

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de
hospitalización gineco obstetricia del Hospital de San Martín, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de Enfermería:

Enfermería en Gineco Obstetricia

Autores:

Nelly Roxana Chavez Cusi

Irma Clementia Muñoz Cieza

Asesor:

Mg. Celeste Abigail Mauricio Esteban

Lima, 28 de marzo del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

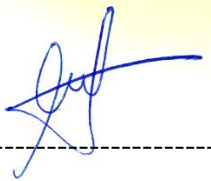
ACADÉMICO

Yo, Celeste Abigail Mauricio Esteban, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN GINECO OBSTETRICIA DEL HOSPITAL DE SAN MARTÍN, 2024”** de los autores Nelly Roxana Chavez Cusi y Irma Clementia Muñoz Cieza tiene un índice de similitud de 20% 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 28 días del mes de marzo del año 2026.

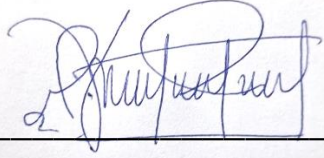


Mg. Celeste Abigail Mauricio Esteban

**Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del
servicio de hospitalización gineco obstetricia del Hospital de San
Martín, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
profesional de enfermería: Enfermería en Gineco
Obstetricia



Mg. Juan Munayco Mendieta

Dictaminador

Lima, 28 de marzo del 2026

Tabla de Contenido

Resumen	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del problema.....	5
Objetivos de la investigación.....	6
Justificación	6
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas	8
Antecedentes de la Investigación	8
Marco Conceptual.....	12
Bases Teóricas	19
Definición de Términos	20
Metodología.....	21
Descripción del Lugar de Ejecución.....	21
Población y Muestra	21
Tipo y Diseño de Investigación	22
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	28
Proceso de Recolección de Datos	30
Procesamiento y Análisis de Datos	30
Consideraciones Éticas	31
Administración del Proyecto de Investigación.....	33
Referencias bibliográficas	35
Apéndices	46

Resumen

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés crónico laboral, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que impacta negativamente en el bienestar y desempeño de los profesionales de enfermería. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín, 2024. El estudio es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estará conformada por 30 enfermeras, seleccionadas mediante muestreo censal no probabilístico. Se aplicarán dos instrumentos: el Cuestionario de Síndrome de Burnout adaptado al español en 2019 y validado por Gilla y Morán, basado en la escala original de Maslach y Jackson (1981); y el cuestionario de evaluación del desempeño y conducta laboral profesional y técnico del Ministerio de Salud del Perú (2008). La técnica de recolección será la encuesta. Los datos serán procesados mediante análisis estadístico descriptivo e inferencial, utilizando tablas de frecuencia y la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia del 5%. Se espera que los resultados permitan identificar el nivel de burnout en las enfermeras y su posible relación con el desempeño laboral, aportando evidencia útil para la implementación de estrategias institucionales que mejoren el entorno laboral y la calidad del cuidado en salud.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, profesionales de enfermería.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

El síndrome de burnout es un problema de salud ocupacional reconocido a nivel mundial. Particularmente en el área de la salud, el personal de enfermería enfrenta una carga laboral intensa, turnos prolongados y un alto nivel de responsabilidad en la atención de los pacientes. Como consecuencia, este fenómeno, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción del sentido de logro personal, se ha convertido en una de las principales causas de desgaste profesional en el personal de salud. En este sentido, su impacto no solo afecta el bienestar físico y mental de los trabajadores, sino también el desempeño laboral del servicio asistencial que ofrecen (Rendón et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud (2022) reconoció oficialmente al burnout como enfermedad laboral en la CIE-11, atribuyéndolo al estrés crónico mal gestionado. Antes de la pandemia, la prevalencia de burnout entre el personal de salud fluctuaba entre 25% y 33%, pero se incrementó hasta el 51% durante la crisis sanitaria, evidenciando su progresión alarmante. En paralelo, el 13% del personal de salud en Estados Unidos reportó pensamientos suicidas, asociándose al impacto emocional severo del síndrome (Nigam et al., 2023).

Ante esta problemática, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) en conjunto con la OMS, emitió directrices para mejorar la salud mental en el trabajo. Estas recomendaciones responden a la evidencia de que la depresión y la ansiedad generan la pérdida de 12.000 millones de días laborales anuales y un costo global de un billón de dólares. Para mitigar estos efectos, la OIT desarrolló el programa SOLVE, que integra la promoción de la salud en el trabajo, y propuso la capacitación de directivos como una estrategia clave para reducir el estrés laboral. Adicionalmente, un informe conjunto reveló

que casi 2 millones de personas mueren al año por causas laborales, de las cuales 750.000 están relacionadas con largas jornadas de trabajo. Por lo tanto, estas cifras evidencian la necesidad de implementar estrategias que protejan la estabilidad emocional y prevengan el burnout.

En esta misma línea, el Departamento Sanitario y Servicios Humanos de Estados ha señalado que el burnout en enfermería está directamente relacionado con el exceso de carga laboral, la sobrecarga administrativa y la falta de apoyo organizativo. Estos factores, en conjunto, pueden reducir la capacidad de los profesionales para brindar una atención segura y efectiva. Adicionalmente, las largas jornadas laborales han sido identificadas como responsables de aproximadamente 750.000 muertes anuales, lo que subraya la gravedad del problema. En consecuencia, el agotamiento del personal de enfermería incrementa la probabilidad de cometer errores médicos, disminuye la empatía, reduce la satisfacción del paciente y aumenta el riesgo de eventos adversos en la atención sanitaria, afectando así la calidad del servicio asistencial (Polo et al., 2024)

A nivel internacional, diversos estudios han evidenciado que el síndrome de burnout es una problemática que afecta gravemente al personal de enfermería, comprometiendo su bienestar y la calidad de la atención que brindan. Por ejemplo, en China en 2024, se reportó una prevalencia del 54% de burnout en enfermeras, lo que refleja una alta afectación en este grupo profesional y su impacto negativo en la prestación de servicios de salud. En efecto, esta situación se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta del personal sanitario, mayor incidencia de errores clínicos y una reducción en la calidad de atención a los pacientes (Zheng & Li, 2024).

Asimismo, en España en el año 2022, los datos mostraron una realidad preocupante: el 56,8% de los profesionales asistenciales sufría agotamiento emocional, eso que afectaba su aptitud para gestionar eficazmente las necesidades de los pacientes.

Adicionalmente, un estudio realizado en unidades de cuidado crítico y hospitalización reveló que el 82,2% del personal de enfermería presentaba un nivel medio de burnout. Aunque el 62,2% mostró bajos niveles de agotamiento emocional, el 57,8% presentó bajos niveles de despersonalización y el 40% experimentó baja realización personal (García et al., 2022)

En América Latina y el Caribe, el síndrome de burnout también afecta significativamente al personal de enfermería (Castañeda & García, 2022). En México en 2023, se identificó que el 4,1% de los enfermeros de primera línea presentaban burnout severo y el 15,1% en grado moderado, lo que impactaba negativamente en la toma de decisiones y la seguridad del paciente (Santos et al., 2023). En Cuba, una investigación realizada en el Hospital Provincial Pediátrico Sur de Santiago en 2023 reveló que el 78,95% de los enfermeros del servicio de urgencias presentaban un alto riesgo de padecer burnout, asociado principalmente al agotamiento emocional 52% y a la sensación de vacío y soledad 42% (Beltrán et al., 2023).

De manera similar, en Paraguay se identificó este síndrome como una enfermedad invisible dentro del personal de salud, con repercusiones como ausentismo laboral, menor productividad y reducción en la satisfacción tanto de los trabajadores como de los pacientes (Linares & Guedez, 2021). Además, en Colombia se observó que la exposición a factores estresantes en hospitales incrementa el riesgo de burnout en enfermeras, afectando su calidad de vida y la atención que brindan (De las Salas et al., 2021).

En el Perú, el Ministerio de Salud (MINSA, 2021), reconoce el síndrome de burnout como un desafío grave en el campo sanitario. Específicamente, estudios han demostrado su alta prevalencia en diferentes regiones del país.

En Arequipa, el 65% de las enfermeras en tres hospitales presentaban niveles elevados de burnout, asociados a la sobrecarga laboral (Muñoz et al., 2019). En Lima, un

hospital pediátrico reportó una prevalencia del 12,6% en el personal asistencial y del 16,5% en el personal no asistencial, mientras que el 50% presentó al menos un síntoma del síndrome (Gálvez et al., 2023). En Huánuco, un estudio encontró que el 40,1% del personal de enfermería sufría niveles severos de burnout, lo que impactaba directamente la calidad del servicio (Pacheco, 2022).

Ante dicho contexto, un hospital de San Martín, no escapa a dicha realidad, específicamente en el grupo asistencial de hospitalización gineco obstetricia se evidencia desinterés en sus labores, desmotivación es latente, se ha incrementado las tardanzas en el control de asistencia, que devienen quizás del habitual estrés, latente en la prestación del servicio público, continuamente el contacto con personas demandantes de atención. Se evidencia también falta de energía al desarrollo de sus actividades, síntomas de ansiedad y depresión, deteriorando la comunicación y las relaciones personales, en razón a dichos indicios, hacen pensar la existencia del síndrome, por lo que es necesaria su investigación.

Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024?

¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024.

Determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024.

Conocer la relación entre la realización profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024.

Justificación

Justificación Teórica

Este estudio se fundamenta teóricamente en la Teoría de Sistemas de Betty Neuman, la cual explica que la salud es un equilibrio dinámico entre bienestar y enfermedad, sujeto a constantes cambios por factores de estrés, como el burnout, que pueden afectar negativamente a los profesionales de la salud. La teoría de Neuman enfatiza la necesidad de intervenir en el sistema para mantener o restaurar el equilibrio, apoyando la

propuesta de estrategias que mitiguen el desgaste emocional y mejoren la calidad del cuidado, especialmente si se detectan altos niveles de desgaste emocional

Justificación Metodológica

Metodológicamente, pues el proyecto pretende indagar por dos variables y su relación, para conseguir tales objetivos, se amparará en el uso de técnicas y metodologías de la investigación, las cuales serán un alcance a profesionales interesados en método de investigación y su práctica en temas similares. Además, que el uso de métodos de investigación y estadísticos, son fundamentales adquirirlas, como parte de la formación profesional.

Justificación Práctica y Social

Los profesionales de la salud se encuentran comúnmente expuestos a padecer del Síndrome de burnout, por varios factores, que van desde la insuficiente competencia que tienen las entidades públicas de actualizarse y evolucionar, las situaciones diarias en el trabajo y el contacto con indistintas personas, ansiosas por su dolencia o ansiedad del familiar que apoya al paciente, así que el alto nivel de estrés está latente en el personal y entorno, en razón a ello, es un problema de salud no únicamente del personal sanitario sino además afecta la atención óptima y la demanda satisfactoria de los usuarios del servicio, de tal manera que, los hallazgos derivados del presente estudio estarán disponibles para la misma entidad u otras organizaciones, en bien de solucionar particulares problemáticas de existir Síndrome de burnout y bajo desempeño laboral.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Román et al. (2023) realizó un estudio en Ecuador con el objetivo de analizar el nivel de síndrome de burnout en profesionales de enfermería. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, diseño transversal y alcance descriptivo, sin manipulación de variables, una muestra constituida por 51 enfermeras, en quienes se practicó un cuestionario estructurado en datos sociodemográficos y el inventario de síndrome propuesto por Maslach. Se encontró que la prevalencia del síndrome, en un 2% del personal, específicamente en sus dimensiones, la mayoría presentó bajo cansancio emocional (70,6%) y despersonalización (62,7%), mientras que el 41,2% mostró buena realización personal y concluyeron que existe riesgo elevado, recomendándose fortalecer las intervenciones de tipo preventivo a la salud laboral a nivel de la institución.

Lim et al. (2022) realizó un estudio en Corea del Sur con el objetivo de determinar la relación del síndrome de burnout con la autoeficacia y el desempeño laboral en enfermeras. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo, y se aplicó a una muestra de 186 enfermeras mediante cuestionarios estructurados validados. Se encontró que el desempeño laboral se correlacionó la autoeficacia de manera positiva ($r = 0,75$; $p < 0,001$), mientras que no hubo correlación significativa entre el desempeño laboral y el burnout ($r = -0,11$; $p = 0,150$). Asimismo, se observó una relación inversa de la autoeficacia con el burnout ($r = -0,22$; $p = 0,002$), y que el burnout ejerció un efecto moderador significativo entre el nivel de autoeficacia y la productividad laboral ($\beta = -0,11$; $p = 0,024$) y concluyeron que es necesario implementar estrategias que prevengan el burnout y refuercen la autoeficacia para mejorar el desempeño del personal de enfermería psiquiátrica.

Mercado y Bertel (2023) realizaron un estudio en Colombia con el objetivo establecer el nivel del síndrome de burnout en sus tres dimensiones y su influencia sobre el desempeño laboral. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con una muestra no probabilística de 20 personas, utilizando la escala Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI:HSS) y un cuestionario de desempeño laboral. Se encontró un síndrome de burnout, con altos niveles de cansancio emocional y despersonalización, y un bajo nivel de realización personal 40% y que la mayor influencia negativa del burnout recaía en la dimensión organizacional del desempeño laboral, mientras que el agotamiento emocional no mostró influencia significativa; en cambio, la pérdida de empatía y la baja realización profesional sí afectaron el desempeño y concluyeron que la presencia de burnout, especialmente en las dimensiones de despersonalización y baja realización personal, deteriora el rendimiento laboral, por lo que se recomienda implementar estrategias de prevención y fortalecimiento del bienestar emocional en las organizaciones de salud.

Ceccoli (2022) realizó un estudio en Argentina con el objetivo de analizar la presencia del síndrome de burnout en profesionales de diagnóstico por imágenes (médicos y radiólogos) en el hospital de Mendoza, bajo contexto de pandemia por Covid-19. Fue un estudio de tipo cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional y de corte transversal, una muestra que contempló 70 profesionales entre médicos y radiólogos (licenciados y técnicos), el instrumento practicado a la muestra fue un cuestionario sociodemográfico y el inventario de Burnout de Maslach, validado para el contexto en el mismo país. Se encontró la ausencia del síndrome de burnout en 71,4% de la población, y en 28,6% la presencia de este, de este último porcentaje el 85% eran médicos. Así mismo, elevados valores en las dimensiones agotamiento emocional (AE) despersonalización (D) y realización personal (RP) y concluyeron que solamente hay presencia de síndrome de burnout en el personal

Médico, encontrando relación con factores como la edad y diferente responsabilidad en sus labores encomendadas.

Antecedentes Nacionales

Laynes y Requejo (2022) realizaron un estudio en Chiclayo con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería de áreas críticas del Hospital Regional. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, método hipotético, una muestra de 50 enfermeras del área en mención, en quienes se practicó en cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el síndrome de burnout y una encuesta de evaluación del desempeño para la variable desempeño. Se encontró un nivel medio de síndrome de burnout en más de la mitad de los encuestados, asimismo, un nivel moderado y severo en la mayoría de dimensiones del síndrome de burnout, específicamente el agotamiento emocional muestra índices de nivel severo con 10% y medio en 60%, en cuanto al desempeño del personal es medio con 29%, alto en 57% y concluyeron que existe una relación negativa (-0,191) con una probabilidad de 0,05.

Santa Cruz (2023) realizó un estudio en Lima con el objetivo de determinar el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral, en técnicos de enfermería. Se trató de una investigación de tipo básico, con enfoque cuantitativo y nivel relacional, bajo un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 80 participantes, y se trabajó con una muestra censal de tipo no probabilística, en quienes se aplicó la escala elaborada por burnout de Maslach y Jackson y se empleó un instrumento tipo cuestionario para evaluación del rendimiento laboral elaborado por Castillo y Atau. Se halló un predominio del síndrome de burnout en nivel medio 83,8%, en sus dimensiones, agotamiento emocional la prevalencia fue medio 56,3%, la despersonalización leve 30,0% y realización personal baja 36,3%. El desempeño laboral fue alto en el 82,5%, destacando

relaciones interpersonales 82,5%, habilidad práctica 75,0% y satisfacción laboral 81,3%.

No se encontró relación significativa entre ambas variables.

Espino y Neyra (2023) realizaron un estudio en Lima con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los colaboradores. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo básica y diseño no experimental transversal, la población estuvo conformada por 108 colaboradores de la empresa y una muestra según fórmula muestra conformada por 85 colaboradores, los cuestionarios utilizados fueron el inventario de Maslach Burnout Inventory y un cuestionario para medir el desempeño denominado Individual Work Performance Questionnaire. Se identificó una correlación negativa alta entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral ($Rho=-0,841$), especialmente entre las dimensiones de agotamiento emocional ($Rho=-0,786$) y despersonalización ($Rho=-0,722$), la realización personal mostró una correlación negativa leve ($Rho=-0,326$). Se concluye que el síndrome de burnout afecta negativamente el desempeño laboral, siendo el agotamiento emocional y la despersonalización los factores más influyentes.

Morales (2023) realizó un estudio en Huancayo con el objetivo de determinar la relación entre el burnout y el desempeño laboral de las enfermeras. Fue un estudio de nivel correlativo, con enfoque básico, utilizando métodos descriptivo, analítico y sintético, se aplicó el inventario de burnout de Maslach MBI y un cuestionario de desempeño laboral, a una muestra de 25 enfermeras que laboran en la Clínica. El 44% presentó burnout moderado, 28% alto y el 28% bajo. En de desempeño laboral, el 32% mostró nivel bajo, 52% moderado y el 16% alto, se halló un coeficiente de correlación $Rho=0,927$, concluyéndose que existe una correlación significativamente alta entre ambas variables.

Marco Conceptual

Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout (SB), también denominado síndrome de desgaste profesional es un fenómeno psicosocial derivado del estrés laboral crónico, que afecta principalmente a trabajadores expuestos a altas exigencias emocionales y operativas. Fue reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) como un factor de riesgo laboral, siendo incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) debido a su impacto en la salud mental y física de los trabajadores, así como en la productividad y calidad del servicio que brindan (Vidotti et al., 2019).

El Síndrome de burnout se manifiesta en tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Estas afectan no solo la calidad de vida del trabajador, sino también el desempeño organizacional, lo que puede traducirse en un incremento del ausentismo laboral, menor eficiencia en la atención al usuario y un aumento en los costos operativos de la institución (Vera, 2022).

Dado su impacto, el Síndrome de burnout representa un desafío significativo en el ámbito laboral, afectando no solo la salud de los trabajadores, sino también el rendimiento y la productividad de las organizaciones. Su detección temprana, prevención y manejo adecuado son esenciales para evitar consecuencias graves y asegurar un ambiente laboral seguro y productivo. Por ello, es fundamental que tanto los profesionales como las instituciones adopten estrategias para mitigar sus efectos y promuevan un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal (De Hert, 2020).

D1 Agotamiento Emocional. El ser humano a lo largo de la vida enfrenta diferentes ámbitos y contextos a nivel laboral, familiar y social, hoy en día en el trabajo, se viene asumiendo un gran cambio moderno, cual es la globalización, se ha incrementado la

competitividad de los trabajadores en las organizaciones empresariales, representando para los trabajadores estar mucho más preparados y muchas veces tener que asumir grandes cargas de trabajo, exponiéndose al estrés laboral que de ser cotidiana y no remediar a tiempo, generará un desgaste o agotamiento emocional, a la cual deviene la depresión, ansiedad y hasta sentimientos de creerse inútil en su labor desempeñada (Barreto & Salazar, 2020).

Para Maslach, el agotamiento emocional es la dimensión central. Refiere: “La dimensión del cansancio representa la respuesta básica al estrés”. El agotamiento emocional se caracteriza por adquirir la sensación de agotamiento emocional, físico y mental, que significa el de no poder dar más de sí en sus actividades laborales (Valsania et al., 2022).

Según Araoz et al. (2022) las características de padecimiento o síntomas de agotamiento emocional son: El cansancio físico, irritabilidad, falta de motivación, distanciamiento afectivo (emociones cada vez más planas), hipersensibilidad a la crítica, dificultades para razonar y pensar, somatizaciones, (dolores de estómago, espalda, cervicales o cabeza), problemas de concentración y sensación de pérdida de memoria, bajo estado de ánimo bajo, sensación de estar sobrepasado y sin fuerzas para continuar, sueño (insomnio) y dificultad para conectar con el aquí y ahora.

Cabe mencionar estos aspectos:

Fatiga. Forma parte de nuestra naturaleza como seres humanos: al exigirnos más de lo habitual, experimentamos distintos niveles de fatiga, que pueden ir desde un cansancio leve hasta agotamiento completo. Se presenta como una sensación de agotamiento y debilidad que se puede acompañar de incapacidad y dolor (Pedraz, 2018)

La fatiga laboral es la relacionada con el trabajo, tomando en cuenta que el individuo no puede separarse del trabajador entonces las vivencias fuera del entorno

laboral también van a influenciar en la fatiga en el trabajo (Bracho & Quintero, 2020)

Frustración. Este fenómeno ocurre ante la no concreción de un objetivo o anhelo, generando respuestas emocionales como frustración, ira o tristeza, lo que evidencia la diversidad de reacciones individuales ante una misma circunstancia. Se trata de un evento interno que se relaciona con una circunstancia externa (Yazdi et al., 2024).

D2 Despersonalización. Es desarrollar actitudes y sentimientos negativos, brindar respuestas impersonales y frías, tratar a las personas como objetos, volverse insensible, dejar de preocuparse por el trabajo y los problemas externos, endurecerse emocionalmente (Pietkiewicz et al., 2023).

Desinterés. No hay disposición ni energía para hacer las actividades diarias, por ejemplo, en el plano educacional no sólo se muestra desinterés en el estudio sino también en la entrega de tareas (Escosio & Suraya, 2022)

Existe una falta de sincronización entre lo que se desea hacer y lo que se tiene que hacer como un deber. La consecuencia del desinterés es la falta de productividad y la nula satisfacción personal (Durrah et al., 2023).

Preocupación por el Paciente. Una reacción automática para solucionar los problemas es la preocupación, pero si esta es por eventos sin trascendencia se vuelve patológica ya que se convierte en una justificación para no solucionar el problema disminuyendo la ansiedad (Zheng & Li, 2024).

D3 Realización Personal. Se trata de una autoevaluación negativa del desempeño laboral por parte del individuo y que está influenciada por cuestiones externas.

Las consecuencias físicas y emocionales se reflejan en la relación con colegas y pacientes al no resolver los problemas laborales, se afecta la autovaloración y se dificulta la relajación. A mayor puntaje en esta esfera hay mayor índice de realización personal, es decir la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout (Carpio & Crespín,

2019).

Incapacidad para Concentrarse. Se refiere a la dificultad para prestar atención. Se caracteriza por hiperactividad, impulsividad y falta de atención. Según el síntoma predominante, se clasifica en tipo inatento, hiperactivo-impulsivo o combinado. Es más común en varones y suele asociarse a dificultades de lectura o aprendizaje. Con el paso de los años estas dificultades van mejorando de forma gradual (Frias & Ceballos, 2020).

El déficit de atención puede darse en el plano académico, en el social o en el laboral. En la etapa escolar, algunos niños muestran desafíos en la concentración y la organización de tareas. Pueden parecer distraídos, interrumpir actividades antes de finalizar o tener dificultades para seguir instrucciones, lo cual refleja la necesidad de apoyos específicos para fortalecer su atención y autonomía. Por esto evitan las tareas que exigen algún esfuerzo mental, no por tener una actitud negativa sino por el déficit de atención que presentan (Rusca & Cortez, 2020).

Relaciones Interpersonales. Se dan en espacios sociales y culturales. En salud, la relación con el paciente es esencial para el éxito terapéutico. En este estudio, se considera que el vínculo enfermera-paciente inicia desde el nacimiento y acompaña todo el proceso de cuidado. Se trata de dos personas que se encuentran, una que necesita cuidado y otra que puede ofrecerlo con sus conocimientos y habilidades (Taylan & Weber, 2023).

El tipo de relación entre el profesional de enfermería y el paciente es complejo y tiene influencias diversas como creencias, valores, principios y conocimientos. El restablecimiento de la salud del paciente no solo depende del tratamiento, sino también de la calidad humana del cuidado. La enfermera, al actuar con integridad, respeto y compromiso, genera un entorno de confianza que favorece la recuperación. Para todo esto el profesional de enfermería debe desarrollar habilidades en comunicación, desarrollar su capacidad de escucha y manejar la comunicación no verbal (Vargas et al., 2020).

Según algunos autores existen nueve habilidades para que la comunicación interpersonal se enriquezca y son: los gestos, las expresiones, la voz, la entonación, el manejo del humor, el vestido, la atención, la postura, los movimientos, el lenguaje y el comportamiento visual (González, 2021).

Manejar el sentido del humor a través de la risa es liberador de ansiedad y se traducirá en sentirse relajado y en estado de bienestar (Akimbekov & Razzaque, 2021).

Desempeño Laboral

Se define como el conjunto de conductas y actitudes del trabajador que le posibilitan desempeñar sus funciones laborales con competencia. Este desempeño se sustenta en la experiencia adquirida, el dominio técnico, la habilidad en la ejecución de procedimientos, la capacidad para tomar decisiones acertadas y la calidad de sus relaciones interpersonales (Bautista et al., 2020).

La enfermería es una profesión de servicio y por esto debe ampliar y reforzar los valores, actitudes y aptitudes convirtiéndose en un profesional responsable, participativo, honesto, creativo, respetuoso, reflexivo, crítico, humanista, comprometido y solidario, de esta forma podrá atender las necesidades de salud del individuo y de la comunidad (Escobar & Jara, 2019).

El desempeño profesional se ve influenciado por la motivación y actitud del personal sanitario durante la realización de sus actividades diarias. El cuidado al ser humano que atraviesa dificultades físicas o emocionales constituye el núcleo fundamental de la enfermería, cuyo propósito es promover su alivio y bienestar. El profesional de enfermería debe tener la capacidad intelectual y el conocimiento para poder comunicarse, tener una actitud crítica y reflexiva sobre los problemas que afectan la salud (Yáñez et al., 2021).

La atención de enfermería debe brindarse con oportunidad, efectividad y eficiencia,

respetando los protocolos establecidos. La Evaluación de Desempeño es importante se debe usar como un sistema de control continuo y permanente para verificar que se esté cumpliendo la planificación programada (Rodríguez & Ordaz, 2021).

Esta evaluación se da en el contexto real de los servicios y sirve para verificar el comportamiento del profesional sobre organización, uso de conocimientos, habilidades que desarrolla y su interrelación con el resto del equipo, con los pacientes y los familiares (Puig et al., 2019).

Se define como el cumplimiento de los propósitos asignados al trabajador dentro de un marco temporal definido por la organización. Chiavenato lo define como la eficacia necesaria lograda por el individuo en la organización resultando en satisfacción (Jara et al., 2018)

D1 Planificación. Llamada también planeación o planeamiento, es un proceso que se diseña para lograr un determinado objetivo. Lo recomendable es establecer uno o más objetivos alcanzables que puedan concretarse con éxito. Otra definición de la planificación es que se trata de un proceso para tomar decisiones que nos lleven a lograr el futuro que se desea, se debe tomar en cuenta la actual situación y los distintos factores que influyen en que logremos alcanzar los objetivos (Carriazo et al., 2020).

D2 Responsabilidad. Es poder brindar una solución al problema y va ligada íntimamente a la vocación. Ser responsable implica asumir las decisiones y sus consecuencias, cumpliendo de manera íntegra con los compromisos adquiridos, en función de las propias capacidades y del rol que se desempeña en la sociedad. Para que el sentido de responsabilidad se desarrolle se necesita tener deseos de superación diarios, revisar tareas y deberes y poder ayudar a que nuestro entorno sea más responsable (Stewart et al., 2023).

D3 Iniciativa. Gómez et al. (2025) se refiere a tener la capacidad y predisposición

para crear oportunidades, emprender acciones y mejorar los resultados sin que haya una motivación o exigencia externa, su inspiración es la autodirección y autorresponsabilidad. Consiste en adoptar una actitud proactiva para dirigir el propio camino a través de acciones concretas. Implica la habilidad de iniciar, imaginar, analizar y llevar a cabo proyectos, tanto personales como grupales, utilizando el pensamiento crítico, la autoconfianza, la responsabilidad y la creatividad.

Fomentar la iniciativa en los profesionales es clave para su crecimiento, ya que les permite responder con autonomía en situaciones críticas, aprovechar oportunidades valiosas y proyectarse hacia metas a largo plazo, en lugar de limitarse a lo inmediato. Va a utilizar las soluciones ya conocidas, le es difícil asumir cambios, al mantenerse en segundo plano no tendrá un crecimiento personal ni profesional (Safi et al., 2022).

D4 Calidad de servicio. Se trata de aplicar la ciencia y tecnología con el fin de lograr el máximo beneficio para la salud sin que se incrementen los riesgos. El equilibrio favorable entre riesgos y beneficios representa el estándar óptimo de calidad en la atención. Para el ámbito sanitario el significado de calidad es poder brindar respuestas efectivas a los problemas de salud logrando la satisfacción del individuo, la familia y comunidad (Kruk et al., 2018).

D5 Confiabilidad. No se da de uno para otros sino de unos con otros, es decir, tener la capacidad para trabajar en equipo para lograr las metas en común. La confiabilidad no se da, no es un don, se debe ganar (Manterola et al., 2018).

No es complicado tener confiabilidad en el equipo de trabajo y tiene un gran impacto. Los elementos fundamentales de la confiabilidad son constancia, carácter, cohesión y capacidad de compromiso (Grossman et al., 2022).

D6 Relaciones Interpersonales. Son parte de todas las actividades humanas, incluida la profesional. En el contexto sanitario, la relación con el paciente es fundamental

para alcanzar resultados exitosos. En este estudio, se considera que el vínculo entre la enfermera y el paciente se establece desde los primeros momentos de la vida humana. Se trata de dos personas que se encuentran, una que necesita cuidado y otra que puede ofrecerlo con sus conocimientos y habilidades (Hanco et al., 2021).

El tipo de relación entre el profesional de enfermería y el paciente es complejo y tiene influencias diversas como creencias, valores, principios y conocimientos. Para favorecer la recuperación del paciente, la enfermera debe mostrar una actitud positiva y proactiva, actuar con honestidad, respetar la dignidad de cada persona e inspirar confianza en su cuidado. Para todo esto el profesional de enfermería debe desarrollar habilidades en comunicación, desarrollar su capacidad de escucha y manejar la comunicación no verbal (Molina & Gallo, 2020).

Bases Teóricas

El presente estudio se basa en modelos teóricos que explican el síndrome de burnout como una respuesta progresiva al estrés laboral crónico, especialmente en profesiones de ayuda, como la enfermería. La teoría de Maslach y Jackson describe el burnout a través de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal las cuales deterioran el desempeño asistencial y la calidad de la atención (Dall'Ora et al., 2020). Este síndrome se ve agravado por factores como la sobrecarga laboral y la falta de reconocimiento, generando efectos negativos en la eficiencia y la relación con los usuarios (Prada, 2019).

Desde la teoría del desempeño laboral de Capell, se entiende que este no solo implica ejecutar tareas eficientemente sino también adaptarse, colaborar y mantener un compromiso emocional con la organización (Nilasari et al., 2024). Factores individuales y organizacionales como la motivación y el liderazgo, influyen directamente en el nivel de desempeño. En este sentido, el burnout reduce la motivación y debilita las competencias

necesarias para un servicio eficaz afectando así la calidad de los servicios de salud (Zhenjing et al., 2022).

En el personal de salud, la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral es evidente: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización profesional deterioran la ejecución de las tareas asistenciales. Desde la perspectiva de Capell, el burnout actúa como un factor que reduce la motivación, debilita las competencias socioemocionales y limita la capacidad de respuesta efectiva ante las necesidades de los pacientes, afectando así directamente la calidad de los servicios de salud (Daniel, 2019).

Definición de Términos

Síndrome de Burnout

Lovo (2020) se describe como una sensación de agotamiento frente a las demandas laborales, que se traduce en apatía, fatiga física y disminución de las capacidades emocionales necesarias para afrontar situaciones de estrés.

Desempeño Laboral

Es la demostración aptitudinal del colaborador en cuanto a habilidades y destrezas en el ámbito laboral, que conduce a un eficiente resultado, y que es medido de manera individual de acuerdo al esfuerzo de cada persona (Yildizhan et al., 2023).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

Esta investigación se ejecutará en un Hospital de San Martín, situada en Provincia de Rioja del departamento de San Martín cuenta con esta investigación.

El Hospital tiene especialidades como cirugía, medicina interna, gineco, obstetricia, neonatología, pediatría sala de operaciones, sala de partos, servicio de oncología servicio de especialidades, servicio de medicina, servicio de UCI y otros servicios de consultorio y servicio de emergencia, cuenta con central de esterilización y endoscopia la investigación se realizará en servicio gineco obstetricia.

Población y Muestra

Población

La población estará conformada por las enfermeras del Hospital de San Martín, cuyo número de profesionales está integrada por 30 enfermeras en actividad en el servicio de hospitalización gineco obstetricia.

Muestra

La muestra estará compuesta por 30 enfermeras que laboran actualmente en el Hospital de San Martín 2024, seleccionadas mediante muestreo no probabilístico censal.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Inclusión. Profesionales de enfermería que laboren en el servicio de hospitalización gineco obstetricia. Profesionales de enfermería con régimen laboral bajo planilla.

Profesionales de enfermería con 1 año a más de continuidad laboral.

Exclusión.

- ✓ Profesionales de enfermería que decidan no participar voluntariamente de la investigación.
- ✓ Profesionales de enfermería que cubre turnos esporádicamente.

- ✓ Profesionales de enfermería que realizan labor administrativa.

Tipo y Diseño de Investigación

El estudio será llevado a cabo bajo un enfoque cuantitativo, ante el uso de instrumentos validados con los cuales busca resultados en función de las preguntas formuladas y se ampara a métodos estadísticos que precisen la relación entre las variables estudiadas en la población investigada. Es de tipo descriptivo, ante el interés de querer precisar características de cada variable. En cuanto al diseño metodológico será no experimental, al no tener el interés de inducir o modificar ninguna de las variables, la información a obtener procederá de la realidad tal cual se presenta y será de corte transversal al recopilar la información transcurre en un tiempo determinado (Gonzales & Covinos, 2021).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martin, 2024.

H0: No existe relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martin, 2024.

Hipótesis Específicas

Ha: Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martin, 2024.

Ha: Existe relación en la despersonalización y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martin,

2024.

Ha: Existe relación la realización personal y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martin,

2024.

Identificación de Variables

Variable 1

Síndrome de burnout.

Variable 2

Desempeño laboral.

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 Síndrome de burnout	Síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la OMS, como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre (Aceves, 2006)	Maslach y Jackson (1981) definieron el síndrome de burnout, tridimensional: Agotamiento el cansancio y fatiga física y mental. - Despersonalización. Entendida como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas. - Realización profesional y/o personal. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo. Bajo de burnout: 90 a 132 Moderado de burnout 60 a 89 alto de burnout 0 a 59	D1 Agotamiento Emocional	- Fatiga - Frustración	Bajo de burnout: 90 a 132 Moderado de burnout 60 a 89 Alto de burnout 0 a 59
			D2 Despersonalización	- Desinterés - Preocupación por el paciente.	
			D3 Realización personal	- Incapacidad para concentrarse - Relaciones interpersonales	
V2 Desempeño laboral	Se define como el conjunto de conductas y actitudes del trabajador que le posibilitan desempeñar sus funciones laborales con competencia. Este desempeño se sustenta en la experiencia adquirida, el dominio técnico, la habilidad en la ejecución de procedimientos, la capacidad para tomar decisiones acertadas y la calidad de sus relaciones interpersonales	Jara et al. (2018) definieron el desempeño laboral como el cumplimiento de los propósitos asignados al trabajador dentro de un marco temporal definido por la organización, se expresa a través de las siguientes dimensiones: Planificación Responsabilidad Iniciativa Oportunidad Calidad del trabajo	D1 Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza eficazmente las actividades de su área. • Establece planes con criterios adecuados. • Ejecuta tareas optimizando los recursos disponibles. • Evalúa y ajusta sus planes según los resultados. • Tiene dificultades para racionalizar los recursos. 	Ordinal Baremo Deficiente (0-10) Regular (11-24) y Bueno (25-40)

	(Bautista Cuello et al., 2020)	Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales Cumplimiento de las normas	D2 Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple puntualmente con las funciones asignadas. • Muestra compromiso constante con su trabajo. • Asume tareas adicionales sin necesidad de presión. • Requiere supervisión para cumplir sus deberes. • Tiene bajo compromiso con los objetivos trazados. 	
			D3 Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Propone soluciones nuevas ante problemas laborales. • Actúa sin necesidad de recibir instrucciones. • Mejora procesos mediante sugerencias propias. • Se apega a la rutina sin buscar mejoras. • Espera órdenes para iniciar acciones. 	
			D4 Oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega sus trabajos dentro del plazo establecido. • Completa sus tareas antes del tiempo previsto. • Ocupa el tiempo sin lograr cumplir plazos. • Frecuentemente entrega trabajos fuera de fecha. • Administra su tiempo de forma ineficiente. 	
			D5 Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza tareas con precisión y sin errores. • Sus entregas tienen calidad sobresaliente. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Comete errores ocasionales en sus funciones. • Presenta un nivel promedio en sus resultados. • Tiene más errores que aciertos en su trabajo. 	
			D6 Confiabilidad y discreción	<ul style="list-style-type: none"> • Usa la información confidencial de manera adecuada. • Guarda reserva sobre temas institucionales o personales. • Evita divulgar información sensible. • Comete indiscreciones que afectan el clima laboral. • Comunica solo aspectos negativos generando conflictos. 	
			D7 Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica con amabilidad y respeto. • Muestra empatía y colaboración con el equipo. • Genera un ambiente de trabajo agradable. • Es descortés o indiferente con sus compañeros. • Ocasiona quejas o conflictos en su trato diario. 	

			D8 Cumplimiento de las normas	<ul style="list-style-type: none">• Conoce y respeta las normas institucionales.• Necesita recordatorios para seguir los procedimientos.• Cumple parcialmente con las reglas establecidas.• Muestra desinterés o resistencia ante las normas.• Mantiene una conducta ejemplar respecto a los reglamentos.	
--	--	--	----------------------------------	---	--

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La técnica a aplicar para la recolección de datos será la encuesta. Definida como la técnica de producción de datos, facilita la exploración de diversos aspectos relacionados con los sujetos o colectivos analizados.

Instrumento

Para el caso de la variable Síndrome de burnout, se considerará el Cuestionario de Maslach “Síndrome de Burnout”, instrumento ampliamente utilizado a nivel internacional. Consta de tres subescalas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Presenta una confiabilidad alta, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.90. Además, fue adaptado al español por Gilla et al. (2019), quienes evaluaron sus propiedades psicométricas en profesionales de salud mental argentinos. En su análisis factorial confirmatorio, confirmaron la validez de constructo de la estructura trifactorial del cuestionario, con adecuados índices de ajuste. Se compone de 22 ítems en forma de afirmaciones, que podrán ser valorados de 0 a 6 puntos.

El tiempo estimado de desarrollo en 10 a 15 minutos, cuyos resultados, puntajes inferiores a 34 se interpretan como indicadores bajos, y cuando se observan valores elevados en las dos primeras subescalas junto con una puntuación baja en la tercera, se configura un perfil diagnóstico compatible con el trastorno.

La Subescala de agotamiento emocional consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), que valoran la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Cuya puntuación máxima 54.

La Subescala de despersonalización formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), los cuales valoran el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

La Subescala de realización personal compuesta por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), los cuales evalúan la sensación de competencia y satisfacción personal en el ámbito laboral. Puntuación máxima 48 (Ver anexo 2).

En el caso de la variable de desempeño laboral, se utilizará el cuestionario de evaluación de Desempeño y Conducta Laboral Profesional y Técnico, elaborado y planteado por el Ministerio de Salud MINSA (2008), respectivamente validada por 5 jueces expertos, 4 con el grado de Magister y 1 con el grado de Doctor. Cuyo formulario, contempla ocho dimensiones: planificación, iniciativa, responsabilidad, cumplimiento de las normas, calidad de trabajo, oportunidad, confiabilidad y discreción relaciones interpersonales. Los resultados irán valorados de deficiente (0-10), regular (11-24) y bueno (25-40), mayores detalles (ver anexo 3).

Validez y Confiabilidad. En cuanto al instrumento para medir el síndrome de burnout, Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) fue adaptado y validado en una muestra de 544 profesionales de salud en Argentina por Gilla y Morán, (2019). Se aplicó un análisis factorial confirmatorio donde el modelo respecto de 21 ítems mostró mejores índices de ajuste (RMSEA = .05, CFI = .91, TLI = .90) que el modelo inicial, confirmando su estructura trifactorial. La confiabilidad compuesta superó el valor de 0.70 en todas las dimensiones. Además se observaron correlaciones significativas entre las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización ($r = 0.49$), y correlaciones negativas de la realización personal con ambas dimensiones ($r = -0.36$ y $r = -0.30$), lo que respalda la validez del instrumento para evaluar el síndrome de burnout.

Respecto al instrumento para evaluar el desempeño laboral, éste fue sometido a un proceso de validación por juicio de expertos. Participaron 5 jueces especializados en investigación y gestión del talento humano quienes evaluaron la pertinencia claridad y coherencia de los ítems, lográndose un coeficiente V de Aiken de 0.99, lo cual refleja una

alta validez de contenido. Asimismo, se efectuó una prueba inicial a ambos instrumentos con una muestra de 15 participantes, alcanzando un coeficiente de confiabilidad Alfa de cronbach de 0,981 para el instrumento síndrome de burnout y 0.945 para el instrumento desempeño laboral, lo que evidencia una excelente consistencia interna respectivamente.

Proceso de Recolección de Datos

Para emprender la investigación, primeramente, será necesario:

- ✓ 1ro. Aprobación de su realización: Tramitar una aprobación formal del proyecto, emitida por la universidad.
- ✓ 2do. Tramitar la autorización: Presentar la documentación emitida por la universidad y solicitar la autorización para la realización de la investigación en la entidad hospitalaria para el caso hospital de San Martín, precisamente al área de hospitalización gineco obstetricia.
- ✓ 3ro. Recolección de datos: Coordinar con los jefes del establecimiento y de turno, para el desarrollo propicio de los cuestionarios y el coordinado abordaje al personal de salud, sin que altere su labor u horario.
- ✓ 4to. Al abordar al personal se presentará el consentimiento informado, para recién, hacer efectiva la aplicación del cuestionario.

Procesamiento y Análisis de Datos

Como el enfoque es cuantitativo, el procesamiento de los datos se amparará en su tabulación e ingreso de los datos recopilados a una hoja electrónica de Excel, generando así una base de datos, disponible para su análisis estadístico.

En la tabulación, se cotejarán los datos con los cuestionarios, a fin de detectar posibles errores y corregir.

El análisis de datos se amparará en análisis estadístico inferencial, tablas de frecuencia absoluta para describir cada variable y para analizar la relación, se someterá a

prueba de chi cuadrado para medir la inferencia entre las variables, a un margen de error de 0,05.

Los datos se presentarán en tablas de frecuencia y figuras, que ayudarán a interpretar y discutir los resultados.

Consideraciones Éticas

El presente estudio se desarrollará en estricto cumplimiento de los principios éticos establecidos por la normativa nacional y por los lineamientos de la Universidad peruana Unión, los cuales garantizarán el respeto a los derechos, la dignidad y el bienestar de los participantes. Asimismo, se observarán los principios bioéticos fundamentales: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

Beneficencia

Esta investigación tendrá como propósito obtener información actualizada sobre el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral de las Enfermeras del servicio de hospitalización gineco-obstetricia del hospital San Martín. Los resultados permitirán identificar necesidades y proponer estrategias orientadas a mejorar el estado físico y emocional al igual que la calidad del cuidado brindado.

No Maleficencia

Los datos que se obtendrán serán utilizados exclusivamente con fines académicos e investigativos. Se garantizará en todo momento la confidencialidad, privacidad y anonimato de los participantes, evitando cualquier daño o perjuicio físico, emocional o profesional derivado del estudio. Las encuestas no incluirán datos que puedan permitir la identificación directa o indirecta de las enfermeras.

Autonomía

Se respetará plenamente la decisión voluntaria de cada participante mediante la aplicación del consentimiento informado, el cual será presentado y explicado antes de la

recolección de datos. En dicho documento se detallan los objetivos del estudio, la naturaleza de la participación y se dejará constancia del derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Justicia

Se promoverá la participación equitativa de todas las Enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia, sin ningún tipo de discriminación por edad, estado civil, antigüedad o turno laboral. La selección de participantes se realizará de forma inclusiva, transparente y respetuosa garantizando una presentación justa y equilibrada.

Presupuesto

Descripción	Unidad	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
TALENTO HUMANO				
Investigador		1		
Asesor		1		
Asesor Estadístico		1	SI. 800.00	SI. 800.00
MATERIALES Y EQUIPOS				
Papel Bond A4	Millar	3	SI. 21.00	SI. 63.00
Material de escritorio	varios			SI. 30.00
Folders y files	Unid.	10	SI. 2.50	SI. 25.00
Memoria USB 32GB SE9 Metal Kingston	Unid.	1	SI. 70.00	SI. 70.00
Anillados	Unid.	10	SI. 6.00	SI. 60.00
Empastado	Unid.	6	SI. 20.00	SI. 120.00
SERVICIOS				
Pasajes	Unid.	100	SI. 1.00	SI. 100.00
Llamadas telefónicas	Minuto	250	SI. 0.20	SI. 50.00
Fotocopias	Unid	400	SI. 0.10	SI. 40.00
Impresión	Unid.	800	SI. 0.10	SI. 80.00
Internet	Hra.	200	SI. 1.00	SI. 200.00
GASTOS IMPREVISTOS				SI. 200.00
TOTAL				S/.1768.00

El financiamiento será realizado con recursos propios.

Referencias bibliográficas

- Akimbekov, N. S., & Razzaque, M. S. (2021). Laughter therapy: A humor-induced hormonal intervention to reduce stress and anxiety. *Current Research in Physiology*, 4, 135–138.
<https://doi.org/10.1016/j.crphys.2021.04.002>
- Araoz, E., Paricahua, J., Gallegos, N., Zuloaga, M., Paredes, Y., Quispe, R., & Velásquez, L. (2022). Cansancio emocional en estudiantes de una universidad peruana. *Revista AVFT*.
<https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.6629161p>
- Barreto, D., & Salazar, H. A. (2020). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30–39.
<https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Beltrán, D., Casado, P. R., Aymé, G., Camúe, V. I., Moreno, Y., & Fernandez, I. N. (2023). Síndrome de Burnout y su influencia en la calidad de atención de enfermería en el servicio de urgencia. *Archivos Hospitalarios Universidad Gen Calixto García*, 11(3), 505–516.
<https://revcalixto.sld.cu/index.php/ahcg/article/view/1159>
- Bracho, D. C., & Quintero, J. L. (2020). La fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud laboral en el marco jurídico venezolano. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 237–263.
<https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.306>
- Carpio, N. G., & Crespín, B. A. (2019). *Relaciones intrafamiliares en la participación de los padres de familia : Diseño de talleres de motivación personal para padres de familia de la Escuela Vespertina N° 362 “Dr. Agustín Vera Loor” de la ciudad de Guayaquil* (L. y C. de la E. Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Ed.).
https://biblioteca.semisud.org/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=239054

- Carriazo, C., Perez, M., & Gaviria, K. (2020). Educational planning as a fundamental tool for quality education. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra3), 87–95.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3907048>
- Castañeda, E., & García, J. E. (2022). Prevalence of Burnout Syndrome and Associated Variables in Mexican Medical Specialists. *Revista Colombiana de Psiquiatría (English Ed.)*, 51(1), 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.rcpeng.2020.06.002>
- Ceccoli, F. (2022). *Síndrome de burnout en profesionales de diagnóstico por imágenes en pandemia de COVID-19* [Pontificia Universidad Católica Argentina].
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/14583>
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1), 41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee’s performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382.
<https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- De Hert, S. (2020). <p>Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies</p>. *Local and Regional Anesthesia, Volume 13*, 171–183.
<https://doi.org/10.2147/LRA.S240564>
- De las Salas, R., Díaz Agudelo, D., Serrano Meriño, D. V., Ortega Pérez, S., Tuesca Molina, R., & Gutiérrez López, C. (2021). Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. *Revista de Salud Pública*, 23(6), 1–8.
<https://doi.org/10.15446/rsap.v23n6.97141>
- Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos (HHS). (2022). *Addressing Health Worker Burnout*. <https://www.hhs.gov/sites/default/files/health-worker-wellbeing-advisory.pdf>

- Durrah, O., Alalyani, W. R., Allil, K., Al Shehab, A., Al Rawas, S., Hubais, A., & Hannawi, S. (2023). The Price of silence, isolation, and cynicism: The impact on occupational frustration. *Heliyon*, 9(11), e22278. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22278>
- Escobar, B., & Jara, P. (2019). Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. *Educación*, 28(54), 182–202. <https://doi.org/10.18800/educacion.201901.009>
- Escosio, J., & Suraya, S. (2022). Student Engagement as Influenced by Physical Activity and Student Motivation Among College Students. *International Journal of Sports Science and Physical Education*, 7(1), 28. <https://doi.org/10.11648/j.ijsspe.20220701.15>
- Espino, J. P., & Neyra, E. E. (2023). *Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de CONIMPA S.A.C., Lima, 2022*. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13678>
- Frias, C., & Ceballos, J. (2020). *Entendiendo el TDAH (Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad). [Understanding ADHD. Guide to parents and children/teenagers caregivers]*.
- Gálvez, R. A., Fernandez, D., Kirschbaum, J. P., Racchumí, A. E., Cutimbo, J., Dávila, G., & Ugas, C. F. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de un hospital de tercer nivel de salud especializado en pediatría. *Investigación e Innovación Clínica y Quirúrgica Pediátrica*, 1(2), 11–19. <https://doi.org/10.59594/iicqp.2023.v1n2.58>
- García, C., Satorres, M., Crespo, P., Quesada, J. A., García, L., & Carrascosa, S. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos Áreas de salud de Alicante. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 15, 35–39. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000100007&nrm=iso

- Gilla, M. A., Giménez, S. B., Moran, V. E., & Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 25(2), 179–193.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Gómez, F., Bermejo, S., Díaz, E., & Soriano, I. (2025). Success in entrepreneurship: the impact of self-esteem and entrepreneurial orientation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 21(1), 62. <https://doi.org/10.1007/s11365-025-01075-8>
- Gonzales, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- González, M. (2021). Competencias comunicativas, lenguaje no verbal y concienciación cultural en operaciones de apoyo a la Paz. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(36), 1137–1156. <https://doi.org/10.21830/19006586.854>
- Grossman, R., Nolan, K., Rosch, Z., Mazer, D., & Salas, E. (2022). The team cohesion-performance relationship: A meta-analysis exploring measurement approaches and the changing team landscape. *Organizational Psychology Review*, 12(2), 181–238.
<https://doi.org/10.1177/20413866211041157>
- Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194.
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Kruk, M. E., Gage, A. D., Arsenault, C., Jordan, K., Leslie, H. H., Roder-DeWan, S., Adeyi, O.,

- Barker, P., Daelmans, B., Doubova, S. V., English, M., García-Elorrio, E., Guanais, F., Gureje, O., Hirschhorn, L. R., Jiang, L., Kelley, E., Lemango, E. T., Liljestrang, J., ... Pate, M. (2018). High-quality health systems in the Sustainable Development Goals era: time for a revolution. *The Lancet Global Health*, 6(11), e1196–e1252.
[https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(18\)30386-3](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(18)30386-3)
- Laynes, L. J., & Requejo, L. D. C. (2022). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de Áreas Críticas en un Hospital de Chiclayo, 2021* [Universidad Señor de Sipán]. <https://core.ac.uk/reader/578706546>
- Lim, S., Song, Y., Nam, Y., Lee, Y., & Kim, D. (2022). Moderating Effect of Burnout on the Relationship between Self-Efficacy and Job Performance among Psychiatric Nurses for COVID-19 in National Hospitals. *Medicina*, 58(2), 171.
<https://doi.org/10.3390/medicina58020171>
- Linares, G. del V., & Guedez, Y. S. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atención Primaria*, 53(5), 102017.
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102017>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110–120.
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena de Infectología*, 35(6), 680–688. <https://doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>
- Mercado, A. F., & Bertel, J. D. (2023). *Síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral en una organización del sector privado de salud en la ciudad de Sincelejo, Sucre* [CORPORACIONUNIFICADANACIONALDEEDUCACIÓNSUPERIORCUN].
<https://repositorio.cun.edu.co/handle/cun/5434>

- MINSA. (2008). *Formato para evaluar el desempeño laboral del personal de salud*.
<https://www.minsa.gob.pe/diresahuanuco/SBASICOS/directivas/2015/FORMATOEVAPERSONALACLAS2015.pdf>
- MINSA. (2021, June 5). *Ola de mala salud mental crece en el país de forma silenciosa*.
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499093-minsa-ola-de-mala-salud-%20mental-crece-en-el-pais-de-forma-silenciosa>
- Molina, J., & Gallo, J. (2020). Impact of Nurse-Patient Relationship on Quality of Care and Patient Autonomy in Decision-Making. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 835. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030835>
- Morales, J. (2023). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral de enfermeras en la Clínica Rebagliati, Huancayo-2022* [Universidad Nacional del Centro del Perú].
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/9677>
- Muñoz, A., Arias, W. L., & Caycho, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista Chilena de Neuropsiquiatría*, 57, 139–148.
- Nigam, J. A. S., Barker, R. M., Cunningham, T. R., Swanson, N. G., & Chosewood, L. C. (2023). Health Worker–Perceived Working Conditions and Symptoms of Poor Mental Health — Quality of Worklife Survey, United States, 2018–2022. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 72(44), 1197–1205. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm7244e1>
- Nilasari, B. M., Risqiani, R., M. Nisfiannoor, Leon, F. M., & Kurniawati. (2024). The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance of Educational Staff. *European Journal of Business and Management Research*, 9(3), 148–156.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2024.9.3.2326>
- OIT. (2022, September 22). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

- OMS. (2022, May). *El síndrome de burnout, un fenómeno ocupacional: Clasificación internacional de enfermedades*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Pacheco, Á. (2022). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. *Revista Peruana de Ciencias de La Salud*, 4(4), 244–248. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2022.4.4.395>
- Pedraz, B. (2018). Fatiga: historia, neuroanatomía y características psicopatológicas. Una revisión de la Literatura. *Revista de Neuropsiquiatria*, 81(3), 174. <https://doi.org/10.20453/rmp.v81i3.3385>
- Pietkiewicz, I. J., Duszkiewicz, R., & Tomalski, R. (2023). Feelings of detachment during rescue incidents: Qualitative analysis of depersonalisation and derealisation in paramedics. *European Journal of Trauma & Dissociation*, 7(2), 100329. <https://doi.org/10.1016/j.ejtd.2023.100329>
- Polo, M., Cabello, C. M., & Ruiz, J. (2024). Burnout in nursing staff, impact on patient safety. *Enfermería Cuidándote*, 7. <https://doi.org/10.51326/ec.7.9163531>
- Prada, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 36(2). <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>
- Puig, A., Martínez, M., & Valdés, N. (2019). *Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor Considerations for teacher professional development*. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2016/cnf163o.pdf>
- Rendón, M. S., Peralta, S. L., Hernández, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R., & Favela, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 479–506. <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>

- Rodríguez, L. C., & Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 18, 28–40. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>
- Román, F. J., Romero, S. E., & Paccha Tamay, C. (2023). Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del primer nivel de atención Burnout syndrome in nursing professionals at the first level of care Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem do primeiro nível de atenção Ciencias de la Salud Artículo de Investigación. *Pol. Con. (Edición Núm, 8(1)*, 266–279. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i1>
- Rusca, F., & Cortez, C. (2020). Trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH) en niños y adolescentes. Una revisión clínica. *Revista de Neuro-Psiquiatria*, 83(3), 148–156. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i3.3794>
- Safi, A., Cole, M., Kelly, A. L., Zariwala, M. G., & Walker, N. C. (2022). Workplace Physical Activity Barriers and Facilitators: A Qualitative Study Based on Employees Physical Activity Levels. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9442. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159442>
- Santa Cruz, L. E. (2023). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en técnicos de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo - Lima, 2023* [Universidad Autónoma de Ica]. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2550>
- Santos, J. M., Santos, I., Solorzano, B. E., Pacheco, L. A., Collazo, I. E., & Vega, M. Á. (2023). Síndrome de burnout en los profesionales de enfermería en atención a pacientes con COVID-19. *SANUS*, 8, e331. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.331>
- Stewart, V. R., Snyder, D. G., & Kou, C.-Y. (2023). We Hold Ourselves Accountable: A Relational View of Team Accountability. *Journal of Business Ethics*, 183(3), 691–712. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04969-z>
- Taylan, C., & Weber, L. T. (2023). “Don’t let me be misunderstood”: communication with

patients from a different cultural background. *Pediatric Nephrology*, 38(3), 643–649.

<https://doi.org/10.1007/s00467-022-05573-7>

Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Vargas, I., Soto, S., Hernández, M. J., & Campos, S. (2020). La confianza en la relación profesional de la salud y paciente. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46.

Vera, O. (2022). El síndrome de burnout en los profesionales de la salud por la pandemia del COVID-19. *Revista Médica La Paz*, 28, 66–72.

Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., Ribeiro, R. P., & Robazzi, M. L. do C. C. (2019). Burnout syndrome, occupational stress and quality of life among nursing workers. *Enfermería Global*, 18(3), 344–376. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Yáñez, K., Rivas, E., & Campillay Campillay, M. (2021). Ética del cuidado y cuidado de enfermería. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 10(1), 03–17. <https://doi.org/10.22235/ech.v10i1.2124>

Yazdi, H., Wickman, C., Ljung Aust, M., Selbing, I., Kowalski, L., & Axelsson, J. (2024). Understanding frustration triggers and emotional responses in driving situations. *Scientific Reports*, 14(1), 28613. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-76792-1>

Yildizhan, H., Hosouli, S., Yılmaz, S. E., Gomes, J., Pandey, C., & Alkharusi, T. (2023). Alternative work arrangements: Individual, organizational and environmental outcomes. *Heliyon*, 9(11), e21899. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21899>

Zheng, S., & Li, L. (2024). Navigating the double-edged sword: How and when laissez-faire leadership affects Employees' challenging behavior. *Acta Psychologica*, 250, 104549. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104549>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of

Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

Apéndice

Apéndices

Apéndice 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder las preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, así mismo he sido informado (a) de la meta de este estudio. Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios lo cual tomará aproximadamente minutos.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha (en letras de imprenta)

**Apéndice 2: CUESTIONARIO SÍNDROME DE BURNOUT INVENTORY
(MASLACH) DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

1. Sexo:

- Mujer ()
- Varón ()

2. Edad:

- 20-30 años ()
- 31-40 años ()
- 41 a más ()

3. Estado civil:

- Soltero ()
- Casado ()
- Viudo ()
- Separado ()
- Unión libre ()

4. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en servicio de gineco obstetricia?

- 1-5 años ()
- 6-10 años ()
- 11-15 años ()
- 16 y más años ()

CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT

Instrucciones: Marque con un aspa “x” la respuesta que usted considere oportuna de acuerdo a la escala siguiente:

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran							
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							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo							
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								
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis								
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades								
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de								
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas								

Validación del instrumento Síndrome de burnout, adaptado al español en el año 2019 en la ciudad de Argentina

El estudio tuvo como objetivo adaptar la versión española del Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS) en una muestra de 544 psicólogos y psiquiatras argentinos. Se aplicó un análisis factorial confirmatorio con estimación robusta para evaluar su estructura interna y se utilizó el coeficiente de confiabilidad compuesta para medir la consistencia interna. El modelo inicial mostró un ajuste aceptable, pero al eliminar el ítem 12, los índices mejoraron notablemente, confirmando una estructura trifactorial. Los valores de confiabilidad superaron el umbral de 0.70, lo que respalda la validez y fiabilidad del instrumento para evaluar el burnout en esta población (Gilla & Moran, 2019).

Tabla 1
Índices de ajuste de los modelos

Modelo	χ^2	RMSEA [LI-LS]	CFI	TLI	SRMR	AIC	$\Delta\chi^2$
M ₁ Modelo inicial (22 ítems)	662.49*	.06 [.06 - .07]	.87	.86	.07	818.32	
M ₂ Modelo re- especificado (21 ítems)	477.91*	.05 [.05 - .06]	.91	.90	.06	571.91	184.58*

Nota: χ^2 = Chi-cuadrado; RMSEA = Error cuadrático medio de aproximación; LI-LS = Límite inferior y Límite superior a 90% de confianza; CFI = Índice de ajuste comparativo; TLI = Índice de Tucker-Lewis; SRMR = Residuo cuadrático medio estandarizado; AIC = Criterio de información de Akaike; $\Delta\chi^2$ = diferencia chi-cuadrado. * $p < .01$

Tabla 5
Correlaciones entre las dimensiones del MBI

	AE	DP	RP
AE	-		
DP	.49**	-	
RP	-.36**	-.30**	-

Nota: AE = Agotamiento Emocional; DP = Despersonalización; RP = Realización Personal. ** $p < .01$

El estudio confirmó que el MBI-HSS presenta una estructura trifactorial válida y una consistencia interna adecuada ($fc > 0.70$) en psicólogos y psiquiatras argentinos, con mejor ajuste tras eliminar el ítem 12.

Apéndice 3

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. <input type="text"/>	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="text"/>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados. <input type="text"/>	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. <input type="text"/>	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. <input type="text"/>
Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="text"/>	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas <input type="text"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. <input type="text"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas <input type="text"/>	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones <input type="text"/>

<p>Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.</p>	<p>Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>
<p>Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>	<p>No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>
<p>Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia,</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error,</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza.</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>

CUESTIONARIO 2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

<p>Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones <input type="text"/> involuntarias.</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros <input type="text"/>.</p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros <input type="text"/> de trabajo como confidencial.</p>	<p>Indiscreto nada confiable <input type="text"/></p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones <input type="text"/> provocando conflictos.</p>
<p>Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. <input type="text"/></p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros <input type="text"/> de trabajo</p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos <input type="text"/> constantemente.</p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor <input type="text"/> trascendencia.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p>

<p>Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos,</p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución <input type="text"/></p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución <input type="text"/></p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de estas. <input type="text"/></p>	<p>No cumple con las normas <input type="text"/></p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la Institución <input type="text"/> <input type="text"/></p>
---	---	---	---	--	---

Validación por juicio de expertos del instrumento Desempeño laboral

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad: determinar la relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024, el mismo será aplicado a 30 enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario: Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería, el cual será posteriormente utilizado 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 cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

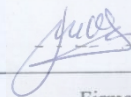
Juez N°: 01

Fecha actual: 14-04-2025

Nombres y Apellidos de Juez: JOVANAMARTINA OLORTEGUI INCA

Institución donde labora: HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Años de experiencia profesional o científica: 11 años



Firma

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

El presente instrumento tiene como finalidad: determinar la relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024, el mismo será aplicado a 30 enfermeras del del servicio de hospitalización gineco obstetricia, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario: Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería, el cual será posteriormente utilizado 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 cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 15.04.25

Nombres y Apellidos de Juez: GISELA PAMELA VICENTE CLEMENT.

Institución donde labora: HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES C.

Años de experiencia profesional o científica: 15 AÑOS


Firma

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

El presente instrumento tiene como finalidad: determinar la relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024, el mismo será aplicado a 30 enfermeras del del servicio de hospitalización gineco obstetricia, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario: Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería, el cual será posteriormente utilizado 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 cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 03

Fecha actual: 17-04-2025

Nombres y Apellidos de Juez:

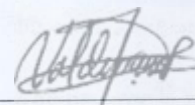
Alga Giovanna Valdeerrama Ríos.

Institución donde labora:

Universidad Nacional del Callao.

Años de experiencia profesional o científica:

27 años



Firma

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

El presente instrumento tiene como finalidad: determinar la relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024, el mismo será aplicado a 30 enfermeras del del servicio de hospitalización gineco obstetricia, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario: Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería, el cual será posteriormente utilizado 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 cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

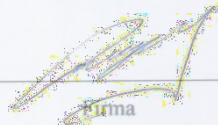
Juez N°: 04

Fecha actual: 18-7-2025

Nombres y Apellidos de Juez: Rudy Benito Huacachi Juana

Institución donde labora: Hospital de Emergencia Pediátrica

Años de experiencia profesional o científica: 17 años



Firma

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

El presente instrumento tiene como finalidad: determinar la relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024, el mismo será aplicado a 30 enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del cuestionario: Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería, el cual será posteriormente utilizado 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 cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 05

Fecha actual: 20-04-25

Nombres y Apellidos de Juez: Judit Salazar Rojas

Institución donde labora: Hospital Natividad Daniel Alcides Carrón

Años de experiencia profesional o científica: 10 años


Firma

Tabla de evaluación V de Aiken de juicio de expertos

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Exelente
1	2	3	4	5

N°	Claridad								Congruencia								Contexto								Dominio del constructo							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Juez 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Juez 2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Juez 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Juez 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Juez 5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4
S	19	20	20	20	20	21	20	20	20	20	18	19	20	20	22	20	20	19	19	20	20	20	20	20	19	19	20	18	22	21	20	20
N=	5																															
C=	5																															
$V = \frac{S_{ij}}{[n(c-1)]}$																																
S = Suma de la valoración de todos los expertos por ítem o pregunta n = N° de expertos que participaron en el estudio c = Número de niveles de la escala de valoración utilizada																																
V de aiken x pregunta	1	1	1	1	1	1	1.1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1.1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
V de aiken x criterio	Claridad								Congruencia								Contexto								Dominio del constructo							
	1.00								0.99								0.99								0.99							
V de aiken del instrumento	= 0.99																															

El instrumento Desempeño laboral, presenta una excelente validez de contenido, con un coeficiente V de Aiken global de 0.99, lo que indica alto nivel de acuerdo entre los expertos en cuanto a la claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo evaluado.

Confiabilidad

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Síndrome de burnout	0,981	22
Desempeño laboral	0,945	8

Fuente: Base de datos del estudio piloto

La evaluación de la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach mostró altos niveles

de consistencia interna en ambos cuestionarios. El de síndrome de burnout (22 ítems) obtuvo un 0,981, y el de desempeño laboral (8 ítems) alcanzó un 0,945, indicando una excelente fiabilidad en la medición de las variables.

Apéndice 4.

Matriz de consistencia

Título: Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín, 2024.

Problema	Objetivo	Variable	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024?	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024.	Síndrome de burnout	Ha: Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín, 2024.	Enfoque: Cuantitativo. Diseño: No experimental Tipo: Descriptivo Corte: Transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024?	Identificar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024.	Desempeño laboral	Ha: Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín, 2024.	Población: Personal de enfermería del Hospital de San Martín . Muestra: 30 enfermeras
¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024?	Determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024.		Ha: Existe relación en la despersonalización y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín, 2024.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario síndrome de burnout de Maslach y Jackson (1981).
¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024?	Conocer la relación entre la realización profesional y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín 2024.		Ha: Existe relación la realización personal y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización gineco obstetricia del hospital de San Martín, 2024.	Instrumento: Cuestionario Evaluación de desempeño y conducta laboral profesional y técnico MINSA (2008)