>
18. Prentice C, Thaichon P. Revisiting the job performance – burnout relationship. <https://doi.org/10.1080/1936862320191568340> [Internet]. 2019 Oct 3 [cited 2022 Jun 29];28(7):807–32. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19368623.2019.1568340>
19. Bakker AB, Demerouti E, Euwema MC. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *J Occup Health Psychol* [Internet]. 2005 Apr [cited 2022 Jun 29];10(2):170–80. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15826226/>
20. Lee JH (Jay), Ok CM. Understanding hotel employees’ service sabotage: Emotional labor perspective based on conservation of resources theory. *Int J Hosp Manag*. 2014 Jan 1;36:176–87.
21. Brewer EW, Shapard L. Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience: <http://dx.doi.org/10.1177/1534484304263335> [Internet]. 2016 Jul 24 [cited 2022 Jun 29];3(2):102–23. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1534484304263335>
22. Jenkins R, Elliott P. Stressors, burnout and social support: nurses in acute mental health settings. *J Adv Nurs* [Internet]. 2004 Dec 1 [cited 2022 Jun 29];48(6):622–31. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1365-2648.2004.03240.x>
23. de Waal A, Burrell J, Drake S, Sampa C, Mulimbika T. How to stay high-performing: developing organizational grit. *Meas Bus Excell*. 2022;ahead-of-print(ahead-of-print).
24. Franco LM, Bennett S, Kanfer R. Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. *Soc Sci Med*. 2002 Apr 1;54(8):1255–66.
25. Koo B, Yu J, Chua BL, Lee S, Han H. Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry. <https://doi.org/10.1080/1528008X20191663572> [Internet]. 2019 Jul 3 [cited 2022 Jun 29];21(4):371–401. Available from:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1528008X.2019.1663572>

26. Goldsby E, Goldsby M, Neck CB, Neck CP. Under Pressure: Time Management, Self-Leadership, and the Nurse Manager. *Adm Sci* 2020, Vol 10, Page 38 [Internet]. 2020 Jun 28 [cited 2022 Jun 29];10(3):38. Available from: <https://www.mdpi.com/2076-3387/10/3/38/htm>
27. Hobfoll SE. Social and Psychological Resources and Adaptation. *Rev Gen Psychol* [Internet]. 2002 Dec 1 [cited 2022 Jun 29];6(4):307–24. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1037/1089-2680.6.4.307>
28. Dodeler V, Lanfranchi J-B, Mabire C, Houbre B, Hobfoll S. Proposition d'une version française de l'Inventaire de conservation des ressources (ICR). *Bull Psychol*. 2018 Sep 6;Numéro 557(5):807–22.
29. Erdfelder E, FAul F, Buchner A, Lang AG. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behav Res Methods* 2009 414 [Internet]. 2009 [cited 2022 Jun 29];41(4):1149–60. Available from: <https://link.springer.com/article/10.3758/BRM.41.4.1149>
30. Hoerger M, Currell C. Ethical issues in Internet research. In: S. Knapp, M. Gottlieb, M. Handelsman, L. VandeCreek, editors. *APA handbook of ethics in psychology, Vol 2: Practice, teaching, and research*. Washington, D.C.: American Psychological Association; 2011. p. 385–400.
31. Gabini S, Salessi S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Rev Evaluar* [Internet]. 2016 Jun 1 [cited 2022 Mar 21];16(1):31–44. Available from: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>
32. Gustavo Alexis Calderón-De la Cruz CM-S. Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. 2018;123–4.
33. Chu CI, Hsu YF. Hospital nurse job attitudes and performance: The impact of employment status. *J Nurs Res* [Internet]. 2011 [cited 2022 Jul 9];19(1):53–60. Available from: https://journals.lww.com/jnr-twna/Fulltext/2011/03000/Hospital_Nurse_Job_Attitudes_and_Performance__The.8.aspx
34. Jackofsky EF, Peters LH. Part-time versus full-time employment status differences: A replication and extension. *J Organ Behav* [Internet]. 1987 Jan 1 [cited 2022 Jul 9];8(1):1–9. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/job.4030080102>
35. Kim WH, Ra YA, Park JG, Kwon B. Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadersh Organ Dev J*. 2017;38(5):630–45.
36. Palenzuela P, Delgado N, Rodríguez JA. Exploring the relationship between contextual performance and burnout in healthcare professionals. *Rev Psicol del Trab y las Organ*. 2019;35(2):115–21.
37. Nabizadeh-Gharghozar Z, Adib-Hajbaghery M, Bolandianbafghi S. Nurses' Job Burnout: A Hybrid Concept Analysis. *J Caring Sci* [Internet]. 2020 Aug 18 [cited 2022 Jun 29];9(3):154. Available from: <https://pmc/articles/PMC7492971/>
38. Nemteanu MS, Dabija DC. The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Heal* 2021, Vol 18, Page 3670 [Internet]. 2021 Apr 1 [cited 2022 Jun 29];18(7):3670. Available from: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/7/3670/htm>

39. Sarwar A, Abdullah MI, Hafeez H, Chughtai MA. How Does Workplace Ostracism Lead to Service Sabotage Behavior in Nurses: A Conservation of Resources Perspective. *Front Psychol.* 2020 May 26;11:850.
40. Cohen M, Gagin R. Can Skill-Development Training Alleviate Burnout in Hospital Social Workers? http://dx.doi.org/10.1300/J010v40n04_05 [Internet]. 2008 [cited 2022 Jun 30];40(4):83–97. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J010v40n04_05
41. Emold C, Schneider N, Meller I, Yagil Y. Communication skills, working environment and burnout among oncology nurses. *Eur J Oncol Nurs.* 2011 Sep 1;15(4):358–63.