

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Síndrome de desgaste emocional y desempeño laboral del personal de
enfermería en la unidad de recuperación post anestésica de un hospital de**

Lima, 2025

Trabajo Académico

Para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Cuidados Quirúrgicos
con Mención en Recuperación Posanestésica

Autores:

Jessica Mariella Hoces Huerta

Susan Jacqueline Pereyra Paredes

Asesora:

Dra. Delia Luz León Castro

Lima, 22 de julio de 2025

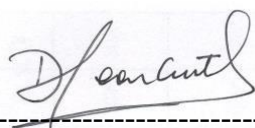
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Delia Luz León Castro, 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 DESGASTE EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE RECUPERACIÓN POST ANESTÉSICA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2025”** de las autoras Jessica Mariella Hoces Huerta y Susan Jacqueline Pereyra Paredestiene un índice de similitud de 19% 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 22 días del mes de julio del año 2025.



Dra. Delia Luz León Castro

**Síndrome de desgaste emocional y desempeño laboral del personal
de enfermería en la unidad de recuperación post anestésica de un
hospital de Lima, 2025**

Trabajo Académico

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



Mg. Edith Choque Medrano

Dictaminador

Lima, 22 de julio de 2025

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	3
Justificación.....	4
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	6
Antecedentes	6
Marco Conceptual	11
Base Teórica	15
Definición de Términos	17
Metodología	19
Descripción del Lugar de Ejecución.....	19
Población y Muestra	19
Tipo y Diseño de Investigación	21
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	27
Proceso de Recolección de Datos	28
Procesamiento y Análisis de Datos	28
Consideraciones Éticas	29

Administración del Proyecto de Investigación	30
Referencias bibliográficas	31
Apéndices	36

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de desgaste emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2024. Teniendo como metodología una investigación de tipo básica con un diseño no experimental, transversal y correlacional con enfoque cuantitativo, con una muestra de 50 aplicada al personal de enfermería, con la técnica de la encuesta y dos instrumentos el Cuestionario para el síndrome de Burnout MBI –GS (MASLACH BURNOUT INVENTORY) consta de 22 ítems y el segundo instrumento fue diseñado con la Teoría de Freeman y Gilbert 1999, consta de 31 ítems, respectivamente validados. Se aplicará la prueba coeficiente de correlación de Spearman para encausar, analizar los datos y evaluar la hipótesis general y específicas, terminando con la confrontación de estas.

Palabras clave: Síndrome de desgaste emocional, desempeño laboral, personal de enfermería.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS; como se citó en Torres, 2022) sostiene que el síndrome de desgaste emocional es el resultado del estrés en el lugar del trabajo, que no se ha manejado con éxito y aclara que se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral. Estadísticamente, el personal de salud es una de las áreas más afectadas. En el 2016, entre el 25 y 33% de quienes laboran en unidades críticas a nivel global padecían agotamiento emocional, el 51% informó agotamiento severo. También dice que el 13% del personal de salud ha tenido pensamientos suicidas en Estados Unidos, conforme al “Informe nacional sobre agotamiento y suicidio del 2021”, rincón de información médica.

Asimismo, OMS (2023 como se citó en Labrague, 2024) menciona que el agotamiento se hace notar cuando el trabajador excede al tiempo de servicio o trabaja más horas de lo debido, lo que provoca deterioro de la salud física y mental, el cual debería de ser controlado puesto que a largo plazo puede afectar no solo la vida de los profesionales de la salud, sino también al sistema de salud en general. Se proyectó, que para este año el 40 % de la fuerza laboral de enfermería actual se jubilaría, dando como resultado una escasez aproximada de 13 millones de enfermeras necesarias para garantizar la atención segura y la alta calidad de los servicios, debido a la escasez es necesario que las instituciones aumenten la retención de enfermeras; esta tendencia plantea un desafío importante para los administradores de hospitales y de enfermería.

El Ministerio de Salud (2021) advierte que después de la pandemia se dio paso a la fatiga Emocional, agotamiento, frustración, y que no toda la población tiene la resiliencia para enfrentarla de forma eficiente. Poniendo en riesgo su salud mental, así afirman conocedores en salud Mental del Nosocomio Víctor Larco Herrera.

En el trabajo, se ha observado que en la Unidad de Recuperación Posanestésica (URPA) de un hospital de Lima el desgaste emocional podría estar afectando negativamente el desempeño laboral de Enfermería.

Asimismo, el personal de Enfermería, o todo trabajador que tenga contacto directo con pacientes, manifiestan con facilidad síntomas: fatiga, fastidio, aburrimiento, irritabilidad y baja energía para su desempeño en los servicios o centros de labor, cómo respuesta a sobrecarga laboral, demanda de pacientes y familiares (MINSA, 2023).

Esta situación problemática puede ocasionar consecuencias como desempeño laboral deficiente, provocar errores clínicos en el trabajo, disminución de la capacidad de realizar la tarea de manera satisfactoria, tristeza, frustración, ansiedad y disminución de la calidad de atención en los pacientes, por ende, es percibido como preocupante la atención y cuidados de los pacientes quirúrgicos.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Desgaste Emocional y el Desempeño Laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de lima, 2024?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el síndrome de desgaste emocional y el desempeño Laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025.

Identificar la relación entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025.

Identificar la relación entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión baja realización personal y el desempeño laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025.

Justificación

Justificación Teórica

Esta investigación se realizará con el propósito de ampliar los conocimientos del tema gracias al análisis de estudios previos, describiendo cómo el desgaste emocional puede influir significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería que trabaja en áreas críticas como la URPA. Para realizar nuestra investigación nos basamos en la teoría de Callixta Roy en 1970, en su Modelo de Adaptación al Rol (RAM).

Justificación Metodológica

Para lograr los objetivos de este estudio de investigación, se emplearán instrumentos psicométricos validados y adaptados en la realidad peruana, además que se cuantificarán y medirán las variables de estudio, permitiendo realizar una valoración objetiva del problema. A su vez, beneficiará a otros establecimientos de salud para hacer uso de sus instrumentos validados y confiables, en la medición de variables como el síndrome de desgaste Emocional y desempeño

laboral.

Justificación Práctica y Social

Esta investigación se realizará debido a que tiene influencia para la gestión e implementación de políticas internas orientadas al cuidado emocional del personal de enfermería y personal de salud en general, lo que repercutirá en el cumplimiento de objetivos y funcionamiento interno de la organización, por la necesidad de mejorar la sensación de desgaste emocional del personal de enfermería y disminuir el cansancio físico-mental, que da como resultado una disminución en su desempeño laboral durante el turno. Por otra parte, pretende contribuir con el fortalecimiento de la calidad de vida del personal que trabaja en la unidad de recuperación post anestésico generando optimismo, resiliencia, eficacia, eficiencia y productividad.

Línea de Investigación

00318 cuidado Humano y Gestión del Cuidado.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Reyes y Ronquillo (2022) en Ecuador, realizaron un estudio con el objetivo de determinar la incidencia del síndrome de desgaste emocional en la autoeficacia del personal de salud pública de la ciudad de Naranjal durante la pandemia por COVID-19. En su metodología de estudio empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. Utilizó 3 herramientas que las aplicó a 100 individuos que integraron la muestra de investigación. Se aplicó una encuesta para saber las características sociodemográficas, seguido por un cuestionario de 22 preguntas para medir el desgaste emocional, se aplicó el cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10). Llegaron a la conclusión que la carga laboral y la interrelación con los pacientes son dos principales factores que causan desgaste emocional esencialmente en doctores y enfermeras.

Labrague (2024) en Filipinas hizo un estudio para evaluar la asociación entre el shock de transición en enfermeras novatas de urgencias, la calidad de la atención de enfermería y los eventos adversos de los pacientes, con especial atención en el papel mediador del agotamiento emocional. Eligió un diseño transversal, tipo descriptivo, incluyó 303 enfermeras novatas de urgencias reclutadas como muestra, en varias unidades de emergencia en cinco hospitales, utilizaron 4 escalas estandarizadas utilizaron la Macro Process de Hayes en SPSS Modelo 4, el shock de transición en enfermeras novatas de urgencias se asoció con una mayor incidencia de eventos adversos para los pacientes ($\beta = 0,3897$, $p = 0,0005$) y una peor calidad de la atención de enfermería ($\beta = -0,2146$, $p = 0,0021$). Además, el agotamiento emocional medió parcialmente la asociación entre el shock de transición y los dos resultados relacionados con el paciente: eventos

adversos para el paciente ($\beta = 0,0477$, IC del 95 % = 0,0078–0,0997) y calidad de la atención de enfermería ($\beta = -0,0142$, IC del 95 % = -0,0412 a -0,0095), concluyeron que el shock de transición en las enfermeras novatas de urgencias contribuyó a un mayor agotamiento emocional, y esto condujo a una mayor incidencia de eventos adversos en los internados, disminuyendo el trato humanizado en enfermería.

Sigcha (2022), en Ecuador, tuvo como objetivo describir la incidencia del síndrome de burnout del profesional de enfermería en las unidades críticas en términos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, Los estudios fueron transversales – descriptivos. Utilizó el burnout y sus dimensiones como variables, medidas mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). En las muestras globales, el porcentaje que sufrió Burnout varió desde el 2% hasta el 84%, tanto en instituciones públicas como privadas. Se concluye que los profesionales de enfermería presentan síndrome de Burnout y elevados niveles de agotamiento emocional, despersonalización moderada y bajos niveles de satisfacción personal, incluso se encontró relación estáticamente significativa entre el Burnout y el servicio de cuidados críticos, siendo su entorno de trabajo.

Vallejo Barroso (2022), en Ecuador, tuvo como objetivo determinar la presencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. En su metodología, la investigación que desarrolló fue cualitativa de tipo descriptiva y una muestra de 50 fuentes bibliográficas actualizadas, la cual se realizó en tres fases: en la primera se analizó las bases de datos, en la segunda se aplicaron criterios de inclusión-exclusión y en la tercera se empleó la lectura crítica para la elección final. Teniendo como resultado información teórico científica actualizada sobre la influencia del Burnout en el colectivo de enfermería, destacando factores de riesgo, causa, cuadro clínico e impacto negativo en el personal de enfermería.

Finalmente, el síndrome de agotamiento emocional una subescala de Burnout daña a más de la mitad de Enfermeras que laboran en cuidados Intensivos en países latinoamericanos y cerca de la tercera parte de países europeos, constituyendo un verdadero problema de salud pública por las consecuencias físicas y psicológicas que representa para el profesional y las repercusiones negativas para la organización.

Mamani Nina (2023), en Bolivia, tuvo como objetivo de describir la prevalencia del síndrome del agotamiento emocional una subescala del síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Caja Bancaria Estatal De Salud, regional La Paz-2023, realizó un estudio observacional, descriptivo de corte transversal, prospectivo, tipo de muestra es probabilístico, estratificado proporcional y aleatorio, que incluyó a 90 enfermeros/as y los resultados que se obtuvieron La prevalencia del síndrome de burnout dentro del nivel medio y alto es de 32% en la dimensión agotamiento emocional, 41% la dimensión despersonalización y 60% la realización personal. Porcentaje alto de burnout se encuentran el servicio de emergencias, 60% en la dimensión de agotamiento emocional y 80% en la dimensión despersonalización y realización personal; le continua el servicio de terapia intensiva, con 25% en la dimensión agotamiento emocional y 50% en dimensión de realización personal, por otro lado, en la dimensión despersonalización, el área de quirófano y esterilización presenta un 40%. Se deduce que el Síndrome de burnout encontrado en la Caja Bancaria Estatal evidencia que la mayoría de las enfermeras se encuentra en un nivel inicial de burnout, sea bajo/medio.

Antecedentes Nacional, regionales y locales

Champac Arias (2022) Lima, evaluó la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de la salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2021. El estudio fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel

correlacional. Se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y Desempeño laboral (Loayza, 2021), fue procesada la información mediante el SPSS versión 25, con una población de 1100 y muestra fue de 128, entre médicos, internos de medicina, enfermeras, técnicos de enfermería y laboratorio; como resultado obtuvo que hay una relación significativa inversa entre el estrés laboral y desempeño laboral ($\rho = -0,079$); cansancio emocional y desempeño laboral ($\rho = -0,197$), despersonalización y desempeño laboral ($\rho = -0,225$) y una correlación positiva entre realización personal y desempeño laboral ($\rho = 0,204$). Deduciéndose que a mayor es el nivel de estrés laboral menor desempeño laboral y viceversa. Existe una relación muy baja entre el desempeño laboral y el cansancio emocional. Con la despersonalización, la relación es baja y finalmente con la realización personal existe una relación baja en los profesionales de la Salud.

Zamora Effio (2022), en Chimbote, presentó un estudio cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote 2021. Asimismo, la metodología que utilizó fue básico-correlacional, con 30 enfermeros, a quienes se les aplicó un cuestionario para ambas variables. Como resultado que tiene una relación fuerte y negativa con un valor de $p = 0,000 < 0.05$ entre el estrés y desempeño laboral en personal enfermero. Concluyendo que el nivel de estrés laboral en el personal enfermero fue alto (63.3%), debido a la alta carga laboral, conflictos interpersonales, canales comunicativos, cansancio emocional entre otros factores.

Además, el nivel de desempeño laboral fue bajo con el 43.3% debido a que existe trabajo en equipo.

Gaspar Vivas (2022) en su estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de

enfermería en un Hospital de Villa María del Triunfo - 2022. Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. Muestra de 83 profesionales de enfermería, se usó pruebas de correlación rho de Spearman, siendo significativo cuando el valor fue menor a 0.05 ($p < 0.05$). se obtuvo que el 51.3% del personal de enfermería tuvo síndrome de burnout de nivel medio y el 24.4% tuvo burnout bajo, el desempeño laboral del personal de enfermería fue regular en un 83.3% y malo en un 16.7%. No existe relación significativa entre el agotamiento emocional ($p=0.971$), la despersonalización ($p=0.429$), la realización personal ($p=0.419$) y el desempeño laboral en tiempos de pandemia del personal de enfermería. No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en tiempos de pandemia covid-19 del personal de enfermería.

Estrada Peralta (2024), en Lima, realizó un estudio con el objetivo de determinar cómo el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería. Se empleó el método hipotético-deductivo, con el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental. Población de 80 trabajadores, muestra de 70 participantes. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios MBI-HSS e IWQP. Como resultado, se evidenció un predominio significativo de síndrome de burnout con un 42,9% en el nivel alto, un 35,7% en el nivel medio y un 21,4% en el nivel bajo. Respecto al desempeño laboral, el 42,9% indicó nivel regular, seguido por un 35,7% nivel bajo y un 21,4% nivel alto. Determinó que la correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral fue significativa (Sig. = 0,000, Rho = -0,781), con una relación inversa y considerable. Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Ccoscco De La Cruz (2020) realizó una investigación en Lima con el objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una

clínica privada, Lima. Se siguió la metodología no experimental, cuantitativo, descriptivo, correlacional. Para cuantificar la variable Síndrome de Burnout se empleó la encuesta y el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), en la variable desempeño laboral se usó el instrumento estructurado. La muestra estuvo conformada por 90 profesionales de enfermería. Entre los resultados se encontró que las dimensiones del síndrome de Burnout, el 73% de los trabajadores presenta un agotamiento emocional medio, el 82% presenta alto nivel en despersonalización y un 94% tiene alto nivel de realización personal. Se encontró una correlación negativa media ($Rho \text{ Spearman} = -0.710$), con nivel de significancia bilateral $p\text{-valor} = 0.000$ menor a 0.05). Se demuestra así que existe relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, ya que a un bajo nivel o ausencia de síndrome de Burnout el desempeño laboral es óptimo de los trabajadores.

Marco Conceptual

Síndrome de Desgaste Emocional

Según Ramirez Toapanta (2022), menciona que la etapa emocional implica una situación externa al conocimiento y a las conductas asociadas a la habilidad para la toma de decisiones sobre la conducta. El desgaste emocional se relaciona con los comportamientos laborales efectivos, como consecuencia importante en la conservación de recursos, rotación voluntaria y desempeño, pudiéndose guiar estos recursos emocionales a través del intercambio y apoyo social para expresar conductas organizacionales prácticas que permiten alcanzar los objetivos de una entidad.

El síndrome de Desgaste Emocional (SDE), es consecuencia a la complejidad en las relaciones de trabajo de las personas y sus factores de estrés. También, hace citar a un trastorno adaptativo crónico, vulnerando la salud del individuo, disminuyendo su eficacia dentro de sus

funciones (Reyes & Ronquillo, 2022).

Además, Maslach y Jackson (1982, como se citó en Reyes y Ronquillo, 2022), nos indican que este síndrome se le define como cansancio emocional o desgaste, que da como resultado la desmotivación y habitualmente esto avanza hasta sentimiento de fracaso. También afirma que este síndrome se identificó en personas que estaban encargadas del servicio al público como médicos y enfermeras.

Según Maslach (1970, como se citó en Lorenzzi Medina, 2022) el burnout “es un estado de notable agotamiento o desgaste en los trabajadores con una condición de cinismo ante el trabajo y dudas en cuanto a la capacidad para desempeñar adecuadamente las funciones en el trabajo”.

Teoría de Maslach y Jackson. Es una teoría tridimensional planteada por estos autores en el año 1981, quienes elaboraron una herramienta llamada Maslach Burnout Inventory (MBI), se aplica a quienes laboran en servicios humanos. Estos autores contemplan al síndrome de Burnout como un constructo tridimensional, por eso, su escala de investigación se dividió en tres subescalas: Agotamiento emocional, Despersonalización y Baja realización personal. Según Maslach, las motivaciones son la fuerza que proviene del interior del individuo y se basa en el deseo de satisfacer una necesidad (Bayser, 2022).

Dimensiones de Desgaste Emocional.

Agotamiento Emocional. Cuando la persona expresa o exterioriza la disminución de sus necesidades emocionales; percibe que dio todo lo que tenía, saturado y agotado por el trabajo, con cambios de humor, irritación. No disfruta su entorno laboral (Estrada Peralta, 2024)

Hace referencia al cansancio, desmotivación y la experimentación constante de emociones negativas, evidenciándose bajo molestias y dolores corporales que aqueja o

incomodan al trabajador, en algunos casos se va a mostrar por medio de conductas generadas por estrés crónico que se puede sentir de manera seguida u ocasional. Se menciona como indicadores a la empatía, sentimiento y emociones, pensamiento de desesperación e Impotencia y relación con el medio laboral (De La Cruz Peña, 2023).

Despersonalización. Son emociones que originan actitudes de frialdad y distanciamiento, se puede ser agresivo con los usuarios, pacientes o con los miembros del equipo, desinterés por las funciones que realiza, aislamiento e incomunicación. Esto repercute en el cuidado de enfermería y su desarrollo. Por ello “son respuestas y sentimientos negativos y actitudes distantes hacia el cliente o entre colegas, el cual se genera por la desmotivación, irritabilidad y frustraciones, evidenciándose a nivel personal y dentro de un grupo en que trabaja teniendo como respuesta una mala calidad en la atención al cliente” (Ccoscco De La Cruz, 2020).

De igual manera Ramirez Toapanta (2022) menciona como un sentimiento que puede nacer de una sobrecarga de agotamiento convirtiéndose en una disminución emocional individual.

Baja Realización Personal. Es considerada como muy importante, puesto que aquí es donde se genera la idea o percepción del trabajador en referencia de su autonomía, autoconfianza y la seguridad de poseer las capacidades que lo ayuden a enfrentar situaciones de adversidad. Menciona como indicadores a la autoestima baja, desempeño personal, capacidad en el trabajo, evitación de las relaciones personales (De La Cruz Peña, 2023).

La baja realización personal involucra sentimientos que se relacionan a la falta de logros y poca competencia en el trabajo. Constante permanencia de está puede darse por una disminución de recursos de trabajo o una falta de apoyo para el desarrollo profesional, desinterés y compromiso en el área de trabajo, traducándose sobre aspectos como la iniciativa y la

productividad en el área laboral (Ramirez Toapanta, 2022).

Actualmente las organizaciones de salud están tomando mayor importancia y considerando la posible existencia del Síndrome de desgaste emocional; específicamente de los servicios críticos y hospitalización. Por lo tanto, ante la ausencia de estudios previos en dicha materia, se realiza este estudio que pretende analizar la influencia de las principales causas que produce el desgaste emocional del personal que trabaja en hospitales.

Desempeño Laboral

El Desempeño laboral (DL), comportamiento del trabajador para desarrollar sus deberes inherentes en el trabajo, conformando el eje en la gestión y desarrollo de las instituciones (Mamani Nina, 2023).

El desempeño laboral es considerado como la participación dentro de la organización, las cuales van acorde a los objetivos establecidos mediante el compromiso del empleado y la responsabilidad de su rol (De La Cruz Peña, 2023).

Según Stoner et al. (1996) describe al desempeño laboral como la forma que las personas de una organización trabajan de manera eficiente, logrando metas u objetivos, ejecutando las normas de la institución. Asimismo, este autor alude que ésta se encuentra relacionada al trabajo en equipo, el cual no es viablemente satisfactorio si no se complementa con el trabajo de los demás integrantes de la institución en la que se labora. Únicamente de esta forma se logrará el éxito y un buen desempeño laboral (Cárdenas López, 2023).

Freeman y Gilbert (1999, como se citó en Zamora Effio, 2022) mencionan que para evaluar las dimensiones del desempeño laboral, se sustentan en las capacidades y los niveles de competencias que poseen los colaboradores, quienes consideran que los componentes a medir se relacionan con la calidad laboral desarrollado bajo términos de eficiencia, directivas propias y la

responsabilidad con las tareas de la gestión a cargo, a continuación, se detallan las dimensiones de la variable desempeño laboral:

Dimensiones.

Dimensión Responsabilidad Laboral. Es el compromiso con las obligaciones, la aceptación y cumplimiento de tareas, así mismo, cuidar los bienes, enseres, dinero y control del personal a cargo. Menciona los indicadores: transmisión de información, nivel de autonomía y nivel de afrontamiento (Hernandez Villalobos, 2024).

Dimensión Calidad de Trabajo. Valora la excelencia de la ejecución de las funciones, objetivos cumplidos, la eficacia en alcanzar metas específicas, relacionados a la profesión. Menciona los indicadores: Cumplimiento de objetivos, nivel de Iniciativa, nivel de desempeño y adaptación del cambio (Oblitas Gonzaga, 2024).

Dimensión Trabajo en Equipo. Trascendental en una organización porque trabajaran con el fin de conseguir los objetivos de la organización, ayudando a crear un ambiente óptimo. Indicadores: nivel de responsabilidad, orientación al logro y trabajo en equipo (Hernandez Villalobos, 2024).

Dimensión Compromiso Institucional. Indica la disposición de sentimientos o compromiso, con base en la calidad laboral y profesional de los trabajadores. Menciona como indicadores: Nivel de Comprensión y Respeto a los demás (Zamora Effio, 2022).

Es importante evaluar el desempeño laboral en toda organización buscando medir las habilidades, destrezas y cualidades que tiene un trabajador para cumplir sus funciones, su conocimiento y experiencia dentro de sus unidades.

Base Teórica

La investigación se fundamenta en el Modelo de Adaptación al Rol (RAM) de Callixta

Roy, quien sostiene que la enfermería como disciplina profesional es el cuerpo de conocimientos científicos utilizado para brindar un buen servicio, promoviendo la capacidad de dar afecto y afrontar de manera positiva (García & Cusme, 2023).

Modos Adaptativos

Función Fisiológica. Involucra las necesidades básicas y maneras de adaptación de la persona.

Regulador. Controla los procesos internos de las necesidades biológicas de la persona.

Autoconcepto. Hace referencia a sentimientos y creencias propias de la persona.

Cognitivo. Regulación del autoconocimiento, función del rol e interdependencia.

Función de Rol. Conductas de la postura o actitud de la persona dentro de la sociedad, va a depender de la interacción del sujeto con terceros. Vinculada al rol que desempeña en su entorno.

Interdependencia. La interacción socio afectiva que la persona entabla con sus allegados y las redes de apoyo. Busca el equilibrio entre conductas dependientes (buscar ayuda, captar la atención y afecto) e independientes (conseguir satisfacción laboral, generar iniciativa).

Mecanismo de Afrontamiento.

Regulador. Controla procesos internos de las necesidades biológicas de la persona.

Cognitivo. Regulación del autoconocimiento (Roy, 2002).

Metaparadigmas del modelo de Adaptación Enfermería.

Roy (2002) considera que el profesional de enfermería debe facilitar la adaptación del ser humano a su entorno. Las actividades se verán enfocadas en identificar las conductas y estímulos que influyen en la adaptación del paciente. Incluye los siguientes metaparadigmas:

Persona. El ser humano es un sistema adaptable; un todo que actúa como una unidad con

una finalidad concreta de formar sociedades, manteniendo su adaptación en sus cuatro modos: fisiológico, autoconcepto, función de rol e interdependencia

Salud. Es un estado y proceso de convertirse en un ser completo. Es reflejo de tener una integridad fisiológica, psicológica y social, la cual conducirá a la plenitud. La enfermedad es inevitable y hace parte de la experiencia vital de las personas. Enfermería acompañará al ser humano a la adaptación de la enfermedad facilitando la libertad ante los otros estímulos.

Entorno. Dependerá de las condiciones, circunstancias e influencias que pueden llegar a afectar el desarrollo y la conducta de las personas debido a los factores externos e internos. Los factores del entorno que afectan a los individuos pueden ser focales, contextuales y residuales (Ramirez Toapanta, 2022).

Definición de Términos

Desgaste Emocional

Se define como un sentir de fatiga, cansancio y superficial la vivencia de un empleado cuando enfrenta situaciones de abrumadora labor excesiva con condiciones limitados de los recursos emocionales.

Empatía

Es la capacidad o un sentimiento que una persona tiene para poder identificarse con alguien o algo.

Deshumanización

Es el acto de privar de caracteres o cualidades que distinguen a las personas como seres humanos.

Ausentismo

Es la abstención deliberada de acudir al trabajo, costumbre de abandonar el desempeño de

funciones y deberes anejos a un cargo.

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

Se realizará en un Hospital Nacional nivel III, que en acto público fue inaugurado el 30 de abril de 1970, ubicado en el distrito de Miraflores. Actualmente cuenta con áreas de especialidades: médico quirúrgico, ginecología, neurología, neonatología, quemados, geriatría, pediatría etc. Además, con áreas de hospitalización en Medicina. Los quirófanos están implementados para todo tipo de cirugías. Diariamente se realizan cirugías programadas complejas y también cirugías de emergencia. Inmediatamente después de la cirugía se traslada al paciente al área de recuperación posanestésica, la unidad cuenta con 9 camas equipadas con sus respectivos monitores, la cual se encuentra interconectada a todos los quirófanos de centro quirúrgico, donde se recibe a diario 15 pacientes programados por turno de doce horas y las cirugías de emergencias, en el turno de noche, solo se atiende cirugías de emergencia. También se atienden a pacientes no asegurados (clínicas) (Fuerza aérea del Perú, 2023).

El proyecto se ejecutará para los meses de mayo - junio del 2024.

Población y Muestra

La muestra será de tipo no probabilístico por disponibilidad, ya que es útil para determinados diseños de estudio que requieren no tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa selección de personas con ciertas características (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Población

Respecto a este punto, será representado por todo el personal de enfermería que laboran en el servicio de la unidad de Recuperación post anestésica de un Hospital Nacional, siendo un total de 50.

Vizcaíno et al. (2023) dice que población es el conjunto de personas, elementos o fenómenos que comparten una característica común y son objeto de estudio. Así mismo, el concepto de población en la investigación es esencial para definir el grupo de estudio, describir los resultados y elegir las técnicas estadísticas para la correcta comprensión y así obtener resultados confiables.

Es necesaria la correcta identificación de la población porque determinará las técnicas estadísticas, sobre todo cuando trabaja con poblaciones finitas algunas técnicas de muestro pueden ser las más adecuadas para un análisis apropiado.

Muestra

Estará conformada por 50 personas, se trabajará con el total poblacional Vizcaíno et al. (2023) define a la muestra como un subconjunto de individuos, eventos o entidades que son extraídos de una población total, con el propósito de llevar a cabo un estudio; lo que permite a los investigadores estudiar y analizar características específicas de un grupo representativo sin necesidad de examinar a cada miembro de la población.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de Inclusión.

- ✓ Todo el personal de Enfermería de la unidad.
- ✓ Personal de enfermería que este activo.
- ✓ Personal de enfermería que se encuentre de turno.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Personal de enfermería de otras áreas que no pertenezcan a la Unidad de Recuperación post anestésica, pero que estén de apoyo.
- ✓ Personal de Enfermería que no desee participar del estudio. Personal de Enfermería

que esté remplazando turnos

- ✓ Personal de Enfermería que esté realizando sus pasantías.

Tipo y Diseño de Investigación

La investigación será de nivel básica o pura, porque extenderá el conjunto de saberes en un área determinada con el propósito de divulgar nuevos conocimientos en una determinada disciplina (Vizcaíno et al., 2023). De diseño no experimental, pues no se manipularán las variables de estudio, los sujetos serán evaluados en su contexto natural sin alterar ninguna situación; solo observando los sucesos de dichas variables de estudio (Arias & Covinos, 2021).

La investigación será de enfoque cuantitativa, porque se va a cuantificar las variables de estudio. Asimismo, Samaniego (2022) menciona que este enfoque utiliza métodos de análisis estadísticos, de tal manera que se llevará a cabo la demostración de la hipótesis, y cuantificar las variables de estudio. De corte transversal, según Torres et al. (2021) refiere que puesto que no se realiza ninguna manipulación de variables y la información recopilada será en un solo momento, su objetivo primordial es identificar la frecuencia de una condición o enfermedad en la población estudiada o características en diferentes sujetos en un momento concreto. De tipo correlacional. Nuestra investigación será de tipo correlacional, para Samaniego (2022) busca establecer el grado de asociación o relación (no causal) existente entre dos o más variables.

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome de desgaste Emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2025.

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre Síndrome de desgaste Emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima,

2025

Hipótesis Específicas

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025.

Ho: No Existe relación significativa entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025.

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025.

Ho: No Existe relación significativa entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025.

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión baja realización personal y el desempeño laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025.

Ho: No Existe relación significativa entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión baja realización personal y el desempeño laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025.

Identificación de las Variables

Variable 1: Síndrome de desgaste Emocional.

Variable 2: Desempeño laboral.

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de desgaste emocional	El Síndrome de Desgaste Emocional (AE), definido como la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico, asociado a una sensación de frustración y fracaso Barreto y Salazar (2020) citado en Benítez, (2022)	Baremación de la variable 1: Síndrome de desgaste emocional, cantidad de Ítems: 22. Puntaje Máximo:110, puntaje mínimo 22. Con una escala valorativa: Alto: 93-110 Moderado: 57-92 Bajo: 0-56	Agotamiento Emocional	Empatía. Sentimiento y emociones. Pensamiento de desesperación e Impotencia. Relación con el medio laboral.	Ordinal Nunca = 1 Algunas veces al año = 2 Algunas veces al mes = 3 Algunas veces a la semana = 4 Diariamente = 5
			La Despersonalización.	Negativas respuestas Deshumanización Ausentismo en el trabajo Actitudes frías emocional y despectiva.	
			Baja Realización Personal.	Autoestima baja. Desempeño personal. Capacidad en el trabajo. Evitación de las relaciones personales.	
Desempeño laboral	El Desempeño laboral (DL), es el comportamiento o conducta del trabajador para desarrollar competentemente sus obligaciones inherentes a un puesto de trabajo y constituye un factor fundamental en la gestión y desarrollo de las instituciones. Mamani (2020)	Baremación de la Variable 2: Cantidad de Ítems:31 Puntaje Máximo 155, Puntaje Mínimo 31. Con una escala valorativa: Alto: 100-155 Medio: 55-99 Bajo: 1-54	Responsabilidad Laboral.	Transmisión de la información. Nivel de Autonomía. Nivel de afrontamiento.	Ordinal. Siempre=1 Casi siempre=2 A veces=3 Casi nunca=4 Nunca=5
			Calidad de trabajo.	Cumplimiento de objetivos. Nivel de Iniciativa. Nivel de desempeño. Adaptación del cambio.	
			Trabajo en equipo	Nivel de responsabilidad. Orientación al logro. Trabajo en equipo.	
			Compromiso Institucional.	Nivel de Comprensión. Respeto a los demás.	

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

Se utilizará la Encuesta, según Arias y Covinos (2021) lo definen como una técnica que está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones. La encuesta puede tener resultados cuantitativos o cualitativos y se centra en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado donde mayormente se obtienen datos numéricos.

Instrumento

Se utilizará 2 Instrumentos. Según Sánchez-Martínez (2022) el Instrumento es una herramienta que consiste en un grupo de preguntas que miden una o más variables que han sido establecidas en la investigación, las preguntas establecidas en el cuestionario pueden ser abiertas o cerradas. Así mismo Arias y Covinos (2021) lo definen como un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder. Ambos cuestionarios utilizan la escala de medición tipo Likert con cinco alternativas.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez. Maslach y Jackson (1981) dicen que la validez se generó por la consistencia interna donde se obtuvo un valor de .80 indicando una excelente validez para los participantes. Se realizó el método de validación por el juicio de expertos que verificaron la fiabilidad de la investigación. Elegimos cinco profesionales del área de especialidad, quienes evaluaron cada ítem de las preguntas. Posteriormente los resultados fueron evaluados estadísticamente con la V de Aiken con un valor de 1.0 indicando excelente validez en ambos instrumentos.

Confiabilidad.

Confiabilidad del Instrumento de Síndrome de Desgaste Emocional. Para precisar la fiabilidad se aplicó la consistencia interna dada por el método de alfa de Cronbach donde se obtuvo un 0.723, evidenciando que es aceptable el instrumento con resultados consistentes y coherentes.

Confiabilidad del Instrumento de Desempeño Laboral. Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach de .980, donde podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

Proceso de Recolección de Datos

Se presentará una solicitud a la Institución para que nos brinden el permiso de ejecutar el instrumento. Asimismo, se realizarán las coordinaciones con la jefatura de departamento y del servicio para que nos permita aplicar el instrumento con el apoyo del personal de enfermería, la misma que será desarrollada en la unidad de Recuperación Post Anestésica de dicha institución, en la cual se brindará un consentimiento informado para que autorice el desarrollo del instrumento, se les brindará información sobre el tema de investigación y se aplicará durante los turnos de diurno y nocturno.

Procesamiento y Análisis de Datos

Para la redacción del proyecto se utilizó el programa Word. Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizará según el estudio hojas de datos, los cuales fueron recolectados, organizados y codificados en el programa de Excel, para realizar el análisis y procesos de tabulación y tablas de interpretación de resultados y se agregará el vaciado al software SPSS versión 25. En la presente investigación se aplicará la prueba coeficiente de

correlación de Spearman para evaluar y discutir mediante tablas y un análisis relacional con las hipótesis específicas y la hipótesis general culminando con la contrastación de estas.

Consideraciones Éticas

Seremos transparentes con la comunicación, se respetará la privacidad de la información.

De igual forma Estrada Peralta (2024) en este estudio se aplicará los principios éticos. No-maleficencia, no perjudicará ni dañará a los participantes sin exponerlos. Beneficencia, se debe de velar por el bienestar de los participantes del estudio.

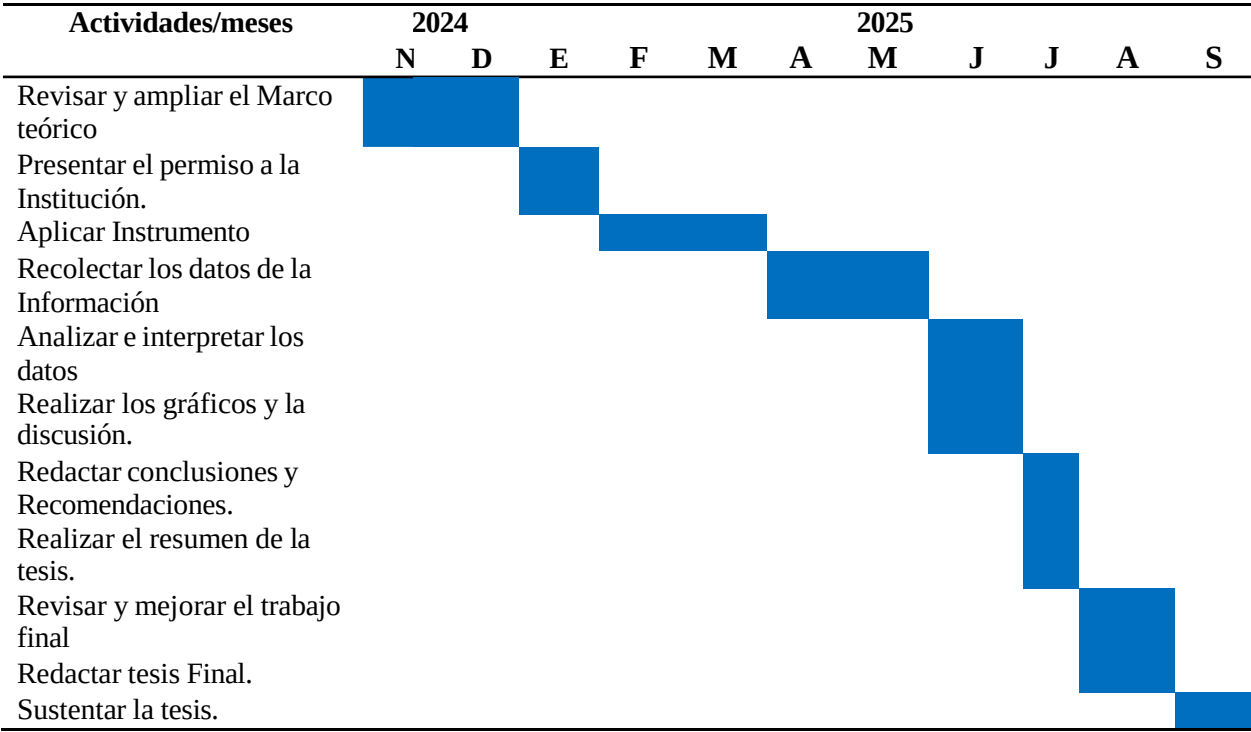
Autonomía, se refiere a la libre voluntad de los participantes para participar en el estudio el cual será expresado firmando el consentimiento informado donde se explicará en forma clara y adecuada, resolviendo sus dudas e inquietudes.

Justicia, es brindar un trato igual e imparcial y respetuoso evitando prejuicios en los participantes.

Confidencialidad, se basa en la obligación de los investigadores de proteger la información personal de los participantes, implica que los datos no pueden ser divulgados sin consentimiento de los participantes.

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de ejecución



Presupuesto

Ítems	Cantidad	Valor unitario	Total S/.
Remuneración del personal			
Apoyo especializado	1	2,000.00	2,000.00
Apoyo administrativo	1	1,800.00	1,800.00
Bienes			
Material de escritorio	10	10.00	100.00
Material de impresión y procesamiento	300	1.00	300.00
Otros		300.00	300.00
Servicios			
Movilidad	10	300.00	300.00
Servicios de comunicación e impresión	300	1.00	300.00
Servicios de computación	10	30.00	300.00
Total		4,442.00	5,400.00

Referencias bibliográficas

- Arias Gonzales, J., & Covinos Gonzáles, J. L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL (1a ed.).
<https://www.researchgate.net/publication/352157132>
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnologia*, 2(12), 1–10. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Cárdenas López, A. J. (2023). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital María Auxiliadora. Lima-2023* [Universidad Norbert Wiener].
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b3eb8c41-ec31-43fb-b548-c3a41ab3b9f1/content>
- Ccoscco De La Cruz, A. (2020). *Síndrome De Burnout y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería de una clínica privada Lima - 2020* [Universidad Norbert Wiener].
<https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>
- Champac Arias, M. del R. (2022). *Estrés y desempeño laboral en profesionales de la salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2021* [Universidad Autónoma de Ica].
[https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1791/3/CHAMPAC ARIAS MARÍA DEL ROSARIO.pdf](https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1791/3/CHAMPAC%20ARIAS%20MARÍA%20DEL%20ROSARIO.pdf)
- De La Cruz Peña, N. I. (2023). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Octavio Mongrut , Lima - 2023* [Universidad Norbert Wiener].

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0a989270-cdba-46ab-b7a6-987912654497/content>

Estrada Peralta, G. M. (2024). *“Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico de un hospital nacional del Callao, 2023”* [Universidad Norbert Wiener].

<https://orcid.org/0000-0002-4018-6140><https://orcid.org/0000-0002-7767-3751>

García García, E. X., & Cusme Torres, N. A. (2023). Aplicación del modelo de callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian Journal of Health Review*, 6(1), 1832–1854. <https://doi.org/10.34119/bjhrv6n1-145>

Gaspar Vivas, E. G. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia Covid-19 del personal de enfermería en un hospital de Villa Maria del Triunfo - 2022* [Universidad Norbert Wiener].

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/03c46a95-b897-48a9-9a23-2727c4b5bf2c/content>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas de la investigación cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Mc Graw Hill*.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernandez Villalobos, E. (2024). *Satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Andababma - Santa Cruz , 2023* [Universidad Señor de Sipán]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12393/HernandezVillalobos%2C Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12393/HernandezVillalobos%2C%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Labrague, L. J. (2024). Relationship between transition shock in novice emergency room

nurses, quality of nursing care, and adverse patient events: The mediating role of emotional exhaustion. *Australasian Emergency Care*, 27(1), 9–14.

<https://doi.org/10.1016/j.auec.2023.07.001>

Lorenzzi Medina, L. E. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en cirujanos dentistas de la ciudad de Lima-Perú en el año 2021* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104112/Lorenzzi_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mamani Nina, V. S. (2023). *Síndrome De Burnout En El Personal De Enfermería De La Caja Bancaria Estatal De Salud Regional La Paz-Bolivia, Año 2022* [Universidad Mayor de San Andrés].

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/33155/TM-2175.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MINSA (2021). *Minsa advierte que la fatiga emocional por la pandemia pone en riesgo la salud mental de la población*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/521218-minsa-advier-te-que-la-fatiga-emocional-por-la-pandemia-pone-en-riesgo-la-salud-mental-de-la-poblacion>

Oblitas Gonzaga, A. E. (2024). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud del Distrito Leymebamba, Amazonas 2024* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/148985/Oblitas_GAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramirez Toapanta, F. A. (2022). *Estado emocional y rendimiento laboral en el personal de salud en un hospital de Guayaquil 2022* [Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Reyes Toaza, T. L., & Ronquillo Rugel, R. R. (2022). *Síndrome de desgaste emocional u su incidencia en la autoeficacia del personal de salud pública de la ciudad de Naranjal durante la pandemia Covid 19* [Universidad Estatal de Milagro].

<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6366/1/TANIA LISSETTE REYESTOAZA.pdf>

Roy, C. (2002). Entrevista con Callista Roy. *Aquichan*, 2(2), 36–39.

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EntrevistaConCallistaRoy-2107457.pdf>

Samaniego, G. (2022). *método de investigación [Aclarando conceptos]*.

Metodología. <https://miasesor detesis.com/enfoque-tipo-diseno-metodo-de-investigacion/>

Sánchez-Martínez, D. V. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de la Escuela Superior Teoeji del Río*, 9(17), 38–39.

<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Sigcha Sigcha, F. M. (2022). *Incidencia del síndrome de burnout del profesional de enfermería en unidades críticas* [Universidad Regional Autónoma de Los Andes].

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15916/1/UA-MEC-EAC-103-2022.pdf>

Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., & Ramirez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud del hospital regional de Pucallpa. *VIVE. Revista de Investigación en Salud*, 4(10), 64–71.

<https://doi.org/10.53673/data.v1i4.17>

Torres, Y. (2022). OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo.

Medicina y salud pública. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>

Vallejo Barroso, F. D. (2022). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de la*

Unidad de Cuidados Intensivos [Universidad Regional Autónoma de los Andes].

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15811/1/UA-MEC-EAC-085-2022.pdf>

Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023).

Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista*

Científica Multidisciplinar, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Zamora Effio, Z. R. (2022). Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de

Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021 [Universidad

César Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85658/Zamora_EZR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Apéndice

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos

Maslach Burnout Inventory

Autor: Maslach y Leiter 1996

Seguidamente, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Marque con una X en donde crea correspondiente.

Nunca	1	Algunas veces al año	2
Algunas veces al mes	3	Algunas veces a la semana	4
Diariamente	5		

	Señale el número que considere más adecuado:	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes					
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos Impersonales					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
10	Siento que me he hecho más duro con la gente					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
13	Me siento frustrado en mi trabajo					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis Pacientes					

Cuestionario para medir el Desempeño laboral

INSTRUCCIONES: Estimado (a) participante la encuesta siguiente tiene por finalidad

conocer el desempeño laboral en el servicio de Unidad de Recuperación post Operatorio que usted brinda. Por lo tanto, lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un aspa

(x) la respuesta con la que se identifique:

1. Siempre

3. A veces

5. Nunca

2. Casi siempre

4. Casi nunca

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
01	Produce o realiza un trabajo sin errores					
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
03	Realiza un trabajo ordenado					
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
06	Produce o realiza un trabajo metódico.					
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
08	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
09	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene al jefe del servicio informado de todo lo que sucede y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite la información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del hospital					

16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital					
22	Conoce la misión y visión del servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios					
29	Demuestra respeto a sus superiores					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación entre el síndrome de desgaste emocional y el desempeño Laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del Cuestionario para el síndrome de Burnout y Cuestionario de Desempeño laboral, los cuales serán posteriormente utilizados como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 03/03/25

Nombres y Apellidos del Juez: Madilayn Félix Palma

Institución donde labora: Hospital Central FAP Centro Quirúrgico

Años de experiencia profesional o científica: 25 años



Sello y Firma del Juez

Lic. Enf. Madilayn Félix Palma
Esp. en Centro Quirúrgico
CEP 33630 Rte 6280

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (X)
0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (X)
0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 06/03/25

Valido por: _____

[Firma]
Lic. Eng. Alejandro Félix P.
Esp. en Control Quirúrgico
CEP 33030 REC 8280

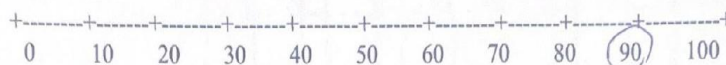
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

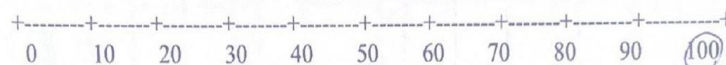
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



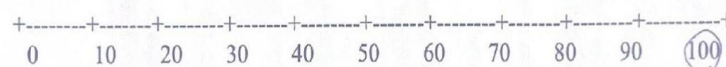
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



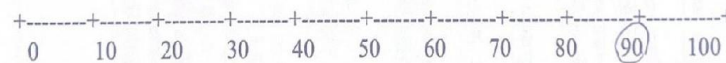
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna.

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

todo bien.

Fecha: 06/03/24

Valido por: _____

Lic. Enf. Merys Ponce
Esp. en Centro Quirúrgico
CEP 31030 R11

LISTA DE EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO PARA EL SÍNDROME DE BURNOUT Y CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Variable: Síndrome de desgaste emocional Dimensiones	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento emocional	1	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		X		
	2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	3	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
	4	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	5	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
	6	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	7	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
La despersonalización	8	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	9	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	11	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	12	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	13	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	14	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
	15	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		
Baja realización personal	16	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	17	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	X		X		X		X		
	18	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		

Desempeño Laboral	19	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
	20	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X
	21	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X
	22	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X
Dimensiones:									
Responsabilidad Laboral.	1	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades	X		X		X		X
	2	Realiza un trabajo ordenado	X		X		X		X
	3	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	X		X		X		X
	4	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		X
	5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		X
	6	Produce o realiza un trabajo metódico	X		X		X		X
	7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		X
	8	Puede trabajar independientemente	X		X		X		X
	9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		X
Calidad de trabajo.	10	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		X
	11	Produce o realiza un trabajo sin errores	X		X		X		X
	12	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X
	13	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del hospital	X		X		X		X
	14	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		X
	15	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital	X		X		X		X

Trabajo en equipo	16	Mantiene al jefe del servicio informado de todo lo que sucede y de los problemas que puedan plantearse	X		X		X		X			
	17	Transmite la información oportunamente.	X		X		X		X			
	18	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		X			
	19	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	X		X		X		X			
	20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X		X			
	21	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	X		X		X		X			
	22	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		X			
Compromiso institucional	23	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X		X			
	24	Conoce la misión y visión del servicio	X		X		X		X			
	25	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital	X		X		X		X			
	26	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		X			
	27	Demuestra respeto hacia los usuarios	X		X		X		X			
	28	Demuestra respeto hacia sus superiores	X		X		X		X			
	29	Demuestra respeto a sus colegas.	X		X		X		X			
	30	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	X		X		X		X			
	31	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital	X		X		X		X			

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación entre el síndrome de desgaste emocional y el desempeño Laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del Cuestionario para el síndrome de Burnout y Cuestionario de Desempeño laboral, los cuales serán posteriormente utilizados como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 04-03-2025

Nombres y Apellidos del Juez: Luz. Jimenez Quispe

Institución donde labora: Hospital FAP. (CENTRAL)

Años de experiencia profesional o científica: 40 años



Sello y Firma del Juez

.....
LIC. LUZ JIMENEZ QUISPE
SUPERVISORA DE SERVICIO
CEP. 7828 REE. 11880
NSA 706504

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (☒)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (☒)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (☒)
0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (☒)
0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (☒)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

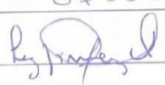
SI (☒)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 04-03-2025

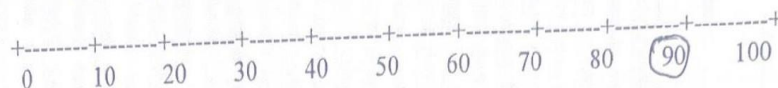
Valido por: 

.....
LIC. LUZ JIMÉNEZ QUISPE
SUPERVISORA DE SERVICIO
CEP 7828 REE. 11880
N° 4 7006604

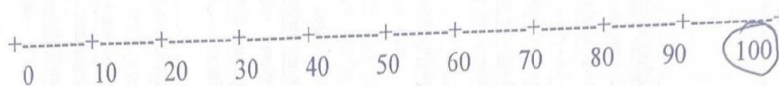
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

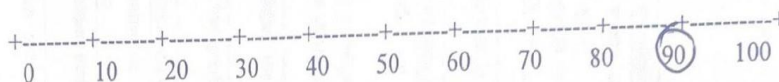
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



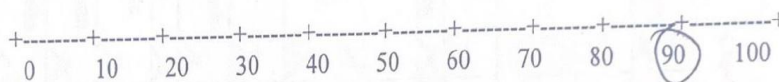
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



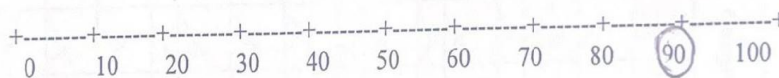
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Ninguna

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

todas las preguntas son adecuadas.

Fecha: 07-03-2015

Valido por: [Signature]

LIC. LUZ JIMENEZ QUISPE
SUPERVISORA DE SERVICIO
CEP 7828 REE. 11880
2015 03 07

**LISTA DE EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO PARA EL SÍNDROME DE BURNOUT Y CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

Variable: Síndrome de desgaste emocional Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento emocional	1	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		X		
	2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	3	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
	4	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	5	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
	6	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	7	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
La despersonalización	8	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	9	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	11	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	12	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	13	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	14	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
	15	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		
Baja realización personal	16	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	17	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	X		X		X		X		
	18	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		

Desempeño Laboral Dimensiones:	19	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
	20	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
	21	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
	22	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
Responsabilidad Laboral.	1	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades	X		X		X		X		
	2	Realiza un trabajo ordenado	X		X		X		X		
	3	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	X		X		X		X		
	4	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		X		
	5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		X		
	6	Produce o realiza un trabajo metódico	X		X		X		X		
	7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		X		
	8	Puede trabajar independientemente	X		X		X		X		
	9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		X		
Calidad de trabajo.	10	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		X		
	11	Produce o realiza un trabajo sin errores	X		X		X		X		
	12	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X		
	13	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del hospital	X		X		X		X		
	14	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		X		
	15	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital	X		X		X		X		

Trabajo en equipo	16	Mantiene al jefe del servicio informado de todo lo que sucede y de los problemas que puedan plantearse	X		X		X		X		
	17	Transmite la información oportunamente.	X		X		X		X		
	18	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		X		
	19	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	X		X		X		X		
	20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X		X		
	21	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	X		X		X		X		
	22	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		X		
	23	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X		X		
Compromiso institucional	24	Conoce la misión y visión del servicio	X		X		X		X		
	25	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital	X		X		X		X		
	26	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		X		
	27	Demuestra respeto hacia los usuarios	X		X		X		X		
	28	Demuestra respeto hacia sus superiores	X		X		X		X		
	29	Demuestra respeto a sus colegas.	X		X		X		X		
	30	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	X		X		X		X		
	31	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación entre el síndrome de desgaste emocional y el desempeño Laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del Cuestionario para el síndrome de Burnout y Cuestionario de Desempeño laboral, los cuales serán posteriormente utilizados como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

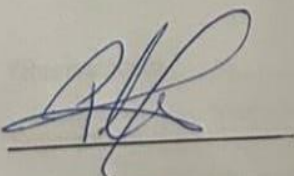
Juez N°: _____

Fecha actual: 10 / 03

Nombres y Apellidos del Juez: Maria del Pilar Flores Carlos

Institución donde labora: Hospital Central FAP.

Años de experiencia profesional o científica: 34 años



Sello y Firma del Juez

MARIA DEL PILAR FLORES CARLOS
LIC. ENFERMERA
NSA700070 CEP. 0004 RUC 6937

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

- 1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (~~0~~)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

- 2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (~~0~~)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

- 3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (~~0~~)
0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

- 4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO (~~0~~)
0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

- 5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (~~0~~)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

- 6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (~~0~~)
1

NO ()
0

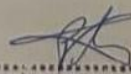
Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: _____

10 / 03

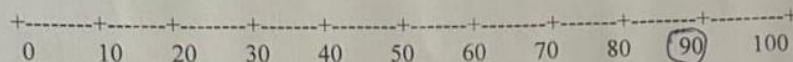
Valido por: _____


MARIA DEL PILAR FLORES CARLOS
LIC. ENFERMERA
NSA 706070 CER. 6694 RNC 6937

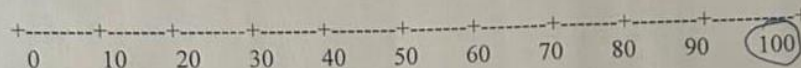
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

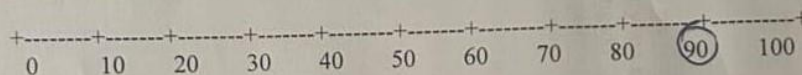
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



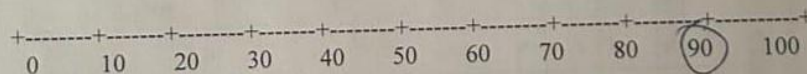
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



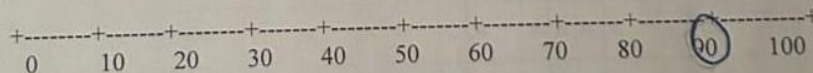
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



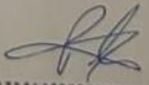
¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

los ítems no deben tener más de 30-40

Fecha: 10/03

Valido por: _____



MARÍA DEL PILAR FLORES CARLOS
LIC. ENFERMERA
NSA 706070 CEP. 8694 RNE 0937

**LISTA DE EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO PARA EL SÍNDROME DE BURNOUT Y CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

Variable: Síndrome de desgaste emocional Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Construto ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento emocional	1	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		X		
	2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	3	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
	4	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	5	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
	6	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	7	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
La despersonalización	8	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	9	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	11	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	12	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	13	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	14	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
	15	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		
Baja realización personal	16	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	17	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	X		X		X		X		
	18	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		

Desempeño Laboral Dimensiones:	19	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X	
	20	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X	
	21	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X	
	22	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X	
Responsabilidad Laboral.	1	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades	X		X		X		X	
	2	Realiza un trabajo ordenado	X		X		X		X	
	3	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	X		X		X		X	
	4	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		X	
	5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		X	
	6	Produce o realiza un trabajo metódico	X		X		X		X	
	7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		X	
	8	Puede trabajar independientemente	X		X		X		X	
	9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		X	
Calidad de trabajo.	10	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		X	
	11	Produce o realiza un trabajo sin errores	X		X		X		X	
	12	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X	
	13	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del hospital	X		X		X		X	
	14	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		X	
	15	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital	X		X		X		X	

Trabajo en equipo	16	Mantiene al jefe del servicio informado de todo lo que sucede y de los problemas que puedan plantearse	X		X		X		X		
	17	Transmite la información oportunamente.	X		X		X		X		
	18	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		X		
	19	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	X		X		X		X		
	20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X		X		
	21	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	X		X		X		X		
	22	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		X		
	23	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X		X		
Compromiso institucional	24	Conoce la misión y visión del servicio	X		X		X		X		
	25	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital	X		X		X		X		
	26	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		X		
	27	Demuestra respeto hacia los usuarios	X		X		X		X		
	28	Demuestra respeto hacia sus superiores	X		X		X		X		
	29	Demuestra respeto a sus colegas.	X		X		X		X		
	30	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	X		X		X		X		
	31	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación entre el síndrome de desgaste emocional y el desempeño Laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del Cuestionario para el síndrome de Burnout y Cuestionario de Desempeño laboral, los cuales serán posteriormente utilizados como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

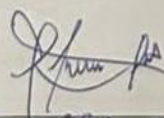
Juez N°: _____

Fecha actual: 7 - 3 - 2025

Nombres y Apellidos del Juez: Liz Sondra Callo Apaza

Institución donde labora: clínico Delgado

Años de experiencia profesional o científica: 10 años


CEP: 061033
Sello y Firma del Juez
PER: 14535

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1 → 0

NO (X)
0 → 1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()
1 → 0

NO (X)
0 → 1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)
1

NO ()
0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)
1

NO ()
0

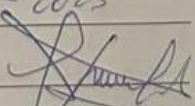
Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: _____

Valido por: _____

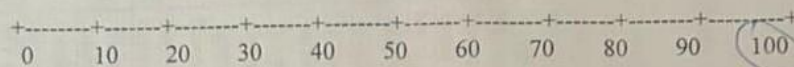
7-3-2025


CEP 061033
REE 14535

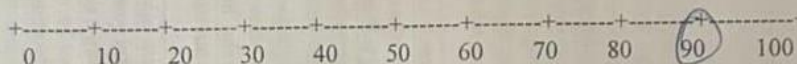
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

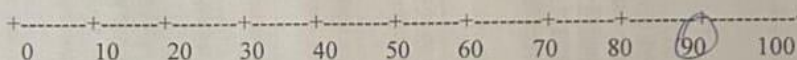
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



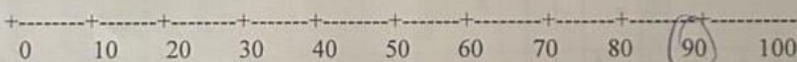
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



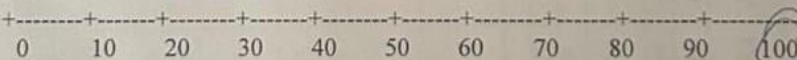
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Esta correcto, muchas preguntas es difícil responder.

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguna.

Fecha: 7-3-2025

Valido por: *[Signature]*
 CEP: 061033
 REE: 14535

**LISTA DE EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO PARA EL SÍNDROME DE BURNOUT Y CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

Variable: Síndrome de desgaste emocional Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento emocional	1	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		X		
	2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	3	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
	4	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	5	Me siento frustrado en mi trabajo	X								
	6	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	7	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
La despersonalización	8	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	9	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	11	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	12	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	13	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	14	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
	15	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		
Baja realización personal	16	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	17	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	X		X		X		X		
	18	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		

Desempeño Laboral	Dimensiones:	19	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
		20	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
		21	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
		22	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
Responsabilidad Laboral.		1	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades	X		X		X		X		
		2	Realiza un trabajo ordenado	X		X		X		X		
		3	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	X		X		X		X		
		4	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		X		
		5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		X		
		6	Produce o realiza un trabajo metódico	X		X		X		X		
		7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		X		
		8	Puede trabajar independientemente	X		X		X		X		
		9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		X		
Calidad de trabajo.		10	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		X		
		11	Produce o realiza un trabajo sin errores	X		X		X		X		
		12	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X		
		13	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del hospital	X		X		X		X		
		14	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		X		
		15	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital	X		X		X		X		

Trabajo en equipo	16	Mantiene al jefe del servicio informado de todo lo que sucede y de los problemas que puedan plantearse	X		X		X		X		
	17	Transmite la información oportunamente.	X		X		X		X		
	18	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		X		
	19	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	X		X		X		X		
	20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X		X		
	21	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	X		X		X		X		
	22	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		X		
Compromiso institucional	23	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X		X		
	24	Conoce la misión y visión del servicio	X		X		X		X		
	25	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital	X		X		X		X		
	26	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		X		
	27	Demuestra respeto hacia los usuarios	X		X		X		X		
	28	Demuestra respeto hacia sus superiores	X		X		X		X		
	29	Demuestra respeto a sus colegas.	X		X		X		X		
	30	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	X		X		X		X		
	31	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad Determinar la relación entre el síndrome de desgaste emocional y el desempeño Laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del Cuestionario para el síndrome de Burnout y Cuestionario de Desempeño laboral, los cuales serán posteriormente utilizados como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

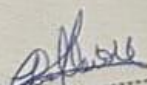
Juez N°: _____

Fecha actual: 05/03

Nombres y Apellidos del Juez: Lu.

Institución donde labora: Hospital FAP

Años de experiencia profesional o científica: 24a


LUZMILA GUILLEN VALENCIA
LIC. EN ENFERMERIA
CEP. 24761 NSX. 700607
RNE. 020589 RNE. 0214
Sello y Firma del Juez

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

1

0

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

1

0

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

1→0

0→1

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

1→0

0→1

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

1

0

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

1

0

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

Fecha: 05/03/25

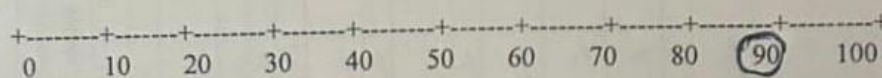
Valido por: _____

LUZMILA GUILLEN VALENZUELA
LIC. EN ENFERMERIA
CEP. 24761 NSA. 708880
RNE. 020589 RNE. 02145

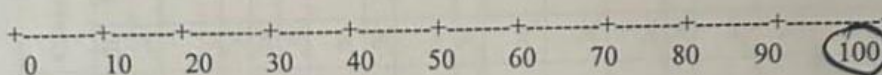
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

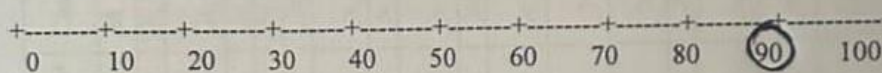
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



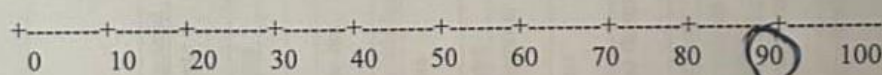
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



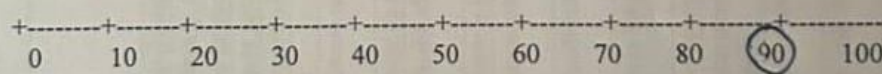
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 05/03/25

Valido por:

LUZMILA GUILLEN VALENCIN
LIC. EN ENFERMERIA
CER. 24761 NSA. 708850
RNE. 020589 RNE. 021451

**LISTA DE EVALUACIÓN DE CUESTIONARIO PARA EL SÍNDROME DE BURNOUT Y CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

Variable: Síndrome de desgaste emocional Dimensiones	Nº	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento emocional	1	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	X		X		X		X		
	2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	3	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
	4	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	5	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X						
	6	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	7	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
La despersonalización	8	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	9	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	11	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	12	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	13	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	14	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
	15	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		
Baja realización personal	16	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	17	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	X		X		X		X		
	18	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		

Desempeño Laboral Dimensiones:	19	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X			
	20	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X			
	21	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X			
	22	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X			
Responsabilidad Laboral.	1	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades	X		X		X		X			
	2	Realiza un trabajo ordenado	X		X		X		X			
	3	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos	X		X		X		X			
	4	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	X		X		X		X			
	5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	X		X		X		X			
	6	Produce o realiza un trabajo metódico	X		X		X		X			
	7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	X		X		X		X			
	8	Puede trabajar independientemente	X		X		X		X			
	9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		X			
Calidad de trabajo.	10	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	X		X		X		X			
	11	Produce o realiza un trabajo sin errores	X		X		X		X			
	12	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	X		X		X		X			
	13	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del hospital	X		X		X		X			
	14	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	X		X		X		X			
	15	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del hospital	X		X		X		X			

Trabajo en equipo	16	Mantiene al jefe del servicio informado de todo lo que sucede y de los problemas que puedan plantearse	X		X		X		X		
	17	Transmite la información oportunamente.	X		X		X		X		
	18	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	X		X		X		X		
	19	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo	X		X		X		X		
	20	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	X		X		X		X		
	21	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	X		X		X		X		
	22	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		X		
Compromiso institucional	23	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X		X		
	24	Conoce la misión y visión del servicio	X		X		X		X		
	25	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del hospital	X		X		X		X		
	26	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	X		X		X		X		
	27	Demuestra respeto hacia los usuarios	X		X		X		X		
	28	Demuestra respeto hacia sus superiores	X		X		X		X		
	29	Demuestra respeto a sus colegas.	X		X		X		X		
	30	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	X		X		X		X		
	31	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el hospital	X		X		X		X		

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (Dimensiones)

Apéndice C: Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Si se descarta el elemento
	Alfa de Cronbach
P1	0.726
P3	0.685
P4	0.723
P5	0.681
P6	0.726
P7	0.763
P8	0.745
P9	0.711
P10	0.707
P11	0.703
P12	0.761
P13	0.758
P14	0.738
P15	0.696
P16	0.719
P17	0.702
P18	0.717
P19	0.679
P20	0.678
P21	0.708
P22	0.692

Apéndice D: Consentimiento informado

Yo, Don/Doña _____

He sido debidamente INFORMADO (A) acerca de los objetivos, procedimientos, tiempo requerido para mi participación en la aplicación de dos cuestionarios, a cargo de las Lic.

Enfermería Jessica Mariella Hoces Huerta y Susan Jacqueline Pereyra Paredes.

He recibido explicaciones verbales, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación en la que participare, habiendo tenido ocasión de aclarar dudas que me han surgido.

En ese sentido, manifiesto:

Que he entendido y estoy satisfecha/o de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el proceso de mi participación en la investigación:

“Síndrome de desgaste emocional y desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de recuperación post anestésica de un Hospital de Lima, 2025”, y **otorgo mi consentimiento** voluntario para que se me apliquen los cuestionarios.

Y para que así conste, firmo el presente documento.

Lima, _____ de _____ de ____

Firma del usuario y DNI

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: “Síndrome de desgaste emocional y desempeño laboral del personal de enfermería en la unidad de recuperación post anestésica de un Hospital de lima, 2025”

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación entre el síndrome de desgaste Emocional y el Desempeño Laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de lima, 2025?	Objetivo general Determinar la relación entre el síndrome de desgaste Emocional y el Desempeño Laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de lima, 2025.	Variable 1 Síndrome de desgaste Emocional	Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de desgaste Emocional y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2025.	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimenta Tipo: Descriptivo Correlacional. Corte: Transversal Nivel: Relacional
	Objetivos específicos Identificar la relación entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión Agotamiento Emocional y el Desempeño Laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de lima, 2025. Identificar la relación entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de lima, 2025. Determinar la relación entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión baja realización personal y el desempeño laboral del Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital	Variable 2 Desempeño Laboral	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de Lima, 2025. Existe relación significativa entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión despersonalización y desempeño laboral en el Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de lima, 2025. Existe relación significativa entre el síndrome de desgaste emocional en su dimensión baja realización y desempeño laboral en el Personal de enfermería de la unidad de Recuperación post anestésica de un hospital de lima, 2025.	Población: 50 Muestra: 50 Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

