

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del área de  
recuperación en un Hospital de Lima 2024**

Trabajo Académico

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional: Cuidados Quirúrgicos  
con Mención en Recuperación Posanestésica

**Por:**

Rocio Rivera Cupe

Nora Berta Rojas Aguilar

**Asesor:**

Dr. Ramos Alfonso Paredes Aguirre

Lima, 26 de mayo de 2025

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Ramos Alfonso Paredes Aguirre, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE RECUPERACIÓN EN UN HOSPITAL DE LIMA 2024”** de las autoras Rocio Rivera Cupe y Nora Berta Rojas Aguilar tiene un índice de similitud de 17% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 26 días del mes de mayo del año 2025.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Paredes', is written over a horizontal dashed line.

Dr. Alfonso Paredes Aguirre

**Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del área de recuperación en un Hospital de Lima 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Cuidados Quirúrgicos con mención en Recuperación Posanestésica



---

Mg. Elizabeth Gonzales Cardenas  
Dictaminador

Lima, 26 de mayo de 2025

## Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Abstract.....	2
Planteamiento del Problema .....	3
Identificación del Problema .....	3
Formulación del Problema .....	4
Objetivos de la Investigación .....	5
Justificación.....	6
Presunción Filosófica .....	6
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas .....	8
Antecedentes de la Investigación .....	8
Marco Conceptual .....	10
Bases Teóricas .....	15
Definición de Términos.....	17
Metodología .....	18
Descripción del Lugar de Ejecución .....	18
Población y Muestra.....	18
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	23
Procesos de Recolección de Datos .....	25
Procesamiento y Análisis de Datos .....	25
Administración del Proyecto de Investigación .....	27
Referencias Bibliográficas .....	29

## Resumen

El síndrome de Burnout es un trastorno asociado al agotamiento profesional que impacta negativamente en la salud física, emocional y el desempeño laboral del personal sanitario. Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los enfermeros(as) del área de recuperación post anestésica en un hospital de Lima. El diseño de estudio no experimental, correlacional y con un enfoque cuantitativo. La muestra conformada por 80 profesionales de enfermería seleccionados mediante criterios específicos de inclusión y exclusión. Para recopilar los datos, se empleará el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión española, un instrumento validado con alta confiabilidad (V de Aiken = 1.0; Alfa de Cronbach = 0.836). Este instrumento evaluará las principales dimensiones del Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, enfermería, recuperación posanestésica.

## **Abstract**

Burnout syndrome is a disorder associated with professional burnout that negatively impacts the physical and emotional health and work performance of healthcare personnel. This study aims to determine the relationship between Burnout syndrome and the work performance of nurses in the post-anesthetic recovery area in a hospital in Lima. The design of a non-experimental, correlational study with a quantitative approach. The sample consisted of 80 nursing professionals selected using specific inclusion and exclusion criteria. To collect the data, the Maslach Burnout Inventory (MBI) in its Spanish version will be used, a validated instrument with high reliability (V for Aiken = 1.0; Cronbach's alpha = 0.836). This instrument will assess the main dimensions of Burnout: emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal fulfillment.

**Keywords:** Burnout syndrome, work performance, nursing, post-anesthetic recovery.

## **Planteamiento del Problema**

### **Identificación del Problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) reconoció que el síndrome de burnout se constituye en un factor de riesgo laboral y una enfermedad profesional asociada al estrés persistente en el ámbito laboral, que afecta la calidad de vida, el equilibrio mental y el bienestar de las personas. Se caracteriza principalmente por fatiga física y mental, así como por comportamientos distantes o fríos hacia otras personas, y una marcada insatisfacción personal. Asimismo, fue clasificado dentro de los problemas relacionados con el empleo, atribuyéndose su aparición a la sobrecarga laboral que enfrentan numerosos profesionales.

Además, la OMS (2024) señala que el 15 % de las personas mayores en edad laboral presenta algún problema de salud mental, el 30% enfrenta tensiones en el trabajo y el 14,9 % padece burnout, con especial repercusión en el área sanitaria.

En una investigación realizada en Argentina por la Organización Peruana de la Salud (2012) se concluyó que los profesionales de salud padecían de un alto impacto (55%) ocasionado por el síndrome laboral. Brasil ocupa el segundo lugar con un 54 %, seguido de Costa Rica con un 43%, y finalmente Perú con un 11%.

En el Perú, Chávez (2023) señala que en el año 2023 el 78 % de los peruanos padecía burnout laboral y esto fue mayor que en el 2022 (66%). Este incremento se atribuye a un cambio en las prioridades laborales en la era postpandemia, donde la tranquilidad emocional y mental han adquirido mayor relevancia que el salario.

Según un comunicado del Ministerio de Salud (MINSa, 2020) señala que los habitantes de Lima y Callao enfrenta un grado significativo de tensión o ansiedad en un 30%, generado principalmente por dificultades vinculados con la salud, el empleo, la educación, la familia o la pareja.

En el hospital público, en la sala de recuperación, donde se desarrollará el estudio, se observa que ingresan constantemente pacientes post operados, los mismos que han sido sometidos a diferentes procedimientos quirúrgicos y se encuentran en la fase inicial de recuperación tras la cirugía. Esta sala es una unidad especializada dentro del centro quirúrgico, donde los pacientes son monitoreados y atendidos por el limitado equipo de enfermería, que desempeña múltiples funciones. Esta sobrecarga de trabajo, sumada a los desafíos y tensiones propios del entorno, aumenta la posibilidad de padecer del síndrome de desgaste ocupacional.

Esta problemática es causada por la carga laboral en demasía porque tienen que atender a una elevada cantidad de pacientes post operados inmediatos, como cirugías de emergencia, programadas y suspendidas. Todo esto genera una mayor necesidad de personal de enfermería y dificulta la atención eficiente de un gran número de pacientes.

Esta situación problemática puede tener, en el profesional de enfermería, consecuencias significativas negativas sobre el rendimiento laboral, calidad del cuidado, estado físico y mental emocional. Un efecto visible de esta situación es la fatiga crónica.

Este estudio es importante porque podría proporcionar soluciones alternativas que serían valiosas para los trabajadores de la salud y los administradores del hospital. Por lo expuesto se considera que este proyecto es factible e importante, pues comprender la naturaleza y los efectos de síndrome de Burnout y presentar recomendaciones oportunas y preventivas.

### **Formulación del Problema**

Se formulan los problemas en el contexto del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2024.

### ***Problema General***

¿Los niveles de síndrome de Burnout se encuentran asociadas con los niveles del desempeño laboral?

### ***Problemas Específicos***

- ✓ Se plantean los problemas específicos considerando las dimensiones del Síndrome de Burnout, en los siguientes términos:
- ✓ El agotamiento emocional y el desempeño laboral ¿se asocian significativamente?
- ✓ ¿Se relaciona la despersonalización con el desempeño laboral?
- ✓ ¿La realización personal ¿está significativamente asociada al desempeño laboral?

### **Objetivos de la Investigación**

Se plantean los objetivos en el contexto del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2024.

### ***Objetivo General***

Explicar la relación entre los niveles del Síndrome de Burnout con los niveles de desempeño laboral.

### ***Objetivos Específicos***

- ✓ Identificar si el agotamiento emocional y el desempeño laboral se asocian significativamente.
- ✓ Determinar si la despersonalización se relaciona con el desempeño laboral.
- ✓ Explicar si la realización personal se encuentra significativamente asociada con el desempeño laboral.

## **Justificación**

### ***Justificación Teórica***

Los resultados obtenidos podrán llenar algunos vacíos de conocimiento y permitirán comparar distintas teorías sobre el síndrome de Burnout. De esta manera, las teorías que ofrecen previsibilidad y/o impacto serán evaluadas a partir de la información resultante y, en última instancia, podrán incorporarse al conocimiento científico.

### ***Justificación Metodológica***

Otra razón para ejecutar el presente proyecto es que se producirán información sobre la validez de contenido y la confiabilidad de los instrumentos que se utilizarán.

### ***Justificación Práctica y Social***

El producto obtenido facilitará resolver problemas prácticos como el bienestar corporal y emocional de las enfermeras asistenciales, dado que, cuando se presenta la problemática se podrán brindar una mejor atención, orientación y terapia más adecuada, promoviendo enfoques preventivos de forma efectiva y oportuna, previniendo repercusiones significativas en el rendimiento laboral. Además, este estudio tiene una relevancia social, ya que el hospital en cuestión reporta una alta tasa de reincidencia de enfermeras asistenciales que sufren de síndrome de Burnout. Asimismo, se utilizará para mejorar crear eficientes programas educativos preventivos, o para orientar esfuerzos hacia la creación o ajuste de políticas institucionales que fomenten el estado físico y emocional de los enfermeros asistenciales en esta institución hospitalaria.

### **Presunción Filosófica**

Salmos 23:2 dice: “En verdes pastos me hace descansar”. Algunas veces Dios debe hacerte recostarte porque no estás dispuesto a hacerlo. No podemos estar fuertes espiritual y emocionalmente si estamos físicamente agotados. Cuando nos sentimos emocionalmente

desgastados y casi sin energías, necesitas recordar lo que Dios dice y quien es él. Cuando hacemos eso, cambiamos nuestros ojos de nuestro problema hacia nuestro Jesús. Se renueva nuestra conciencia del poder, la presencia y personalidad de Dios. Necesitamos percibir más eso de lo que necesitamos ver a nuestros problemas.

## **Desarrollo de las Perspectivas Teóricas**

### **Antecedentes de la Investigación**

#### *Antecedentes Internacionales*

Rendón et al. (2020) llevaron a cabo una investigación en Ecuador con el propósito de analizar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud. El estudio, de enfoque cualitativo, descriptivo y transversal, se realizó con una muestra de 68 profesionales del área. Los hallazgos revelaron una correlación negativa de -0.56 entre el nivel de Burnout y el desempeño laboral, concluyendo de que, a mayor nivel del síndrome de Burnout, es menor el desempeño laboral.

Durán et al. (2021) realizaron una investigación en Cuba con el objetivo de evaluar el nivel de agotamiento físico en los profesionales de la salud. El estudio, de diseño descriptivo y transversal, en una muestra de 32 enfermeros. Los resultados mostraron que el 75,0 % de los participantes experimentaba agotamiento físico, con un 56,2 % en niveles elevados. Los hallazgos permitieron concluir que existen riesgos psicolaborales que podrían afectar negativamente a este grupo profesional.

Olivares et al. (2022) en Chile realizaron un estudio con el propósito de identificar la prevalencia de Burnout entre el personal asistencial de enfermería. El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, empleando un diseño descriptivo y transversal, en el cual participaron 163 profesionales de la salud. Los resultados revelaron que el 18% de los participantes presentaba niveles altos de Burnout, lo que permitió concluir que este síndrome está presente en diversos contextos laborales.

Salas et al. (2021) realizaron un estudio en Colombia con el propósito de determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería. El estudio, cuantitativo descriptivo transversal, con una muestra de 229 enfermeros. Los resultados mostraron que el

12,7% tenía alto cansancio emocional, el 7,4% alta despersonalización y el 64,2% baja realización personal, siendo esta la más afectada. Concluyeron que el síndrome de burnout es alto la dimensión más afectada fue la baja realización personal, reflejando altos niveles de agotamiento.

### *Antecedentes Nacionales*

Ccoscco (2021) investigó en Lima la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal asistencial, empleando un diseño correlacional y enfoque cuantitativo. En una muestra de 90 enfermeras, en las cuales se hallaron que el 73% presentaba agotamiento emocional medio, el 82% alta despersonalización y el 94% alta realización personal. Concluyendo que existe una relación inversa moderada entre Burnout y desempeño laboral ( $Rho=-0.710$ ,  $p< 0.05$ ).

Lauracio y Lauracio (2020) realizaron un estudio en Puno con el objetivo de identificar la presencia del síndrome de Burnout en trabajadores asistenciales de la salud. Utilizando un enfoque descriptivo-correlacional en una muestra de 80 participantes, encontraron que el síndrome de Burnout tenía una prevalencia promedio del 7,09%, mientras que el 35% presentó un alto desempeño laboral. Concluyeron que no se evidenció una relación significativa entre ambas variables ( $r=0,063$ ).

Gómez (2021) realizó un estudio en Tarma con el objetivo de analizar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño ocupacional. Utilizó un diseño cuantitativo, correlacional y de corte transversal, con una muestra de 76 enfermeras. Los resultados mostraron altos niveles de cansancio emocional (39.5%), despersonalización (11.8%) y baja satisfacción personal (41%), concluyendo que estos factores no impactan de manera significativa en la percepción general del desempeño ocupacional.

Arana (2022) en Lima analizó la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, utilizando un diseño transversal, descriptivo, cuantitativo y correlacional, con una muestra de 70 enfermeras seleccionados por conveniencia. La relación encontrada fue  $r = -0.302$ , lo que indica que, a mayor presencia de Burnout, menor es el desempeño laboral. El 91.4% de los participantes presentó un nivel medio de Burnout, mientras que solo el 54.3% tuvo un desempeño laboral excelente. Se concluyó que existe una correlación negativa significativa entre ambas variables, sugiriendo que un mayor nivel de Burnout está asociado con un rendimiento laboral más bajo.

## **Marco Conceptual**

### ***Primera Variable: Síndrome de Burnout***

Se lo considera como un estado negativo en cuanto a lo físico, emocional y psicológico por el estrés laboral constante y fuerte. Este trastorno afecta principalmente al personal que trabajan en áreas con alta exigencia de sus habilidades emocionales, destreza en el servicio, capacidad de orientación y ayuda personal y social y el servicio al cliente (Montero, 2016).

Maslach (2014) formuló un concepto ampliamente aceptado del Síndrome de Burnout, en términos de tres componentes principales: Fatiga emocional, deshumanización, disminución en la autorrealización, actitud pesimista y distante hacia el trabajo y las personas relacionadas con él, y una sensación de carencia de logros tanto personales como profesionales.

**Niveles del Síndrome.** Según Castillo (2001) se manifiesta en diferentes niveles:

**Leve:** Se presentan indicios específicos, como agotamiento emocional y despersonalización, pero en menor medida. La persona puede mostrar tendencia a ser poco comunicativa y distante en el ámbito laboral.

**Moderado.** Los síntomas se agravan, con desvelo, dificultad para concentrarse y tendencia a la automedicación para manejar el estrés. La calidad del sueño se deteriora y pueden afectar la salud.

**Grave.** Los síntomas son más severos, marcada repulsión hacia el trabajo y la profesión, así como desinterés hacia los enfermos. Se pueden observar ausencias frecuentes en el trabajo y una adicción a sustancias perjudiciales. como forma de afrontar el estrés.

**Factores del síndrome de Burnout.** Rivera et al. (2019) identifica a los siguientes factores:

**Factores Personales.** Incluyen sucesos importantes en la vida, edad, experiencia profesional, género, círculo familiar y soporte social. Una identidad equilibrada y una condición personal positivo se consideran elementos preventivos frente al agotamiento profesional.

**Factores Laborales.** Se relacionan con las profesiones que implican trabajar directamente con personas. Incluyen condiciones laborales inadecuadas en términos del ambiente físico, relaciones laborales, organización del trabajo, salarios bajos y exceso de carga laboral.

**Factores Sociales.** La prevalencia del agotamiento profesional sugiere que el Burnout podría ser un indicador de dificultades colectivos generales.

**Consecuencias del Síndrome de Burnout.** Según Díaz et al. (2015) las repercusiones del síndrome afectan desde una disminución en el rendimiento y disputas laborales hasta la aparición de síndromes mentales, conflictos físico-emocionales e incluso el suicidio. Se consideran en:

**Consecuencias Físicas.** Presentan dificultades musculoesqueléticas como lumbalgia, tensión muscular, cambios del sistema inmunológico que se traducen en un aumento de

infecciones y reacciones. También se presentan trastornos cutáneos, disfunciones sexuales como incapacidad y frigidez, afecciones cardíacas tales como pulsaciones e hipertensión, y dificultades respiratorias como resfriados frecuentes y aflicción asmática, a este se suman los trastornos del sistema nervioso como migrañas y trastornos del sueño, problemas gastrointestinales como gastritis, y trastornos hormonales que afectan el ciclo menstrual.

***Consecuencias Emocionales.*** Presentan fatiga, percepción de vacío, sensibilidad elevada a la frustración, incapacidad para enfrentar situaciones, angustia, intranquilidad, problemas de concentración, escasa memoria, desatención, melancolía, propenso a la depresión, desinterés por el trabajo, escasa autorrealización, inseguridad personal y despersonalización.

***Consecuencias Profesionales.*** Esto incluye: incremento de errores, expresiones verbales y no verbales inapropiadas con los pacientes, poca empatía y comunicación eficiente, apego estricto a las normas, y aislamiento físico.

**Dimensiones de síndrome de Burnout.** Baldeón et al. (2023) propone las siguientes dimensiones:

***Agotamiento Emocional.*** Hay una percepción ascendente de la fatiga laboral y la percepción de no poder dar más de sí mismo profesionalmente. Como mecanismo de defensa, el individuo tiende a apartarse de los demás y adoptar una actitud distante y deshumanizada en el trabajo, manifestada en distanciamiento emocional, cinismo y uso de etiquetas despectivas hacia colegas. A veces, busca culpar a otros por sus decepciones y disminuye su responsabilidad profesional.

***Despersonalización.*** Es una condición en la que una persona se siente desvinculada de sí misma o de su ambiente, como si estuviera observando su vida desde fuera de su propio ser. Puede manifestarse como una sensación de irrealidad o extrañeza hacia uno mismo, los

demás o el mundo que lo rodea. La despersonalización puede ocurrir cuando una persona experimenta una falta de empatía o se vuelve cínica hacia los demás, especialmente en su entorno laboral. Esto puede llevar a conocer a las personas de manera despersonalizada a desconectarse emocionalmente de las interacciones humanas.

***Realización Personal.*** Es un proceso continuo en el que un individuo trabaja para lograr su pleno capacidad y satisfacción en la vida. Implica identificar y perseguir metas y valores significativos para uno mismo, así como desarrollar el potencial individual en diversas áreas, como las relaciones interpersonales, la carrera profesional, el crecimiento personal y el bienestar emocional y físico. Sin embargo, ocasionalmente puede aparecer un resultado opuesto, una sensación contradictoria de incapacidad que lleva a la persona a reforzar sus esfuerzos, habilidades y preocupaciones, incrementando su entrega al trabajo y a los demás de manera incansable. Este sentimiento puede surgir cuando la persona se siente adecuada personal y profesionalmente para el puesto de trabajo, pero comprueba que las exigencias que se le solicitan superan su habilidad para abordarlas adecuadamente.

### ***Segunda Variable: Desempeño Laboral***

Conjunto de actividades o actitudes exhibidas, directamente relacionados con las metas de la entidad y pueden ser evaluados en términos de las habilidades individuales y el aporte a la compañía. Algunos investigadores sugieren que esta definición debe complementarse con una descripción de las expectativas de los empleados, que se refieren al procedimiento a través del cual la empresa garantiza que el trabajo del empleado esté direccionado con los objetivos organizacionales. Además, se destaca la importancia de una orientación continua hacia el desempeño efectivo para garantizar la alineación y el éxito tanto del empleado como de la organización (Pineda et al., 2023).

A pesar de que varios estudios financieros y de productividad indican que las compañías que adoptan mecanismos de administración del rendimiento obtienen resultados

más favorables para sus trabajadores, los administradores deben estar al tanto de que cualquier organización que no aplique una gestión eficiente de desempeño enfrentará consecuencias negativas. Estas pueden incluir la pérdida de oportunidades, una disminución en la motivación y moral de los empleados, y en última instancia, un costo elevado para la empresa (González & Vílchez, 2021).

### **Dimensiones de Desempeño Laboral.**

**Conocimiento.** El conocimiento es la acción deliberada y voluntaria de comprender las propiedades de un elemento, implicando tanto al observador como al objeto observado. Está íntimamente ligado al desarrollo del pensamiento humano. La epistemología, se dedica al estudio del saber y juega un papel crucial en la investigación científica. Esta última inicia con la formulación de hipótesis, utiliza modelos de prueba matemáticos para validarlas, y culmina con el establecimiento de conclusiones que deben ser válidas y reproducibles (Ramírez, 2009).

La teoría genética del conocimiento de Piaget intenta desarrollar racionalmente una teoría universal cognitivo considerando al conocimiento científico por encima del conocimiento vulgar. La teoría se basa en los resultados de las ciencias empíricas (biología, psicologías genéticas, sociología, y otras) que estudian los métodos cognitivos. Piaget integra conocimientos de diversas disciplinas para comprender cómo se crea y desarrolla el conocimiento en los individuos (Rivero, 2012).

**Trabajo en Equipo.** Comprende como un grupo de individuos con destrezas y talento se comprometen y se responsabilizan mutuamente de alcanzar un objetivo o conjunto de objetivos operativos, trabajando con un enfoque común hacia el logro de dichos objetivos. En la colaboración grupal, las destrezas de los miembros son complementarias y cada individuo mantiene responsabilidades tanto individuales como compartidas. Implica un sólido compromiso compartido para alcanzar las metas establecidas, generando una sinergia

favorable mediante esfuerzos organizados. Esta colaboración efectiva resulta en un mejor desempeño, mayor eficiencia y realización personal para los involucrados (Treviño & Abreu, 2017).

**Responsabilidad.** La responsabilidad implica cumplir con obligaciones de manera consciente, comprendiendo las consecuencias de las acciones. Una persona responsable sigue principios éticos como honestidad, justicia y respeto, generando confianza en su entorno. Un líder responsable reconoce la importancia de estos valores y los sigue para alcanzar el éxito. Las responsabilidades no pueden ser delegadas ni abandonadas, ya que esto puede llevar al fracaso. Un líder exitoso asume sus deberes con motivación y confianza, busca el aprendizaje continuo y se esfuerza por alcanzar sus metas sin rendirse (Cajiga, 2016).

## **Bases Teóricas**

Según Juárez (2014) el término “burnout” surgió en América por los años setenta con la finalidad de determinar las reacciones negativas experimentadas al trabajar en los programas sociales. Fue Maslach, en 1976, inició una reflexión acerca de este fenómeno y utilizó el término "burnout" para definir un nuevo trastorno clínico marcado debido al desgaste percibido entre los especialistas en salud mental.

Maslach (2009) destacó la importancia de considerar las características afectivas involucradas en el síndrome de burnout. Argumentó que la presión laboral influye significativamente en la carga emocional y la fatiga mental. Además, subrayó que la implementación de tácticas adecuadas de manejo puede tener un impacto considerable en la responsabilidad ocupacional y los comportamientos laborales de las personas.

Según Chiang et al. (2013) identifican tres componentes clave en el entorno laboral que interactúan para evaluar el grado de tensión y la probabilidad de desarrollar burnout: las demandas del trabajo, el dominio sobre el empleo y la carencia de reconocimiento percibida.

Las demandas del trabajo se refieren al nivel de exigencia percibido, mientras que el control sobre el trabajo se relaciona con la libertad y la capacidad de adoptar resoluciones. La falta de recompensa percibida surge de la discrepancia entre los esfuerzos invertidos y las recompensas recibidas. Cuando es alta la demanda, es bajo el control y la falta de recompensa es significativa, aumenta el riesgo de estrés crónico y burnout. Este modelo es relevante porque identifica los factores laborales que contribuyen al surgimiento del Burnout. Esto permite elaborar planes y programas preventivos.

### ***Teoría de Betty Neuman***

Según Romero et al. (2007) esta teoría ofrece una base conceptual sólida para entender la dinámica entre el individuo y su entorno, especialmente en situaciones de estrés. El individuo es un sistema abierto que interactúa con su entorno. Los estresores laborales pueden perturbar el equilibrio interno del individuo, desencadenando respuestas de adaptación conocidas como líneas de defensa. Estas líneas de defensa incluyen mecanismos físicos, psicológicos, socioculturales y espirituales que el individuo utiliza para proteger su bienestar. Además, el sistema de apoyo, que abarca personas, recursos y redes sociales, desempeña un rol clave en la habilidad del individuo para hacer frente al estrés y mantener su equilibrio.

El Síndrome de Burnout, desde esta teoría, es una disrupción en el equilibrio interno del individuo debido a la interacción constante y fuerte con los factores estresantes en el centro de trabajo. En esa condición el individuo agota su defensa en el sistema inmunológico y lo conduce a un incremento de la tensión percibido, una disminución de la capacidad de afrontamiento y un deterioro del bienestar general. Estos factores pueden contribuir a un bajo desempeño laboral, ausentismo, desplazamiento de personal y una disminución en la categoría de los servicios ofrecidos.

Basándonos en la Teoría de Neuman, las intervenciones oportunas pueden fortalecer las defensas biológicas del individuo y mejorar el sistema de apoyo en el lugar de trabajo. Esto podría incluir programas de entrenamiento en habilidades de afrontamiento, fomento de un ambiente laboral saludable, promoción del autocuidado y desarrollo de estrategias para gestionar el estrés. Además, es importante implementar normas y procedimientos organizacionales que respalden la salud integral de los trabajadores y fomenten una armonía entre la labor profesional y la vida privada.

### **Definición de Términos**

**Síndrome:** Es una constelación de mecanismos patológicos interrelacionados que indican una vía o patrón que causa un desequilibrio del sistema. Este síndrome es un grupo de señales o signos asociados a mecanismos patológicos que conducen al reconocimiento de la afección que impacta al individuo (Reverend, 2000).

**Burnout:** Es una condición de ánimo negativo persistente asociado con el trabajo en personas normales. Se define por cansancio, depresión, percepción de reducción de la competencia, falta de incentivo y una actitud negativa hacia uno mismo, el empleo y el cuidado de uno mismo (Martínez, 2010).

**Desempeño Laboral:** Desempeño individual en la organización, y que completa la jornada de trabajo y debe ajustarse de acuerdo con las demandas y requerimientos del centro laboral, para asegurar efectividad, rendimiento. Cumplimiento de funciones o rol que se le ha establecido y asignado para lograr el éxito organizacional (Ticahuanca & Mamani, 2021).

## **Metodología**

### **Descripción del Lugar de Ejecución**

El área de recuperación posanestésico de un nosocomio de Lima será el lugar de estudio, el mismo que se encuentra ubicado en el distrito Jesús María. Este hospital es considerado de nivel IV de alta complejidad, lo que significa que está equipado para brindar atención médica en una amplia gama de especialidades y cuenta con recursos avanzados para el diagnóstico y tratamiento.

El servicio de recuperación post anestésico se encuentra en el pabellón B del hospital, distribuido en diferentes pisos, segundo, tercer, cuarto, noveno, décimo, duodécimo, sala de emergencia y maternidad. Esta distribución permite una atención integral y especializada para aquellos que fueron sometidos a procesos quirúrgicos y requieren cuidados postoperatorios intensivos.

Ubicado estratégicamente en el distrito limeño de Jesús María, el hospital ofrece servicios de alta complejidad con una cobertura a nivel nacional y local, siendo un Hospital de referencia, para pacientes de diversas partes del país y también para la comunidad local.

### **Población y Muestra**

#### ***Población***

Integrada por las ochenta enfermeras que laboran en el servicio de sala de recuperación postanestésica, constituyendo el total de participantes elegibles para la investigación (N = 80). Esta población reúne los requisitos que establece (Mejía et al., 2021)

## **Muestra**

López (2004) define la muestra como subconjunto de una población o universo, será una muestra por conveniencia. Se considera representativa porque refleja de manera exacta, los atributos de la población.

El muestreo es no probabilístico y por conveniencia del autor, porque se seleccionaron deliberadamente las 80 enfermeras especializadas que trabajan en el servicio de sala de recuperación post anestésico. Para calcular el tamaño de la muestra, se emplearon métodos estadísticos, utilizando un marco de muestra basado en una población definida.

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2x (N - 1) + z^2(p * q)}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

z = nivel de confianza deseado = 1.96

p = proporción de la población con la característica deseada (éxito) = 0.5

q = proporción de la población sin la característica deseada (fracaso) = 0.5

e = nivel de error dispuesto a cometer = 0.05

N = tamaño de la población = 80

$$n = \frac{(0.5 \times 0.5)(1.96)^2 (77)}{(0.05)^2(60 - 1) + (0.5 \times 0.5)(1.96)^2}$$

$$n = 77$$

**Muestreo.** Debido a que la población-muestra está accesible para el analista, facilitando la recolección de datos, ésta se obtendrá por conveniencia.

### ***Criterios de Inclusión y Exclusión.***

***Criterio Inclusión.*** Enfermeras asistenciales del servicio de sala de recuperación post anestésico que deseen participar en el estudio libremente.

### ***Criterios de Exclusión.***

✓ Enfermeras de reemplazo en el servicio.

- ✓ Enfermeras de la actividad administrativa.

## **Tipo y Diseño de Investigación**

Se realizará una investigación del tipo descriptivo con diseño no experimental y correlacional, ajustándose a los objetivos que se han establecido en el presente proyecto.

Medina et al. (2023) describen el esquema y la organización del estudio. El plan corresponde al esquema o planteamiento general de la investigación, mientras que la estructura representa el modelo de las relaciones entre las variables.

## **Formulación de Hipótesis**

Las hipótesis se formulan en el contexto del personal de enfermería del área de recuperación en un hospital de Lima 2024:

### ***Hipótesis General***

H<sub>i</sub>: Existe relación entre los niveles del síndrome de burnout y los niveles del desempeño laboral.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los niveles del síndrome de burnout y los niveles del desempeño laboral.

### ***Hipótesis Específicas***

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral.

H<sub>2</sub>: Existe relación entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral.

H0: No existe relación entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral.

H3: Existe relación entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral.

H0: No existe relación entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral.

### **Variables de Estudio**

- ✓ Síndrome de Burnout.
- ✓ Desempeño laboral.

## Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
V1: Síndrome de Burnout (SB)	El SB denominado estrés crónico, debido al agotamiento laboral (Saborío & Hidalgo, 2015).	El SB será operacionalizado en tres dimensiones: -Agotamiento Emocional -Despersonalización -Falta de Realización Personal Escala de medición: ordinal (Alto, Medio, Bajo)	Agotamiento Emocional  Despersonalización.  Realización Personal.	- Fatiga. - frustración  - Irritabilidad. - Deshumanización  -Eficacia -Buen trato	Ordinal tipo Likert
V2: Desempeño Laboral (DL)	El DL: Prácticas o actitudes observadas en los empleados, determinantes para alcanzar las metas organizacionales (Mendoza & Arriola, 2022).	La variable DL: Conocimiento, Trabajo en equipo, Responsabilidad y medido en una escala ordinal Bajo, Intermedio y bajo.	Conocimiento.  Trabajo Colaborativo.  Responsabilidad.	-Deseo de superación. - Orden.  - Solidaridad -Asertividad -Respeto.  - Puntualidad. - Justificación - Oportuna.	Ordinal tipo Likert

## **Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

### ***Técnica***

Se utilizará la encuesta para evaluar y cuantificar el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Instrumento contara con una escala de Likert politómica para la recopilación de datos, aplicada a una población o muestra específica. Esta técnica, ampliamente utilizada en investigaciones, permite la exploración y transformación de información relevante, facilitando un procesamiento eficiente. Además, busca estudiar, detallar, pronosticar e interpretar ciertos aspectos específicas relacionados con el fenómeno analizado.

### ***Instrumentos***

Para medir el SB, se empleará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), es una versión adaptada para la población española y fue aplicada por Gil & Peiró (1999). En la actualidad, se utiliza frecuentemente en Sudamérica entre la población trabajadora sin restricciones.

El cuestionario tiene 22 ítems distribuidos en tres dimensiones:

- realización personal: 8 ítems
- agotamiento emocional: 9 ítems
- despersonalización: 5 ítems

Las respuestas a los enunciados se evalúan mediante una escala ordinal tipo Likert de 6 niveles, codificada numéricamente del 1 al 6. que oscila entre "nunca" hasta "todos los días".

**Ficha Técnica del Instrumento.** Cuestionario Maslach.

**Autora.** Cristina Maslach.

**Año.** 1986

**Aplicación.** Personal de enfermería

**Tiempo de Aplicación.** Aproximadamente 20 minutos.

**Aplicación.** Profesionales de enfermería.

El Desempeño Laboral se evaluará con el cuestionario propuesto por Caycho (2021) que tiene tres dimensiones:

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Conocimiento.

El grado de respuesta a cada enunciado se medirá utilizando una escala tipo Likert de seis puntos. Posteriormente, los resultados se clasificarán en tres niveles: "bueno", "regular" y "deficiente", de acuerdo con los estándares definidos en la escala de medición.

**Ficha Técnica del Instrumento.** Cuestionario modificado para medir el desempeño profesional en enfermería.

**Autor.** Caycho (2021)

**Aplicación.** Enfermera.

**Tiempo de Aplicación.** 20 min. aprox.

**Validez y Confiabilidad.** Los instrumentos que se utilizarán en el estudio fueron sometidos a juicio de expertos, conformado por 5 enfermeros especialista con maestría y doctorado en enfermería, quienes validaron los instrumentos mediante 3 criterios: claridad, coherencia y relevancia; luego de consolidar la evaluación de los 5 jueces, se procesó la información y se obtuvo como resultado una V de Aiken de 1 (Ver apéndice C).

El análisis de la confiabilidad del instrumento se realizó mediante una prueba piloto en 20 enfermeros que trabajan en sala de recuperación post anestésico, a quienes se le aplicó el cuestionario durante el primer trimestre del año 2024. mediante el programa Jamovi 24.14. Para el cuestionario del SB, el Alpha de Cronbach fue de 0,836, y para el cuestionario de DL fue de 0.913 (Ver Apéndice D).

### **Procesos de Recolección de Datos**

En primer lugar, se realizó una gestión administrativa mediante un documento dirigido a la jefa del servicio de recuperación, con el objetivo de obtener la autorización correspondiente. Se elaborará un cronograma para la recopilación de información, considerando un tiempo de 20 minutos para la aplicación del instrumento. La investigadora será responsable de realizar esta tarea con la muestra seleccionada, previa firma del consentimiento informado por parte de los participantes autorizando el uso de sus respuestas.

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

Se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 27.0 para analizar los datos mediante estadísticas descriptivas e inferenciales. Se empleará el estadístico Rho de Spearman con el fin de determinar el grado de relación entre las variables.

### **Consideraciones Éticas**

La investigación se realizará respetando los principios éticos, asegurando la privacidad, confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes.

Autonomía: La participación será voluntaria y anónima, y se solicitará el consentimiento informado de cada profesional de enfermería, asegurando su derecho a decidir libremente sobre su participación.

**Beneficencia:** Los resultados beneficiarán a los profesionales de enfermería, mejorando sus condiciones laborales y promoviendo su bienestar en el entorno hospitalario.

**No maleficencia:** No se causará daño alguno a los participantes, ni físico ni psicológico, asegurando que los instrumentos utilizados sean apropiados y no generen malestar.

**Justicia:** Todos los profesionales de enfermería tendrán igual oportunidad de participar, sin distinciones, garantizando la equidad en el acceso a la investigación y sus beneficios.

**Consentimiento informado:** Los participantes de forma voluntaria y por decisión propia firmarán el documento de consentimiento informado.



## Presupuesto

ID	PARTIDAS Y SUBPARTIDAS	CANTIDAD	COSTO S./	TOTAL S./
1	Personal	01	400.0	400.0
	Honorarios del investigador	02	900.0	900.0
	Honorarios del revisor lingüístico	01	500.0	500.0
	Honorarios revisor APA	01	300.0	300.0
	Honorarios estadista	01	800.0	800.0
	Honorarios encuestadores	01	300.0	300.0
2	Bienes	4	500.0	2000.0
	Formatos de solicitud	50	0.10	50.0
	USB	02	20.5	40.10
	Otros			300.0
3	Servicios	03	100.0	300.0
	Inscripción y dictaminarian del proyecto	01	100.0	100.0
	Inscripción del proyecto y asesor de tesis	01	300.0	300.0
	Dictaminarian del informe final de tesis	01	500.0	500.0
	Derechos de sustentación, documentos y derecho de graduación	01	250.0	250.0
	Impresión y anillados de ejemplares de la investigación	5.00	20.0	100.0
	Fotocopias	500	0.10	50.0
	Viáticos		30.0	600.0
<b>TOTALES</b>				<b>5090.10</b>

## Referencias Bibliográficas

- Arana, D. (2022). *"Universidad Privada Norbert Wiener Facultad de Ciencias de la Salud Tesis para optar el título profesional de Licenciada en enfermería [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener].*  
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1751aa32-1de9-49a7-8a4e-2ffc9d593786/content>
- Baldeón, M., Janampa, L., Rivera, J., & Santivañez, L. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
- Cajiga, J. (2016). El concepto de responsabilidad social empresarial. *Cemefi*.  
<https://www.cemefi.org/centrodedocumentacion/1426.pdf>
- Castillo, S. (2001). El síndrome de “Burn Out” o síndrome de agotamiento profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2), 11–14.  
[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Caycho, Y. (2021). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Servicio de Cuidados Críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, Lima 2019* [Repositorio, Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. <https://unac.edu.pe/wp-content/uploads/documentos/transparencia/resoluciones-posgrado/2022/113%20%20RESOLUCION%20MAESTRO%20-CAYCHO%20CALAGUA.pdf>

- Ccoscco, A. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/4829>
- Chávez Lucero. (2023, noviembre 10). *El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta*. Forbes Perú. <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
- Chiang, M., Gómez, N., & Marcelo, S. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Redalyc*, 21(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Díaz, B., Vásquez, O., Martínez, R., Santos, Y., & Hernández, L. (2015). El Síndrome de Burnout en Enfermería: Una Barrera para el Cuidado de Calidad. *Salud y Administración*. <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/67/64>
- Durán, R., Gamez, Y., Toirac, K., Toirac, J., & Toirac, D. (2021). *Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente*. <https://orcid.org/0000-0003-4036-6739>
- Gómez, V. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño ocupacional del personal de Enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma en el año 2021* [Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/6638dc37-9b3e-45bd-8ed9-fdf6123f6c76>
- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 51, 54–74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

- Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. *Liberabit*, 20(2), 199–208.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272014000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554.  
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69–74.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3307970>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Artículo de Revisión*, 32, 37–43.  
<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Maslach, C. (2014). *Comprendiendo el Burnout*.  
[https://www.researchgate.net/publication/41126168\\_Comprendiendo\\_el\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout)
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. In W. Sucari, Aza Patty, & Flores Antonio (Eds.), *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

- Mejía, J. I., Díaz, E., & Fuentes, L. (2021). Descripción de población, muestra y muestreo. *Metodología Para La Investigación En Enfermería*, 151–164.  
<https://doi.org/10.59760/8733385.09>
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057–6073. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3165](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165)
- MINSA. (2020, septiembre 15). *Estrés afecta a más del 30% de limeños*. Ministerio de Salud. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/43525-estres-afecta-a-mas-del-30-de-limenos>
- Miravalles, J. (2019). Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. *Gabinete Psicológico*.  
<http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>
- Montero, J. (2016). El Síndrome de Burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: Una propuesta para la intervención. *Anestesia Analgesia Reanimación*, 29(1), 4–4.  
[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-12732016000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12732016000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Olivares Sebastián, Olmos Claudio, Ruíz José, & Campaña Gonzalo. (2022). *Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19 en una clínica privada de Chile*.  
<https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v150n10/0717-6163-rmc-150-10-1342.pdf>
- OMS. (2022, febrero 24). *La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional*. GRUPO2000. <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad->

profesional/#:~:text=Se%20trata%20de%20una%20enfermedad,de%20burnout%20como%20enfermedad%20profesional.

OMS. (2024, septiembre 2). *La salud mental en el trabajo*. OMS.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

OPS. (2012). *Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú*.

[https://dev.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/salud%26trabajo\\_2012.pdf](https://dev.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/salud%26trabajo_2012.pdf)

Pedro R. Gil, P., & Peiró, J. (1999). Validez factorial del maslach burnout inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, *11*(3), 679–689.

<https://www.psicothema.com/pdf/319.pdf>

Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, *5*(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Ramírez, A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. *Anales de La Facultad de Medicina*, *70*(3).

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández Pedroza, R. I., Vargas, M. R., Favela Ocaño, M. A., Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, *19*(3), 479–506. <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>

- Reverend, H. (2000). Una reflexión sobre el concepto de síndrome. *Revista de La Facultad de Medicina*, 48(4).  
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/32866/19641-65138-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, Á., Ortiz, R., Miranda, M., & Navarrete, P. (2019). *Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout)*.  
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Rivero, M. (2012). *Teoría genética de Piaget: Constructivismo cognitivo*.  
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/32321/6/Teoria%20de%20Jean%20Piaget.pdf>
- Romero, G., Flores, E., Cárdenas Patricia, & Osteguín, R. (2007). Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 4(1).  
<https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821005.pdf>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Salas, R., Díaz, D., Serrano, D., Ortega, S., Tuesca, R., & Gutiérrez, C. (2021). Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. *Revista de Salud Pública*, 23(6), 1–8.  
<https://doi.org/10.15446/rsap.v23n6.97141>
- Ticahuanca, F., & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86–98.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>

Treviño, N., & Abreu, J. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405–422. [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

## Apéndice A. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO - 1

#### Variable 1: SÍNDROME DE BURNOUT

Sírvase responder marcando con un aspa (x) según corresponda la frecuencia con que presenta ese sentimiento. Las respuestas serán confidenciales, por lo que se le solicita responder de manera sincera. A continuación, se presentarán situaciones comunes en un servicio; deberá indicar con qué frecuencia estas situaciones le han generado estrés, utilizando la escala a continuación:

#### DATOS GENERALES:

1. Edad: 30-40 ( ), 40-50( ), 60 a más ( )                      Estado civil: (C) ( S )
2. Situación laboral: nombrado ( ) b) Plazo indeterminado ( ) c) CAS ( ) d) Tercero ( )
3. Grado de Estudio: Especialista ( ), Maestría. ( ), Doctorado ( ).

Preguntas y/o Alternativas <b>DIMENSION AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	1 Nunca	2 una vez al mes o menos	3 Unas pocas veces al mes	4 Una vez a la semana	5 Pocas veces a la semana	6 Siempre
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo						
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.						
3. Me siento fatigado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						
4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.						
5. Siento que mi trabajo me está desgastando.						
6. Me siento frustrado en mi trabajo.						
7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.						
9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						
<b>DIMENSION DESPERSONALIZACION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
10. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.						
11. Siento que me he hecho más duro con la gente.						

12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.						
14. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.						
<b>DIMENSION REALIZACION PERSONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.						
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.						
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.						
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo.						
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.						
20. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.						
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (Miravalles, 2019).

## Apéndice B.

### CUESTIONARIO - 2

#### Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Marca con una X en el recuadro su respuesta según la evaluación. Este cuestionario es de carácter **ANONIMO**, y su procesamiento será confidencial. Elija el número que considere adecuado en la siguiente escala:

Edad: a. 30 -40 ( ) b. 40 -50 ( ) c. 50 – 60 ( ) d. Más de 60 años

1. Estado civil: a. Soltera con carga familiar: Hijos, padres, hermanos. ( ) b. Casada ( ) c. Conviviente ( )
2. Condición laboral: a. Nombrado ( ) b. Contratado ( )
3. Años de servicio: a. 10 - 20 años ( ) b. 21 – 30 años ( ) c. Más de 31 años ( )
4. Nivel académico alcanzado: a. Licenciado b. Especialista c. Magister d. Doctorado.

1	NUNCA	2	CASI NUNCA	3	AVECES	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE		
<b>DIMENSIÓN CONOCIMIENTO</b>							<b>ESCALA DE VALORES</b>				
							<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Realiza los procedimientos según las guías de atención actualizada.											
2. Permite las críticas constructivas y/o correcciones en los procedimientos que realiza.											
3. Conoce sobre las contraindicaciones, efectos adversos y utiliza los 10 correctos en la administración terapéutica.											
4. Durante la administración de medicamentos y procedimientos cumple con las medidas de bioseguridad.											
5. Muestras interés en participar en cursos de actualización.											
6. Registra correctamente la hoja gráfica, Kardex, hoja de balance hídrico y SOAPIE.											
7. Mantiene orden sin fallas ortográficas, letra legible y utiliza los colores de lapiceros adecuados.											
<b>DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO</b>							<b>ESCALA DE VALORES</b>				
							<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8. Muestra interés y respeto a sus compañeros de trabajo.											
9. Esta presto en asistir a otras actividades para ayudar a sus compañeros.											
10. Se une al grupo de trabajo y desarrolla la tarea que se le encomienda.											
11. Muestra trato apacible durante situaciones complejas y/o tensas.											
12. Muestra comunicación asertiva.											

13. Colabora aun en actividades ajenas a sus labores.					
14. Demuestra atención a las necesidades del resto del equipo.					
15. Utiliza técnicas de relajación en momentos de estrés.					
<b>DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD</b>	<b>ESCALA DE VALORES</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16. Llega siempre a la hora indicada al trabajo.					
17. Acude puntualmente a las reuniones mensuales del servicio.					
18. Comunica con anticipación las faltas o tardanzas.					
19. Trae documentación pertinente de justificación de falta o tardanza a las oficinas correspondientes.					
20. Procura culminar a tiempo sus actividades sin dejar trabajos pendientes.					
21. Comunica todos los pendientes en forma verbal y escrito, durante el reporte de turno.					

Fuente: instrumento tomado de (Caycho, 2021)

## Apéndice: C

### EVALUACION FINAL DE VALIDEZ DE CONTENIDO SEGÚN OPINION DE EXPERTOS

#### Variable 1: Síndrome de Burnout

CRITERIO	CLARIDAD					S	N	C	V de Aiken	PROMEDIO	
	ITEM	J1	J2	J3	J4						J5
DIM. 1	I1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
DIM. 2	I10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
DIM. 3	I15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I21	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I22	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
<b>PROMEDIO</b>									<b>1</b>		

CRITERIO	COHERENCIA					S	N	C	V de Aiken	PROMEDIO	
	ITEM	J1	J2	J3	J4						J5
DIM. 1	I1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
DIM. 2	I10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
DIM. 3	I15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I21	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I22	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
<b>PROMEDIO</b>									<b>1</b>		

CRITERIO	RELEVANCIA					S	N	C	V de Aiken	PROMEDIO	
	ITEM	J1	J2	J3	J4						J5
DIM. 1	I1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
DIM. 2	I10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
DIM. 3	I15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I21	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I22	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1

PROMEDIO	1
----------	---

Variable: síndrome de Burnout				
V1	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	TOTAL
Dim. 1	1	1	1	1
Dim. 2	1	1	1	1
Dim. 3	1	1	1	1
TOTAL	1	1	1	1

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

si = Valor asignado por el juez i,

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración (2. en este caso)

Considerando que el instrumento Cuestionario de Maslach tendrá mayor validez de contenido mientras que los valores se acerquen más al 1, se puede establecer que existe **buena validez.**

## Variable 2: Desempeño Laboral

CRITERIO		CLARIDAD					S	N	C	V de Aiken	PROMEDIO
ITEM	J1	J2	J3	J4	J5						
DIM.1	I1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
DIM. 2	I8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
I15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1	
DIM. 3	I16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
I21	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1	
<b>PROMEDIO</b>										<b>1</b>	

CRITERIO		COHERENCIA					S	N	C	V de Aiken	PROMEDIO
ITEM	J1	J2	J3	J4	J5						
DIM.1	I1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
DIM. 2	I8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
I15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1	
DIM. 3	I16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
I21	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1	
<b>PROMEDIO</b>										<b>1</b>	

CRITERIO	RELEVANCIA					S	N	C	V de Aiken	PROMEDIO	
	ITEM	J1	J2	J3	J4						J5
DIM.1	I1	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I2	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I4	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I5	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I6	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I7	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
DIM. 2	I8	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I9	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I10	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I11	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I12	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I13	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I14	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
DIM. 3	I15	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
	I16	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I17	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I18	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I19	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I20	1	1	1	1	1	5	5	2	1	
	I21	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1
PROMEDIO									1		

Variable 2: Desempeño Laboral				
V2	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	TOTAL
Dim. 1	1	1	1	1
Dim.2	1	1	1	1
Dim.3	1	1	1	1
TOTAL	1	1	1	1

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

s<sub>i</sub> = Valor asignado por el juez i,

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración (2. en este caso)

Considerando que el instrumento Cuestionario de desempeño laboral tendrá mayor validez de contenido mientras que los valores se acerquen más al 1, se puede establecer que existe **buena validez**.

## Apéndice D

### SINDROME DE BURNOUT

#### Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Alfa de Cronbach
escala	0.836

Nota. los elementos 'P1' y 'P7' se correlacionan negativamente con la escala total y probablemente deberían invertirse

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Si se descarta el elemento
	Alfa de Cronbach
P1	0.843
P2	0.825
P3	0.813
P4	0.831
P5	0.827
P6	0.841
P7	0.861
P8	0.822
P9	0.824
P10	0.831
P11	0.817
P12	0.833
P13	0.828
P14	0.850
P15	0.815
P16	0.835
P17	0.819
P18	0.835
P19	0.814
P20	0.817
P21	0.827
P22	0.818

## Desempeño Laboral

### Análisis de Fiabilidad

#### Estadísticas de Fiabilidad de Escala

<b>Alfa de Cronbach</b>	
escala	0.913

#### Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

<b>Si se descarta el elemento</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	
P1	0.921
P2	0.911
P3	0.901
P4	0.909
P5	0.910
P6	0.906
P7	0.910
P8	0.904
P9	0.909
P10	0.903
P11	0.909
P12	0.906
P13	0.908
P14	0.914
P15	0.907
P16	0.917
P17	0.908
P18	0.908
P19	0.908
P20	0.908
P21	0.911

## **Apéndice F**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El objetivo de este estudio es analizar cómo el síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral del personal de enfermería que trabaja en el área de recuperación post-anestésica de un hospital en Lima.

#### **Descripción del Estudio**

Se recopilarán datos a través de encuestas y entrevistas sobre el estrés y las condiciones laborales del personal de enfermería. La información será confidencial y usada solo para fines académicos.

#### **Confidencialidad**

Toda la información será confidencial, y se utilizarán códigos numéricos para proteger la identidad del participante. Los datos serán almacenados de manera segura.

#### **Participación Voluntaria**

La participación es completamente voluntaria y se puede retirar en cualquier momento sin consecuencias.

#### **Consentimiento**

Habiendo leído detenidamente el consentimiento informado y escuchado las explicaciones proporcionadas por el investigador, doy mi consentimiento para participar en este estudio de manera libre y voluntaria, comprendiendo todos los aspectos relacionados con la investigación.

**Nombre y apellido:** \_\_\_\_\_

**DNI:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

**Firma:** \_\_\_\_\_

## Apéndice G: Matriz de consistencia

Título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del área de recuperación en un hospital de Lima 2024.

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Diseño:</b> Correlacional <b>Tipo:</b> Descriptivo <b>Corte:</b> Transversal <b>Población:</b> La población está conformada por 80 enfermeras. <b>Muestra:</b> No probabilístico, porque se trabajará con toda la población. <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario.
¿Los niveles de síndrome de Burnout se encuentran asociadas con los niveles del desempeño laboral?	Explicar la relación entre los niveles del Síndrome de Burnout con los niveles de desempeño laboral.	<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Hi:</b> Existe relación entre los niveles del síndrome de burnout y los niveles del desempeño laboral.  <b>H0:</b> No existe relación entre los niveles del síndrome de burnout y los niveles del desempeño laboral.	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	
1. El agotamiento emocional y el desempeño laboral ¿se asocian significativamente?  2. ¿Se relaciona la despersonalización con el desempeño laboral?  3. ¿La realización personal ¿está significativamente asociada al desempeño laboral?	1. Identificar si el agotamiento emocional y el desempeño laboral se asocian significativamente.  2. Determinar si la despersonalización se relaciona con el desempeño laboral.  3. Explicar si la realización personal se encuentra significativamente asociada con el desempeño laboral.	<b>Desempeño laboral</b>	H1: Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral.  H2: Existe relación entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral.  H3: Existe relación entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral.	

