



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de EsSalud. Callao, 2023

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por

Autor: Apaza Urbina, Gladys Jhanette

Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-2100-0994>

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario


Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

Línea De Investigación General

Salud, Enfermedad Y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo,... **APAZA URBINA GLADYS JHANETTE** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD. CALLAO, 2023”**

Asesorado por la docente: Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio DNI ...002865014 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910> tiene un índice de similitud de (8) (ocho) % con código __oid:__ oid:14912:354832272_____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



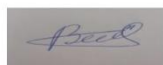
.....
Firma de autor 1

.....
Firma de autor 2

APAZA URBINA GLADYS JHANETTE Nombres y apellidos del Egresado

DNI:41707230

DNI:



Firma

Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio

DNI:002865014

Lima, 12 de mayo de 2024

**Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el
Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023**

Asesor: Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

Índice

Agradecimiento:	vi
Dedicatoria:.....	vii
Jurados:.....	viii
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Formulación de hipótesis.....	23
3. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Método de la investigación.....	24
3.2. Enfoque de la investigación.....	25
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Diseño de la investigación	25
3.5. Población, muestra y muestreo	26

3.6. Variables y operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	33
3.9. Aspectos éticos	33
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	35
4.1. Cronograma de actividades	35
4.2. Presupuesto	36
5. REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	48
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	49
Anexo 2: Instrumentos.....	50
Anexo 4: Formato de consentimiento informado.....	52
Anexo 5: Informe del asesor de Turniting.....	¡Error! Marcador no definido.

Agradecimiento:

A Dios por ser mi fortaleza y guiarme en cada paso para lograr mis metas.

A mis docentes por permitirme culminar con éxito y darme la posibilidad de un mejor desarrollo profesional

Dedicatoria:

Dedico cada logro a mis hijos, por su amor incondicional, por ser mi soporte y mi mayor motivación para seguir adelante.

Jurados:

Presidente:

Secretario:

Vocal:

Resumen

. El objetivo es “Determinar la relación que existe ente Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Luis Negreiros Vega de Lima, 2023”. Como metodología se empleará un estudio hipotético deductivo, cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental. De mismo modo, para este estudio la muestra estará conformada por 96 personales de enfermería que efectivamente laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital (N = 96). Por otro lado, a cada variable será medido mediante encuesta (cuestionario) tipo escala; para ello cada uno de los instrumentos acogidos tienen una fiabilidad de 0.780 de Cronbach para para Síndrome de Burnout y desempeño laboral 0.853. Se emplearán programa Excel para almacenar datos y SPSS v28 para el análisis estadístico, los resultados descriptivos será expresada en frecuencia en términos porcentuales e ilustradas en gráficos, barras y tablas; por otro lado, para contrastar las hipótesis se realizará mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, está prueba nos indicará si los datos están de distribución normal o no normal; por tanto, conforme la significancia que tengan las variables se empleará las pruebas Rho de Spearman para datos no paramétricas y Pearson para datos paramétricas.

Palabras clave: Burnout, desempeño laboral, enfermería, hospital.

Abstract

The objective is to "Determine the relationship that exists between Burnout Syndrome and Labor Performance of nursing staff in the Emergency Service of the Luis Nageires Vega Hospital in Lima, 2023". As a methodology, a hypothetical deductive, quantitative, descriptive, correlational, non-experimental study will be used. Similarly, for this study, the sample will be made up of 96 nursing personnel who actually work in the Hospital Emergency Service (N = 96). On the other hand, each variable will be measured by means of a scale-type survey (questionnaire); For this, each one of the accepted instruments has a reliability of 0.780 of Cronbach for Burnout Syndrome and job performance 0.853. Excel program will be used to store data and SPSS v28 for statistical analysis, the descriptive results will be expressed in frequency in percentage terms and illustrated in graphs, bars and tables; On the other hand, to test the hypotheses, the Kolmogorov-Smirnov test will be used. This test will indicate whether the data is of normal or non-normal distribution; therefore, depending on the significance of the variables, Spearman's Rho tests will be used for non-parametric data and Pearson's for parametric data.

Keywords: Burnout, job performance, nursing, hospital.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La gestión del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un hospital enfrenta el desafío del Síndrome de Burnout, un problema que surge del agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo. Este síndrome no solo afecta la salud y el bienestar de las enfermeras, sino que también puede disminuir la calidad de la atención brindada a los pacientes. Es crucial encontrar soluciones para prevenir y controlar el Burnout en este sector, a fin de proteger la salud del personal y garantizar una atención de calidad en un entorno tan exigente. El órgano internacional en salud y como entidad que gestiona las políticas de prevención, promoción e intervención a nivel mundial (OMS), en el año 2020 han incorporado en CIE-11 al síndrome de burnout como una enfermedad y ratificando en la Clasificación, donde su vigencia vendría desde enero del 2022 (1); este síndrome es llamado también como estrés laboral, desgaste profesional u ocupacional; de tal manera, afecta en el mundo aproximadamente al 10% de los trabajadores y entre el 2% y el 5% en sus formas más graves, pues este síndrome es a consecuencia de la forma inadecuada que un trabajador afronta el estrés lo que conlleva el agotamiento emocional, al mismo tiempo, despersonalización y a su vez bajo desempeño laboral (2).

A nivel mundial, El Síndrome de Burnout en el personal de enfermería es una problemática que afecta tanto la salud y el bienestar de los trabajadores como la calidad de la atención al paciente. Las causas principales son la alta carga de trabajo, la escasez de recursos, la presión temporal y emocional, y la exposición constante a situaciones de crisis y trauma. Es crucial tomar medidas para prevenir y combatir este síndrome, promoviendo un entorno laboral más saludable y brindando apoyo a las enfermeras. Asimismo, durante los últimos

años en el contexto mundial vienen incrementando los problemas de trastornos de salud ocupacional y psicológicos, entre ellos es el Síndrome de Burnout que representa más de un tercio de la población asistencial en el sistema de salud, lo que conlleva notorios problemas psicológicos, separación, ausentismo, bajo desempeño laboral, ausentismo y hasta accidentes ocupacionales; tal es así, en EEUU este síndrome repercute en la atención del paciente de forma negativa que representa 97.8% (3).

Por lo que, el personal asistencial de cualquier profesión o grado académico en el sector salud está propenso a sufrir este Síndrome de Burnout, porque están expuestos y que tienen trato directo con los pacientes; en ese sentido, en México según la entidad de Vigilancia Epidemiológica identificó aproximadamente que el 75% de la población sufren o alguna vez padecieron de este mal, luego seguido por República de China y EEUU con un índice de 73 y 59% respectivamente (4). Asimismo, en países como Indonesia el personal asistencial presenta un alto nivel de Burnout por agotamiento emocional en un 34.8%, despersonalización 24.3% y 24,5% realización personal (5). A su vez, en Unión Europea España, en los últimos años han reportado que la población sanitario entre edad de 30-40 años presentaron burnout en alto nivel por despersonalización y a la vez agotamiento emocional, el agotamiento generalmente se presenta en los empleados con mayor años de servicio laboral, presentando entre el 23%-31% (6), entre los factores que contribuyen para el desarrollo de este síndrome son los dobles turnos, sobrecarga laboral, modalidad contractual, tipo de ingreso y entre otros, que aumenta el estrés laboral Burnout en 82,2%, en relación al agotamiento emocional representa el 62,2%, igualmente la despersonalización en 58% y realización personal en 40% de muy bajo nivel (7).

En el continente latinoamericano, las enfermeras son pilares en la prestación de servicios de salud, especialmente en áreas críticas como los servicios de emergencia. No obstante, este personal se enfrenta a una serie de desafíos que pueden afectar su bienestar emocional y su capacidad para brindar atención de calidad. Entre estos desafíos, el Síndrome de Burnout emerge como un problema de gran importancia, impactando tanto en la salud de las enfermeras como en la calidad de la atención que ofrecen. El burnout se manifiesta en los empleados del sistema sanitario y esto viene reflejando en su desempeño laboral entre ellos se ven reflejados en cambios de humor, actitudes negativas, y entre otros; de esta forma en Colombia predomina el mal en el sexo femenino entre 30 y 40% (8). En Puerto Rico los profesionales de la salud presentan aproximadamente entre 20 y 30% burnout; en los últimos años esta cifra se ascendió al 51% a raíz de la pandemia del COVID-19 (9). Por otro lado, en Ecuador, en estos últimos años dejan evidencia que el 35,7% de los profesionales presentan manifestaciones de burnout en relación al desempeño laboral (10). Otros estudios en Latinoamérica demuestran que presentan alto nivel de Burnout de no realización personal con 18,3% el que más posee como predominante (11); en Chile se reporta en residentes asistenciales el burnout se presentan superior al 40%, lo en el agotamiento emocional 52% y despersonalización 56%; cuanto a la relación al desempeño laboral, en el territorio ecuatoriano un estudio señaló que 47,1% de manera eventual aplican los conocimientos alcanzados en su formación profesional como desempeño laboral (12).

En el territorio peruano, las enfermeras, especialmente en áreas críticas como las emergencias hospitalarias, se enfrentan a desafíos específicos en su labor. Entre ellos, el Síndrome de Burnout se ha convertido en un problema importante que afecta tanto su salud y bienestar como la calidad de la atención que ofrecen a los pacientes. Es crucial tomar medidas

para abordar este problema, buscando soluciones que brinden apoyo al personal de enfermería y fomenten un entorno laboral más favorable. Durante los últimos 5 años el síndrome de Burnout es muy común y estudiada porque afecta al personal asistencial de distinta manera y forma, en ese sentido existen hallazgos donde el 50% del personal de salud presentan riesgo de adquirir el síndrome de Burnout y a su vez el 25% presentó este problema, al mismo tiempo el 22% presentó despersonalización y un 20%, agotamiento emocional (13). En el interior del país este panorama es similar que el mayor número del personal de salud presentan ansiedad y depresión en relación al estrés laboral entre 76.4% y 49.1% (14).

Por otro lado, otros estudios realizados demuestran que los personales de enfermería afrontan situaciones estresantes del manejo a los pacientes críticos donde conllevan el deterioro físico, mental y bajo rendimiento laboral, en ese sentido se estima aproximadamente entre el 54% del personal de salud asistencial en enfermería presentan burnout en su nivel moderado (15). A su vez, otro estudio realizado en el norte Lima evidenció que el 20% del personal de salud asistencial de enfermería presentaron otro nivel moderado de burnout, en el agotamiento emocional el 23%, bajo desempeño laboral el 20% y despersonalización el 17%; estos datos demuestran una clara evidencia, que en el Perú hay un considerable índice de casos de burnout en el ámbito de asistencial en salud (16).

Los resultados hallados nos indican que estamos frente a una amenaza silenciosa que es el síndrome de burnout, en ese sentido, el personal de la salud en especial los profesionales de enfermería en su labor asistencial día a día vienen afrontando este mal, bajo ese contexto se plantearon este estudio con el propósito de aportar a la sociedad un estudio sobre el burnout y desempeño laboral en los servidores asistencial de enfermería. La gestión del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un hospital de EsSalud en Perú presenta desafíos

únicos, debido a la naturaleza crítica y demandante de su trabajo. En este contexto, el Síndrome de Burnout se convierte en un problema importante que puede afectar significativamente la salud, el desempeño laboral y la calidad de la atención brindada a los pacientes. Es crucial buscar soluciones específicas para prevenir y controlar el Burnout en este sector, considerando las características y necesidades particulares del contexto peruano y de EsSalud. Al igual que otros profesionales de la salud, el profesional de enfermería están expuestos a un alto grado de nivel de estrés porque todo paciente acuden al servicio de emergencia son generalmente en estado crítico y que muchas veces requieren ser atendidos con prontitud; pero, existen otros factores que limitan para la atención oportuna de estos pacientes entre ellos déficit de recursos humanos, infraestructura hacinadas, presupuesto deficiente para renovación de equipos y adquisición de medicamentos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud, Callao, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud, Callao, ¿2023?

¿Cómo la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud, Callao, 2023?

¿Cómo la dimensión realización profesional del síndrome de Burnout se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud Callao, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe ente síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023.
- Identificar cómo la dimensión despersonalización y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023.
- Identificar como la dimensión realización profesional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Por sus características que posee este estudio tendrá una base de fundamento teórico; por tanto, será un aporte conceptual en el campo de la enfermería, la investigación sobre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el

servicio de emergencia de un hospital de ESSALUD es esencial para mejorar la calidad del cuidado de los pacientes, promover el bienestar del personal y optimizar el funcionamiento general del sistema de salud. De tal forma, para enriquecer estas teorías se utilizará diversas teorías fundamentadas y explicativas; en ese sentido, se pretenderá buscar el sentido de las variables fundamentando sus respectivas dimensiones. Toda fundamentación teórica tendrá rigor científico, los mismos poseerán una base y consulta para los interesados en el campo de la investigación científica; además, será de referencia conceptual para generar o ampliar nuevas teorías no previstas en esta investigación; por otro lado, será relevante porque las revisiones bibliográficas serán realizadas de las fuentes confiables de rigor científico lo que favorecerá la comprensión más profunda del tema en estudio.

Esta investigación tendrá cierta aproximación a la teoría planteada por Klingner y Nabaldian sobre desempeño laboral en el año 2020 y las teorías de enfermería propuesta por Roy Callista en el año 1970, vigente y aplicable en la actualidad.

1.4.2 Metodológica

El uso de un enfoque metodológico adecuado permitirá la recolección, análisis e interpretación de datos confiables y válidos, fortaleciendo la base de conocimiento sobre este tema.; por otro lado, los resultados metodológicos que origina producto de ese estudio serán empleadas por los interesados en el campo de investigación y comunidad científica como base metodológico y según corresponda; por otro lado, motivar al mejoramiento y/ perfeccionamiento de estos instrumentos de medición y de ser emplear en la reproducción de otras investigaciones .

La importancia y relevancia de este estudio desde la perspectiva metodológica es el empleo de una técnica de alta rigurosidad científica y que será empleada para las futuras investigaciones; será de referencia por tener una base científica y metodológica porque estará basado en un método de estudio hipotético deductivo, a su vez de enfoque cuantitativo, por otro lado, tipo básica, asimismo, de nivel descriptiva y la vez correlacional de un modo de diseño no experimental y con corte transversal.

1.4.3 Práctica

La justificación práctica de investigar el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de ESSALUD radica en que esta investigación tiene el potencial de generar un impacto positivo en la calidad de la atención, el funcionamiento del servicio de emergencia, la salud mental del personal y la economía del hospital. Esto puede traducirse en una mejora en la calidad del cuidado brindado a los pacientes en situaciones de emergencia, reduciendo así posibles errores médicos y aumentando la satisfacción del paciente. Todo beneficio será enfocado al personal de enfermería porque permitirá gestionar y manejar sus emociones el estrés laboral, de tal forma mejorar el desempeño laboral. Además, el personal asistencial de enfermería podrá recibir una atención preventiva respecto al estrés laboral (Síndrome de Burnout), lo que permitirá identificar precozmente a todos aquellos factores estresores que ponen en riesgo la salud, para luego ser intervenido con prontitud.

A su vez, unos personales con menor estrés laboral tendrán mayor probabilidad de desempeñarse laboralmente; en ese contexto, los beneficiarios directos será la institución porque un servidor con menor nivel de estrés tendrá mayor productividad, competitividad y eficacia en sus actividades diarias.

De pertinencia las recomendaciones y propuestas que provienen de esta investigación serán específicas sin ambigüedades donde permita a los funcionarios tomar las mejores decisiones en beneficio del personal sanitario y la institución.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Es el espacio en términos de periodo de tiempo que dura un estudio de investigación; es decir, es el tiempo que se tomará el investigador para ejecutar el estudio.

En tal sentido, en esta investigación se tomará un tiempo aproximado de 03 meses que corresponderá el cuarto trimestre del 2023 (octubre, noviembre y diciembre).

1.5.2 Espacial

Es el espacio o lugar geográfico en el cual donde se pretende ejecutar la investigación, para ello se deberá fijar el país, región, localidad o instituciones; es decir, el investigador debe ubicarse en un lugar accesible y este ambiente debe brindar garantía necesaria y con mínima limitación para ejecutar el estudio, de tal forma no afecte de manera adversa al investigador para la continuidad de su estudio

En tal sentido, esta investigación se realizará en los ambientes del Servicio de Emergencia del Hospital de EsSalud Luis, ubicado en la Provincia Constitucional de Callao en el año 2023.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población es el universo que está integrado por la totalidad de elementos que es objeto de estudio y que tienen ciertas características comunes. Asimismo, la unidad de análisis es una unidad de una población o muestra.

Entonces, la población que conformará para este estudio estará conformada por la totalidad del personal de enfermería que realizan labores efectivas en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Callao.

Por otro lado, como unidad de análisis será un personal de enfermería.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Yasin et al. (17) ejecutaron un trabajo de investigación en la república de pakistaní durante el año 2023 con el propósito de “Evaluar el nivel de burnout de las enfermeras y la asociación del estrés laboral y la atención al paciente en un hospital de nivel III”. El método de investigación que emplearon fue descriptiva y transversal, donde participaron para el estudio los 144 trabajadores de un hospital de nivel III. Aplicaron un cuestionario para cada variable Caring Dimensión Inventory (CDI-25) y NIOSH Generic Job Stress Questionnaire. Obteniendo un resultado que el 76.4% de personal de enfermería manifestaron un nivel moderado de burnout o estrés laboral y además prestan servicios de mala calidad (43,1%). Concluyeron que hubo una relación estadísticamente significativa del burnout o estrés laboral con desempeño laboral (cuidado del paciente) $p = 0.001$; entonces, el síndrome de Burnout o estrés laboral tuvo un efecto negativo en la prestación de servicios al paciente por las enfermeras y también redujo de manera negativa en el desempeño funcional de las enfermeras.

Elsayed et al. (18) realizaron estudios en Benha Egipto durante el periodo 2023 con el propósito de “Determinar la relación entre las fuentes de estrés y el desempeño laboral entre los enfermeros que actúan en un hospital psiquiátrico”. Emplearon un estudio descriptivo y de correlación, empleando una herramienta (cuestionario) procedieron la recolección de datos para ello emplearon como muestra de 220 personal asistencial de enfermería (85 mujeres y 135 hombres). Como resultado han obtenido que más de dos quintas partes del personal tenían estrés ocupacional severo, mientras que más 50% tenían un nivel de desempeño laboral insatisfactorio, obteniendo $r = -0.559$ y $p \leq 0.001$. Arribaron a la conclusión que si existió una correlación de modo negativa estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y las fuentes estresores ocupacionales.

Días et al. (19) realizaron estudios durante el año 2022 en el territorio ecuatoriano con el propósito de “Contrastar el síndrome de Burnout con el desempeño laboral en enfermería en el contexto del Covid-19”. Desarrollaron un trabajo descriptivo de modo transversal de tipo cuantitativo. Han tenido como muestra para el estudio un total de 80 personales que prestaron servicios en UCI. Obteniendo como resultado que el mayor porcentaje con burnout se encuentra en la población adulta de entre 30 a 40 años con un $r = 0.968$ y $p = 0.00$ se determinó la correlación. Entonces, concluyen si existió relación significativa del síndrome de burnout entre el desempeño laboral.

Lim et al. (20) ejecutaron estudios en el año 2022 en Corea con la finalidad de “Determinar el efecto moderador del burnout en la relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral entre enfermeros en Hospitales Nacionales”. Método que emplearon fue unan investigación de metodología descriptiva, no experimental y a la vez correlacional. Como muestra consideraron un total 186 personal asistencial de salud como enfermeras, a las que realizaron una encuesta.

Encontrando como resultado una relación significativa en sentido positivo entre el desempeño laboral con la autoeficacia ($r = 0,75$, $p < 0,001$), pero no hubo relación con el agotamiento ($r = -0,11$, $p = 0,150$). La autoeficacia tuvo relación negativamente con el agotamiento ($r = -0,22$, $p = 0,002$). Concluyen que existe la necesidad de prevenir el agotamiento y mejorar el desempeño laboral o autoeficacia en personal asistencial especialmente en el personal de enfermería.

Deng et al. (21) ejecutaron un trabajo de investigación en China durante el año 2019 con el propósito de “Determinar el cómo el estrés por desafío y el estrés por obstáculos influyen en el desempeño laboral en los trabajadores de la salud en los hospitales del estado en China”. El estudio metodológicamente fue descriptivo y análisis correlacional para lo cual tuvieron una muestra de 1594 servidores de los hospitales de este, oeste y centro de china; al mismo tiempo, aplicaron cuestionario como instrumento. Obteniendo como resultado que el estrés por desafío y el estrés por obstáculos se situaron una fuerte correlación entre los empleados de la salud en los establecimientos hospitalarios del estado en China ($\beta = 0,59$ y $p < 0,001$). Por otro lado, el estrés por desafíos se relacionó de modo muy significativa en dirección positiva con el desempeño laboral ($\beta = ,13$ y $p < 0,001$) y el estrés por obstáculos se el desempeño laboral ($\beta = - ,08$ y $p < 0,05$). Concluyen que la investigación suministra evidencia significativa sobre las consecuencias del estrés laboral en el desempeño laboral entre los empleados asistenciales en salud de los hospitales del estado en china.

Antecedentes Nacionales

Custodio (22) ejecutó un estudio de investigación durante el período 2022 con el propósito de “Establecer la relación entre el síndrome burnout y desempeño laboral en personal de enfermería en un hospital de Áncash – 2022”. La metodología que empleó fue descriptivo, cuantitativo, correlacional y de modo no experimental y a su vez de corte transversal. Estaba conformado por la totalidad de los trabajadores asistenciales de la salud a las que aplicó la encuesta según la escala de MBI y de la misma forma otra encuesta para el desempeño laboral. Obtuvo entre los resultados que burnout representaba en su nivel bajo con un 31%, el 41% medio nivel y el 28 % de nivel alto; entre sus dimensiones fue para el agotamiento emocional el 100%, la despersonalización 98% y la realización personal fue 64%; a su vez, para el desempeño laboral fue el 21.4% tuvo con un nivel malo y el 61.9% de nivel regular y el 16.7% de buen nivel. Concluyen que existen casi débil relación entre las dos variables con un $Rho S = 0.497$ y con una sig. $p = 0.000$.

Águila et al, (23) ejecutaron un trabajo de investigación durante el año 2022 con la finalidad de “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud enfermería que labora en un establecimiento de salud de Andahuaylas 2021. El método de estudio empleado fue aplicado, a su vez correlacional y al mismo modo no experimental de corte transversal. Conformaron un total de 120 personales de salud la población como muestra. Se emplearon el cuestionario (MBI) con 22 cuestionarios y otro cuestionario para evaluar el desempeño laboral. Obtuvieron un resultado que el 79.2% presentaron un nivel medio de burnout; mientras, el agotamiento emocional como también la realización personal arrojaron altos índices de nivel entre 50% y 85% respectivamente; por otro lado, la despersonalización de 92.5% de nivel bajo; por otro lado, el desempeño laboral fue 54.2% regular y el 45.0% fue de buen desempeño.

Concluyen que si existieron una relación entre las variables de síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal asistencial en salud con $R_s = -0.317$ con nivel de sig. $p < 0.005$.

Lescano et al, (24) han realizado un trabajo de investigación durante el año 2022 con el fin de “Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro de Salud Progreso, Chimbote – 2022”. El método que emplearon fue una investigación cuantitativa, aplicada y correlacional. Los 52 personales asistenciales del centro de salud conformaron como población muestral, a quienes lo aplicaron los instrumentos de encuesta para ambas variables. Los resultados que encontraron fue que un 59,1% manifestaron medio nivel de burnout, un 29% alto y un 19% de bajo nivel. Por otro lado, lo que respecta al desempeño laboral que el 81% mostraron un nivel alto y el 19% a un medio nivel. Concluyen que el síndrome de burnout está relacionado en dirección positiva estadísticamente significativa con el desempeño laboral $r_s = -0.678$ con una sig. $p = 0.000$.

Ariza et al. (25) ejecutaron un trabajo de investigación durante el año 2022 con la finalidad de “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Nacional nivel III de Callao, 2022”. El método que emplearon fue cuantitativo, al mismo tiempo no experimental- transversal, a la vez correlacional, y de método inductivo deductivo. La muestra estaba constituida por 60 enfermeras a las que aplicaron la encuesta mediante un instrumento de cuestionario de escala de MBI de Maslach y Jackson y el otro instrumento de desempeño laboral modelo propuesto por Ccoscco. Como resultado han obtenido una correlación de $r_s = 0.591$; en ese sentido, llegaron a la conclusión que si existió una correlación entre el burnout y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería en el hospital.

Lauracio (26) realizaron estudio durante el año 2020 con la finalidad de “establecer si hay relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito I-3, Puno”. La metodología empleada fue descriptiva y a la vez correlacional, conformado como muestra la totalidad de los servidores del establecimiento de salud. Aplicó un instrumento de escala de MBI para determinar el nivel del síndrome de burnout y el otro cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral. El resultado que ha obtenido fue un $r=0.063$, donde el nivel de burnout fue medio y desempeño laboral alto. Entonces, llegó como conclusión final que no hubo ninguna relación entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout (SB) es un prototipo de estado de estrés que se presenta ante una respuesta de una sobrecarga laboral que supera la capacidad física y psicológico del individuo, se manifiesta por las actitudes y sentimientos negativos con el entorno laboral, asimismo, es la sensación de encontrarse agotado emocionalmente y que frecuentemente se halla en el personal de salud. Es conocido como estrés laboral, agotamiento laboral, o simplemente estar quemado laboralmente (27).

La terminología de burnout fue utilizada por primera vez por Freudenberger en los mediados del siglo XX para dar una explicación a la conducta negativa que padece el individuo durante su desempeño laboral; que usualmente se presenta como un desgaste en el rendimiento y en la prestación de los servicios de salud en el ámbito sanitario (28).

El SB en el personal de salud es un factor de riesgo muy frecuente, es mal que oficialmente reconocida por OMS y así lo consideran muchos estudios de psicología laboral. Sus manifestaciones sintomatológicas se presentan de manera gradual en el empleado, en caso si no es identificado precozmente y tratado puede conllevar a una incapacidad psíquica y física, en consecuencia, abandono laboral hasta puede conllevar a la muerte al individuo (29).

Asimismo, este síndrome de quemarse en el trabajo fue estudiado por científicos de gama nacional e internacional, donde efectivamente señalaron la magnitud que ocasiona esta enfermedad en el desempeño de sus labores encomendadas que desempeña usualmente el personal asistencial en el sector salud. La necesidad de estudiarlo está patología es la identificación temprana a sus empleados para luego brindar atención oportuna para mejorar su bienestar (30).

Las manifestaciones clínicas que presentan las personas aquejadas por este síndrome manifiestan frecuentemente comportamientos de irritación, frustración, enfado, actitud defensiva, rigidez, inflexibilidad y obstinación en el ámbito laboral y personal (31). Además, como producto de este mal afloran síntomas de modo psicosomático, luego conlleva a un menoscabo de la salud en los individuos afectados por este síndrome hasta muchas veces puede ser irreversible, los afectados con esta sintomatología se agrupan en 04 importantes grupos en función a sus manifestaciones clínicas estos pueden ser de tipo emotivo, actitudinal, conductual y psicosomático (32,33)

Dimensiones del Síndrome de Burnout

a) Agotamiento Emocional

El síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de ESSALUD es una realidad preocupante. Se caracteriza por agotamiento, desmotivación y falta de recursos para afrontar la carga de trabajo. Investigar esta problemática es crucial para mejorar la calidad de la atención al paciente, optimizar los recursos humanos y promover el bienestar del personal. Al comprender mejor las causas y consecuencias del burnout, se pueden desarrollar estrategias para prevenirlo y combatirlo, mejorando la salud del personal y el sistema de salud en general. (34).

Se manifiesta en como una fatiga física, emotiva, junto a la irritabilidad e insatisfacción laboral, esto generalmente ocurre cuando las reservas de afrontamiento se ven disminuidos (35).

b) Despersonalización

El síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de ESSALUD se caracteriza por agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal. Surge por el exceso de trabajo, lo que genera insensibilidad, apatía y actitudes negativas hacia colegas e institución. El idealismo inicial se transforma en desánimo, impactando negativamente el desempeño laboral. Investigar este problema es crucial para comprender cómo el burnout afecta la calidad del cuidado de los pacientes y el bienestar del personal. Es necesario implementar estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable y una atención médica óptima. (35).

El cinismo en el ámbito laboral de enfermería se caracteriza por una actitud de apatía, frialdad y distanciamiento del entorno y del público. Se manifiesta en expresiones de desinterés por el dolor ajeno, deshumanización hacia compañeros y usuarios, y una visión de las personas como meros objetos. Esta actitud puede generar conflictos laborales. También conocido como despersonalización, el cinismo es un problema que afecta tanto al bienestar del personal de enfermería como a la calidad del servicio. Es importante abordarlo mediante estrategias que fomenten la empatía, la compasión y el trabajo en equipo. (36)

c) Realización Personal

Son sentimientos de frustración que experimentan los individuos, no logran auto superación se convierten estáticos en sentido de autorrealización y carencia de logros en sus labores. A este escenario se suman carencia de recursos para ascender en el trabajo y tal manera adquiere autoestima baja, donde se sienten negativos con ellos mismos (37).

La realización personal o falta de su desarrollo, es donde se hallan la sensibilidad de incompetencia, falta de logro y menor productividad en el trabajo se mecaniza en el trabajo rutinario sin propósito de superación; con frecuencia, cuestiona su vocación y profesión; asimismo, cuestiona a las personas de su alrededor en lo que han convertido, luego cree en lo negativo de su mismo afectando su autoestima (35). En lo cognitivo y actitudinal se evidencia baja realización personal sintiéndose incompetente y fracasado, todo ello ocasiona grave frustración (38).

2.2.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral son las acciones y comportamientos generalmente muestra un personal que ocupa un puesto de trabajo en una organización y que cumple las actividades, tareas, atribuciones y decisiones inherentes a su cargo funcional, de tal manera, aporta el logro de los objetivos institucionales (39). Sin embargo, existen muchas variantes puede influir en el desempeño laboral entre ellos es la complejidad de la organización, la estructura organizacional propia de la institución, motivación, sus capacidades de formación y actitudes de comportamiento (40).

El desempeño laboral toma importancia en las organizaciones porque es el pilar fundamental para el logro de la visión institucional; para ello cada institución emplea herramientas de evaluación para analizar de manera individualizado el rendimiento de cada servidor en su puesto de labor; luego implantar sistema de mejora sea con la capacitación o mediante documentos técnicos de gestión (41).

De otro modo, el desempeño laboral se puede definir desde un punto de vista de las actividades, tareas o responsabilidades que son asignadas a cada trabajador para el cumplimiento de las metas de la organización. A su vez, el trabajador debe poseer ciertas cualidades adicionales como la oportunidad, responsabilidad, calidad en el trato y otros atributos de acciones complementarios que genere a la organización un confort (41).

Por otro lado, el desempeño laboral forma parte de la gestión de acciones del personal porque un empleado puede influir de manera positiva o negativa en el

logro de los objetivos institucionales; de tal manera, las evaluaciones deben ser permanentes y periódicas con el propósito de identificar al trabajador con bajo desempeño laboral, luego brindar alternativas de solución (42).

Entonces, el desempeño laboral es ajustarse a la expectativas y requerimientos de la institución, en tal sentido, involucra desempeñarse con eficiencia, eficacia y con ciertos principios de calidad al ejecutar las tareas de tal forma alcanzar las metas institucionales por medio de la motivación, cooperación mutua en el trabajo y manejando adecuadamente las relaciones interpersonales (41). Además, el desempeño laboral está ligado a la calidad porque aporta la competitividad y no solo el cumplimiento de las obligaciones o tareas asignadas considerado (42). El desempeño también tiene relación con las tecnologías de información, lo que involucra al empleado estar en permanente formación laboral y profesional para ser competitivos y tal manera tomar decisiones correctas y cumplir con los objetivos establecidos (41).

Dimensiones del desempeño laboral

a) Relaciones interpersonales

Es la interrelación entre un grupo de personas en el ámbito laboral que desarrollan sus habilidades blandas para relacionarse de manera positiva en el entorno laboral para ello deben mantener una comunicación fluida y el asertividad necesario; de tal manera, combinando sus capacidades y las potencialidades que cada uno posee logran objetivos institucionales (41).

Por otro lado, las relaciones interpersonales implican gestionar emociones y de ser necesario negociar en beneficio del bien conjunto mediante una comunicación, acciones y actitudes positivas, de tal forma, buscar la relación laboral sea lo más cálido posible para el mejor desarrollo y satisfacción entre sus miembros (42).

b) Motivación

Es la fuerza vital o energías positivas y la voluntad que posee un empleado en esforzarse en el ámbito laboral donde cumple sus funciones, en ese sentido, originan comportamientos relacionados al trabajo de la forma de cómo coopera, bajo qué dirección y con qué intensidad. La motivación lógicamente está influenciada por factores económicos, status, reconocimiento, ambiente laboral cálido y entre otros; de tal forma, un empleado se siente útil y en consecuencia se esfuerza con una actitud positiva para seguir logrando el cumplimiento de los objetivos institucionales (42).

Por otro lado, la motivación es un proceso mediante el cual los empleados ejecutan una labor específica desarrollando sus capacidades para lograr ciertas metas, para cumplir ciertas metas debe sentir que la institución se preocupa por el bienestar de sus empleados; de tal forma, genera en el empleado cierta satisfacción porque la institución de alguna forma compensa con su labor. Asimismo, un trabajador motivado es cuando tiene las energías inspiración para hacer bien las cosas; pero, puede influir la función o tarea que desempeñe, edad, principio, interés u otros (43).

c) Trabajo en equipo

Es un proceso organizado, estructurado e integrado donde que un grupo de personas de manera coordinada cumplen un trabajo para lograr metas comunes (44).

La división de tareas de cooperación mutua, comunicación fluida y actividades bien establecidas (cronogramas) son pilares fundamentales para llevar con éxito el trabajo en equipo; de manera que mejora el rendimiento, actitudes y lealtad cooperando entre sus miembros utilizando sus habilidades, destrezas individuales y aportando ideas más allá de cualquier que pudiera existir en alguno de sus miembros; en tal sentido, el fomento de sentido de lealtad, seguridad y autoestima son principios que satisfacen las necesidades individuales de cada integrante y de manera que se esfuerzan para lograr relaciones interpersonales y mejorar el estilo de trabajo (45).

Teoría de enfermería Callista Roy afrontamiento de Síndrome de Burnout

Es un modelo de adaptación y gestión del estrés propuesta en el año 1970, la tesis radica en abordar las estrategias de afrontamiento del estrés. Es un modelo que posee ciertas teorías científicas y fisiológicas donde las personas tienen cualidades adaptativas y adecuarse al entorno cambiante. De cierta manera, el individuo tiene habilidades para afrontar a los cambios y adaptarse por más difícil sea el ámbito donde se desenvuelve. De cierta manera, este modelo brinda información de cómo eliminar los factores estresantes y manejar de la forma más

asertiva posible; entonces, se puede considerar este modelo como una herramienta de adaptación al estrés (46)

El individuo es un ser biopsicosocial, está permanentemente expuesto a un entorno cambiante, lo que emplea habilidades innatos y adquiridos para confrontar los cambios y adaptarse a ellos en sus 04 modalidades: fisiológicos, dominio del rol, interdependencia y autoimagen. Entonces, el personal de enfermería como cualquier individuo está frente muchos factores estresantes en su ámbito laboral es por ello es necesario aplicar el modelo de Roy de adaptabilidad (47).

Teoría de desempeño laboral por Klingner y Nabaldian

Sostienen en su tesis en el año 2002, que desempeño laboral está vinculado con la aprehensión del trato que recibe el empleado. Tal es así, cierta apreciación tiene como resultado la buena voluntad en realizar el trabajo con eficiencia y eficacia; a su vez, la buena voluntad de ejercer las relaciones interpersonales dentro de la entidad. La comunicación es fundamental en todo nivel organizacional, el trato, equidad y la imparcialidad en la asignación de las tareas son influye para el buen desempeño laboral (48)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

HI: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023.

2.3.2 Hipótesis específica

Ha1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un hospital de Essalud. Callao, 2023.

Ha2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de Essalud. Callao,2023.

Ha3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización profesional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de Essalud. Callao, 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Todo proceso de investigación tiene una metodología definida y en este aspecto el método a emplearse para esta investigación será hipotético deductivo, porque posee ciertas características según lo planteado. Entonces, para dar un sustento teórico podemos definir que el método hipotético deductivo es un proceso metodológico de plantear un problema, luego proponer hipótesis para explicar, en seguida deducir los resultados contrastando con la hipótesis y con las observaciones. De otro modo, es plantear algunas respuestas en calidad de hipótesis y verificarlas los resultados mediante la deducción, a partir de ellas, viene el proceso de confrontación de estos últimos con experimental (49).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio de la investigación será cuantitativo, tiene ciertas peculiaridades para cada caso, en este sentido, para este trabajo se utilizará un estudio de enfoque cuantitativo ya que sus variables estarán expresadas en términos numéricos. En ese sentido, es pertinente dar mayor sustento empleando medios teóricos, para tal efecto se define a la investigación de enfoque cuantitativo a todo aquello que toma un valor y se puede medir a través de la utilización de ciencias estadísticas y matemáticas, su propósito radica en la interpretación y análisis a través del método hipotético deductivo (50).

3.3. Tipo de investigación

Este estudio que se aspira a realizar será aplicado, porque está orientado a conseguir nuevos resultados que permita dar solución a un problema determinado; en este caso identificar los casos de síndrome de burnout en la personal materia de estudio y poner a disposición de los equipos de gestión para brindar apoyo respectivo de tipo psicológico o emocional, según corresponda. En ese sentido, el concepto de la investigación aplicada es un conjunto de conocimientos nuevos y resultados adquiridos de la investigación y que se encuentran enmarcados en dar solución a un problema específico en beneficio de las personas, sociedad o institución (51).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación que se proyecta a ejecutarse será puramente no experimental porque el investigador no realizará ninguna alteración intencional sus variables del estudio. Entonces, el diseño no experimental es un estudio donde se manipula a la muestra en su contexto natural; asimismo no sufren alguna manipulación y tampoco se controlan las variables con fines de direccional un estudio o desviar de los objetivos planteados (52).

Corte

El estudio al que se aspira a desarrollar será de corte transversal debido a que se llevará a cabo la recopilación de la información o datos en un solo y determinado momento. En este sentido, como soporte teórico es pertinente fundamentar el concepto; entonces, el corte transversal es toda aquella medición se realiza en un solo tiempo y ocasión, en ese sentido, no existen etapas de seguimiento; es decir, este diseño se lleva a cabo en un determinado tiempo y momento (53).

Nivel o alcance

Se empleará como metodología un estudio descriptivo y correlacional porque se describirán las características y rasgos comunes de las variables y a su vez se relacionarán sus variables para comprobar si existe cierta asociación. Bajo ese contexto se define a un estudio descriptivo como un tipo de estudio que se caracteriza por determinar ciertos rasgos y atributos de la muestra en estudio. Por otro lado, un estudio correlacional que está enfocado en analizar la correlación entre dos o más variables, esta relación va depender del grado de asociación que existen en cada una de las variables, de tal forma habrá relaciones desde muy débil hasta fuerte (54)

3.5. Población, muestra y muestreo

Se entiende por la población, a un conjunto de individuos, objetos o cosas que reúnen similares peculiaridades y comunes que se desea estudiar; a su vez, es conocido también como el universo o la totalidad que conforma unidad de análisis y muestra, se representa como “N” (55)

La población que constituirá para esta investigación será un total de 96 personales de enfermería que prestan servicios asistenciales en el área de emergencia del establecimiento hospitalario, la muestra será censal ya que se utilizará la totalidad de la población, la muestra será censal ya que se utilizará la totalidad de la población.

Criterios de inclusión:

- Ser personal asistencial de enfermería con labores efectivas en emergencia
- Tener no menor a 3 meses en el servicio
- Ser de cualquier modalidad de contractual (nombrado o contratado)
- No encontrarse en licencia o pasantía
- Participar y firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal indispuerto a participar en el estudio y que no firme el consentimiento informado.
- Personal con licencia o que goza de vacaciones
- Personal de otros servicios que no sea del Servicio de Emergencia

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V1: Síndrome de Burnout	El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento mental que se considera un síndrome psicológico resultante de una reacción a largo plazo a los factores estresantes asociados con el entorno laboral. Es la respuesta a situaciones de estrés externo como la sobrecarga laboral que se manifiesta en actitudes y sentimientos negativos de sentirse agotado en el empleado (27).	La herramienta con lo que se medirá esta variable (Síndrome de Burnout) será una encuesta que consta de 22 preguntas tipo Likert. A su vez, a cada dimensión (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) se asignará puntuación respectiva para luego establecer rangos mediante Baremo: alto, medio y bajo nivel	Agotamiento emocional	Cansancio emocional, fatiga y sobrecarga laboral	Ordinal	Alto 40-60 Medio 20-39 Bajo 0-19
			Despersonalización	Identidad personal, deshumanización y sentimientos de culpabilidad	Ordinal	Alto 20-30 Medio 10-19 Bajo 0-9
			Realización personal	Autoestima baja, desmotivación y sentimientos insatisfacción profesional	Ordinal	Alto 30-42 Medio 15-29 Bajo 0-14
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral es el rendimiento en la ejecución de actividades y tareas, asimismo, es la calidad del trabajo que ejecuta el empleado dentro de una organización para lograr un objetivo y metas institucionales. Es sujetarse a las condiciones y requerimientos de la entidad cumpliendo las tareas con eficacia, eficiencia y con cierto espíritu motivacional y manejo de relaciones interpersonales (40).	En esta, la herramienta con lo que se medirá esta variable (desempeño laboral) será una encuesta que consta de 18 preguntas tipo Likert. A su vez, a cada dimensión (relaciones interpersonales, motivación y trabajo en equipo) se le asignará valor en términos de puntuación para luego establecer rangos mediante Baremo: alto, medio y bajo nivel.	Relaciones interpersonales	Actitud, comunicación y gestión de conflictos.	Ordinal	Alto 22-30 Medio 15 - 22 Bajo 6 - 14
			Motivación	Reconocimiento, incentivos y competencias laborales	Ordinal	Alto 22-30 Medio 15 - 22 Bajo 6 - 14
			Trabajo en equipo	Objetivos, compromisos y liderazgo	Ordinal	Alto 22-30 Medio 15 - 22 Bajo 6 - 14

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica e instrumentos

La técnica, se entiende por ésta como una serie de actividades y procedimientos que emplea el interesado en la investigación para recolectar la información o dato fidedignos; lo que permitirá al investigador con la continuidad de la investigación, de tal manera, contrastar las hipótesis y lograr los objetivos del estudio (58).

Mientras, un instrumento es un medio o una herramienta que se emplea el investigador para la obtención de la información para luego registrar, estos instrumentos es un medio para proceder y aplicación de la técnica, además, deben tener cierta pertinencia, confiabilidad y validez (59).

Tabla 1. Ilustración de la técnica e instrumento entre las variables

Variables	Técnicas	Instrumentos
V1: Síndrome de Burnout	Encuesta	Cuestionario de Escala
V2: Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario de Escala

Fuente: elaboración propia

En virtud a lo descrito en la tabla 1, la técnica a emplearse para ambas variables será una encuesta para cada una y a su vez su instrumento será cuestionario tipo escala también para cada variable.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Descripción del instrumento del Síndrome de Burnout

El instrumento consta de 22 preguntas, a su vez, estarán divididos en 3 dimensiones, cada una de las dimensiones tendrán sus propios cuestionarios donde se medirán a cada una empleando la escala de Likert desde 0 al 6: nunca tendrá (0 punto), pocas veces al año tenderá (1 punto), una vez al mes tenderá (2 puntos), pocas veces al mes tenderá (3 puntos), una vez a la semana tenderá (4 puntos), pocas veces a la semana tenderá (5 puntos) y diario tenderá (6 puntos).

Asimismo, cada dimensión tomará una puntuación mediante la escala valorativa y éstas se calificarán según Baremos en niveles para cada dimensión. Es como sigue:

Agotamiento emocional: del 01 al 10 (10 ítems)

Alto: 40-60

Medio: 20-39

Bajo: 0-19

Despersonalización: del 11 al 15 (05 ítems)

Alto: 20-30

Medio: 10-19

Bajo: 0-9

Realización personal: 16 al 22 (06 ítems)

Alto: 30-42

Medio: 15-29

Bajo: 0-14

Como valoración global de la variable se obtendrá:

Alto: 90-132

Medio: 45-89

Bajo: 0-44

Descripción del instrumento del desempeño laboral

Asimismo, para este instrumento se acogerá las 18 preguntas tipo cuestionario; asimismo, estarán divididos en 03 dimensiones y éstas estarán conformado con sus respectivos cuestionarios donde se medirá empleando una escala de Likert que va de 0 al 5: nunca (1), casi nunca (1), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

A la vez, cada dimensión tomará una puntuación mediante la escala valorativa y éstas se calificarán según Baremos en niveles para cada dimensión. Es como sigue:

Relaciones interpersonales: del 0 al 6 (6 ítems)

Alto: 22-30

Medio: 15 - 22

Bajo: 6 - 14

Motivación: del 7 al 12 (6 ítems)

Alto: 22-30

Medio: 15 - 22

Bajo: 6 - 14

Trabajo en equipo: del 13 al 18 (6 ítems)

Alto 22-30

Medio 15 - 22

Bajo 6 - 14

Entonces, como valoración global de la variable se obtendrá:

Alto: 44-90

Medio: 43-66

Bajo: 18-42

3.7.3 Validez y confiabilidad

Es la exactitud que mide lo que se debe medir, es decir se deben medir a un caso o situación para lo cual fue diseñada sin presentar sesgos en el resultado; también se conoce como verdadero o lo que se acerca a la verdad, autenticidad, exactitud o solidez de la prueba (60).

Instrumento 1: El instrumento que medirá este variable será el cuestionario de escala MBI propuesta por Maslach, su vez, fue valido validado por Vásquez en el año 2020 (61) y aplicado por Ariza et al. En el 2022(23); este instrumento fue puesta a juicio de expertos por el validador para lo cual contó con 9 expertos obteniendo el valor de V Aiken 0.95. Asimismo, el instrumento que se empleará para este estudio será el cuestionario “Inventario Burnout de Maslach”; sin embargo, este instrumento fue validado y la vez aplicado por Vásquez en el año 2020(61) y aplicado por Ariza et al. en el año 2022(23). La fiabilidad de este instrumento fue determinada por el autor de un total de 199 colaboradores obteniendo el alfa de Cronbach 0.78, entonces este valor demuestra que el instrumento es confiable.

Instrumento 2: El instrumento que se empleará para este estudio será lo adoptado por Ariza et al. en el año 2022(23), quien a su vez validó la escala propuesta por Ccoscco por medio de cinco expertos profesionales con experiencia en el campo de la investigación y con grado mínimo de Maestros, especialistas en campo de la salud y psicólogos expertos en la materia para su validación y emisión de su juicio. Los datos fueron determinados mediante V de Aiken logrando un valor 1.0; este resultado indica que el instrumento es perfecto y de alta confiabilidad (42).

El instrumento que se empleará para llevar a cabo este estudio será lo adoptado por Ariza et al. en el año 2022, quien determinó una prueba de piloto de

una muestra de 20 integrantes del estudio logrando el valor de α Cronbach 0.853; este valor es altamente confiable para proseguir con el estudio y puesta en marcha (25).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El proyecto de investigación se desarrollará en dos etapas: la primera comprende la obtención de permisos en la Universidad Norbert Wiener y el comité de ética del hospital de Essalud en el Callao. La segunda etapa se centra en la recolección de datos. En octubre de 2023, se presentará el estudio al personal de enfermería, explicando su propósito y solicitando su participación. Los participantes que firmen el consentimiento informado completarán un cuestionario de 15 a 20 minutos para medir las variables del estudio. Los datos se analizarán con SPSS V25 y se presentarán en gráficos y cuadros con Excel.

3.9. Aspectos éticos

La ética en ámbito de la investigación científica es ejecutar un estudio siguiendo ciertas pautas, normas y principios. En este estudio se considerarán los siguientes principios son:

Beneficencia. - es un principio donde el investigador debe actuar buscando siempre el bienestar en las personas que participan en el estudio, de tal forma, proteger y prevenir de todo daño que puede ocasionar al individuo; es decir, este principio busca no solo evitar daño, sino que también busca el beneficio para el paciente y promueve su bienestar (63).

No maleficencia. - este principio garantizar la salud de las personas de manera íntegra sin hacer el daño, evitando imprudencias y negligencias, es decir, prevenir de todo daño psicológico, físico y entre otros. Por regla general este principio está enfocado en no matar, no causar dolor, ni sufrimiento, no torturas y tampoco privar la vida y salud (64).

Justicia. - es un principio de trato justo e igualitario en los participantes en el estudio de investigación; quiere decir, que deben ser tratados con respeto, trato equitativo, sin discriminación de raza u otra condición social. Cuando se refiere a la distribución de algún beneficio se refiere a la entrega sin preferencias personales y sin discriminación (65)

Autonomía. - es la libre acción y capacidad de las personas en tomar sus propias decisiones en relación a su colaboración en la ejecución del trabajo de investigación, entonces, este principio se hace efectivo con el consentimiento informado, para ello el investigador debe asegurarse que los participantes hayan entendido sobre el estudio que se va realizar. Los participantes tienen derecho a la autodeterminación y nadie absolutamente puede interferir en sus decisiones, por lo tanto, tienen la libertad elección sin coacción donde siempre prevalezca la información y conocimiento sobre el uso de datos y no ser revelados sin su autorización respectiva

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Año 2023															
	Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Búsqueda y selección del tema de estudio	■	■														
Selección de bibliografías y su revisión	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Proceso de delimitación de los recursos para la ejecución del estudio		■	■	■												
Estructuración del proyecto y determinación de su viabilidad			■	■	■											
Proceso de diseño y elaboración del proyecto					■	■	■	■								
Gestiones administrativas para inscripción y aprobación del proyecto					■	■										
Asignación de asesores para revisión del proyecto						■										
Presentación del borrador del proyecto al revisor						■										
Levantamiento de observaciones vertidas por el revisor						■	■									
Consentimiento del asesor para la ejecución del trabajo						■	■	■								
Proceso de ejecución del proyecto									■	■	■	■				
Elaboración del informe final y sustentación													■	■		

4.2. Presupuesto

Descripción	Cant.	Monto Unit. (s/.)	Monto Total (s/.)
RECURSO HUMANO			
Colaboradores en trabajo de campo	02	100.00	200.00
Auxiliar en cómputo	01	100.00	100.00
Asesor y experto en bioestadístico (SPSS)	01	400.00	400.00
MATERIALES Y EQUIPOS			
Equipos de información y comunicación (Tics)	0 1	3500.00	3500.00
Artículos de escritorio y de oficina	---	400.00	400.00
Accesorios e implementos para la impresión	03	100.00	300.00
SERVICIOS			
Servicios de compaginación y reproducción	03	50.00	150.00
Servicios de comunicación (red telefónica e internet)	----	150.00	150.00
Servicio de anti plagio y similitud	---	100.00	100.00
OTROS			
Pasajes y/o viáticos u otros imprevistos	12	40.00	480.00
TOTAL, S/. (a)			5680.00

(a): Financiamiento asumida por la investigadora.

5. REFERENCIAS

1. Aponte B, Moncaleano AM, Ortega F, Patiño LV, Velásquez M. Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal asistencial de la Red De Salud de Ladera E.S.E del Distrito de Santiago de Cali año 2021[Programa de Posgrado al que se articula: Especialización en Administración de la Salud]. Colombia Universidad Católica de Manizales. Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/3654/1/Bibiana_Aponte_Andrade_2022.pdf&ved=2ahUKEwil6cP0nYmAAxVWGbkGHWpADM84ChAWegQIAhAB&usg=AOvVaw3MZiCh9a7ioqsFZfbALj2D
2. Gálvez astro AP. Relación del Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en el personal nutricionista que labora en EsSalud Arequipa 2021 [tesis para optar licencia en Nutrición Humana]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/7db97cdd-bcc9-45af-809b-cb2d24e9a47b/download>
3. Rehder K, Adair K, Hadley a, McKittrick K, Frankel A, Leonard M, Frankel T, Sexton J. Associations Between a New Disruptive Behaviors Scale and Teamwork, Patient Safety, Work-Life Balance, burnout, and Depression. *Jt Comm J Qual Patient Saf.* [Internet]. 2020 [Citado el 10 de julio de 2023]; 46(1): 18-26. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31706686/>.
4. Treviño E, Treviño R, Segovia S, Reyna F. y Vallejo B. Burnout en las Pymes: Una aproximación desde el nivel gerencial. *Ad Minister. Rev Mont México* [Internet]. 2019 [Citado 10 de julio 2023]; 35(1): 137-163. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n35/1692-0279-adter-35-137.pdf>
5. Rusca K, Setyowati. Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Enfermería Clínica* [Internet]. 2019 [citado el 10 de julio 2023]; 29(2). Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.045%0A1>
6. Sánchez P, Sierra V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. *Enfermería Gloval* [Internet]. 2014[citado el 10 de julio 2023]; 33(1):252–66. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/eglobal.13.1.176811/157191>

7. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Reyna H, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global* [internet]. 2020[citado el 10 de julio 2023]. 59(7):479–92. Disponible en; <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
8. Serna D, Martínez L. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Educación Médica* [Internet]. 2020[citado el 10 julio 2023]; 24(1):1–16. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2020/ccm201v.pdf>
9. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo [internet]. Puerto Rico: Medicina y Salud Pública. 2022[citado el 10 de julio 2023]. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-elsindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de->
10. Bricio S, Pacheco G. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las funciones de en enfermería en el Hospital General Martín Icaza de la ciudad de Babahoyo en los meses de octubre 2019 a febrero 2020 [tesis de Titulación]. Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo. 2019. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7989/P-UTB-FCS-ENF000199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Viteri J. Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67616/Viteri_PJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Ludeña E. La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Célica. [Tesis para optar el grado académico de magister en Gerencia de los Servicios de la Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13240>
13. García C. Síndrome de Burnout en el personal de salud del servicio de neonatología de una clínica privada, Lima 2020. [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Norbert Wiener. Disponible en: de:

- https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3935/T061_43224903_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Mansilla L, Sobrado, D. Los problemas de salud mental en el contexto del COVID-19 de los trabajadores de un Centro de Salud Huánuco – 2021. [Tesis de pregrado]. Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8040>
 15. Urrunaga L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2017[tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo. 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14472/Urrunaga_LLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 16. Cabrera A, Inca M. El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio Enrique Bernales, Comas – 2021[tesis de Titulación]. Perú: Universidad Privada del Norte. 2021. Disponible en; https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28051/Tesis_Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Yasin MT, Rafiq N, Hameed A, Yasir M, Ahmed R, y Ali S. El impacto del nivel de estrés laboral de las enfermeras en la atención de los pacientes en el hospital de atención terciaria: Nivel de estrés laboral de las enfermeras en la atención de los pacientes en el hospital. Revista de Ciencias de la Salud de Pakistán [Internet]. 2023[citado el 10 de julio 2023]; 62-66. Disponible en: <https://www.thejas.com.pk/index.php/pjhs/article/view/800>
 18. Elsayed Abdel Kawy R, Ahmed AbdEl Latief S. y Abd El Baseer Mahmoud, D. Relación entre Fuentes de Estrés y Desempeño Laboral entre Enfermeros Actuales en Hospitales Psiquiátricos. Revista de Ciencias de Enfermería de la Universidad de Benha [internet]. 2023 [citado el 20 de julio 2023]; 4 (1), 413-426. Disponible en, https://jnsbu.journals.ekb.eg/article_276005.html
 19. Días SK, García SM, Yáñez SA. Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el contexto del Covid-19. Rev. Horiz. Enferm [internet]. 2022 [citado el 10 de julio 2023]; 33,2. Disponible en: <https://fi-admin.bvsalud.org/document/view/9vfkf>

20. Lim S, Song Y, Nam Y, Lee Y, y Kim D. Efecto moderador del burnout en la relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral entre enfermeros psiquiátricos por COVID-19 en Hospitales Nacionales. *Rev. Medicina* [Internet]. 2022[citado el 10 de julio 2023]; 58 (2):171. Disponible en: https://scholar.google.com/scholar?start=30&q=burnout+syndrome+and+work+performance+hospital&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2019#d=gs_qabs&t=1689034391856&u=%23p%3Dypz7K30oGPYJ
21. Deng J, Guo Y, Ma T, Yang T. y Tian X. Cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral entre los trabajadores de la salud chinos: un estudio transversal. *Salud ambiental y medicina preventiva* [internet]. 2019 [citado el 10 de julio 2023]; 24 (1): 1-11. Disponible en: <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>
22. Custodio Pérez GP. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash – 2022 [tesis para optar el grado de Maestra en los Servicios de Salud]. Perú: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96913>
23. Águila SH, Pariona N. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2021 [tesis de grado de Lic. En Enfermería]. Perú: Universidad Tecnológica de los Andes. Disponible en: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/350/1/S%25C3%25ADndrome%2520de%2520Burnout%2520y%2520desempe%25C3%25B1o%2520laboral%2520del%2520personal%2520de%2520salud%2520que%2520labora%2520en%2520el%2520Centro%2520de%2520Salud.pdf&ved=2ahUKEwjt-aSOnoWAAxVgBbkGHV0qCu84FBAWegQIBxAB&usg=AOvVaw0LmUanbJVkQOztz9x2b13>
24. Lescano Jiménez L, Silva Goicochea L. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Centro de Salud Progreso, Chimbote – 2022 [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Perú: Universidad Autónoma de ICA. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/2070>

25. Ariza JA, Paredes CJ, Rodríguez TC. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022 [tesis para optar el Título de Licenciado en Enfermería]. Perú: Universidad Nacional de Callao. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7594>
26. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación* [internet]. 2020[citado el 10 de agosto 2023];2(4), 543–554. Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
27. Rodríguez García C, Oviedo AM, Vargas Santillán MdL, Hernández Velázquez V, Pérez Fiesco MdS. Prevalencia del Burnout Syndrome en el personal de Enfermería de dos Hospitales del Estado de México. *Fundamentos en humanidades*. 2009 [citado el 13 de julio 2023]; (19):179-93. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/184/18411965011.pdf>
28. Sánchez Romero S. Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de las Unidades de Cuidados Críticos y Urgencias del Hospital médico Quirúrgico de Jáen. *Revista Enfermería del Trabajo* [internet]. 2014 [citado el 13 de julio 2023]; 4: 115-125. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5213004>
29. Balseiro Almario L. El síndrome de Burnout como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería. México: Trillas; 2010. Disponible en: <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/45>
30. Puialto Durán MJ, Antolín Rodríguez R, Moure Fernández L. Prevalencia del síndrome del quemad@ y estudio de factores relacionados en l@s enfermer@s del chuvi (Complejo Hospitalario Universitario de Vigo). *Enfermería global: Revista electrónica semestral de enfermería* [internet]. 2006 [citado el 13 de julio 2023];5(1). Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/24138/1/Prevalencia%20del%20Sindrome%20del%20Quemad%20y%20estudio%20de%20factores%20relacionados%20en%20%201%20s%20enfermers%20del%20CHUVI.pdf>

31. Alba Martin R. Burnout en enfermería: prevalencia y factores relacionados en el medio hospitalario. *Revista Científica de la Sociedad Española de Enfermería Neurológica* [internet]. 2015 [citado el 13 de julio 2023];41(1):9-14.
32. Gómez de Regil L., Estrella-Castillo D. Burnout: una revisión breve. *Revista Ciencia y Humanismo en la Salud* [internet]. 2015 [citado el 13 de julio 2023]; 2(3): 116-122.
33. Rendón Montoya Militza Saraí, Peralta Peña Sandra Lidia, Hernández Villa Eva Angelina, Hernández Reyna Isabel, Vargas María Rubi, Favela Ocaño María Alejandra. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. Glob.* [Internet]. 2020 [citado 2023 Jul 13]; 19(59): 479-506. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es. Epub 10-Ago-2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
34. Baldeón Dávila MR, Janampa López LR, Rivera Lucas JA, Santivañez Meza LM. Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica: Burnout syndrome: A systematic review in Latin America. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades* [internet]. 2023 [citado el 13 de julio 2023]; 4(1): 1809–1831. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
35. Sánchez AF. Síndrome de Burnout y Percepción Global del Estrés en el Sector Salud de Chanchamayo, 2021[Tesis para Obtener el Título de Licenciada en Psicología]. Perú: Universidad Autónoma del Perú. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/231>
36. Suleiman N. Prevalencia del Síndrome de Burnout e Identificación de Factores de Riesgo en el Personal De Enfermería de Ginecología y Obstetricia del Servicio Andaluz de Salud [tesis Doctoral]. España: Universidad de Granada. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/63312/88196.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
37. Saravia M. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en Educadores del Nivel Secundario de la Localidad de Huancavelica. [Título para optar segunda especialidad]. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. Disponible en:

- <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstreams/4dbd0b6d-4aa4-4345-a806-c05f20413882/download>
38. Quiroz, J. Frecuencia del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro De Salud Metropolitano del MINSA en Tacna – 2020 [tesis de grado]. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
 39. Pineda JA, Salazar LA, Zaragoza WA, Silva GI. Desempeño laboral: revisión literaria. *Rev. Commercium Plus* [internet]. 2023 [citado el 13 de julio 2023]; 1(5). Disponible en:
<https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumplus/article/view/638/893>
 40. Hernández Gracia TJ. Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Revista Venezolana De Gerencia* [internet]. 2023 [citado el 13 de julio 2023]; 28(101): 8-9. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>
 41. Lifeder. Desempeño laboral: características y ejemplos [Internet]. f/p 15 de junio de 2022. [citado 13 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
 42. Ccoscco A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima – 2020 [Tesis de licenciatura]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4829>
 43. Palmar R, Valero J. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espac públicos* [Internet]. 2014 [citado el 13 de julio 2023]; 1(39):159–88. Disponible en: [redalyc.org/articulo. ¿A? id=67630574009](http://redalyc.org/articulo.¿A? id=67630574009)
 44. Oficina Internacional del Trabajo. Guía de diagnóstico empresarial [Internet]. Ginebra: Guía empresarial. 2014 [citado el 13 de julio 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publicación/wcms_622651.pdf
 45. Tran K, Nguyen P, Dang T, Ton T. Los impactos de las relaciones laborales de alta calidad en el desempeño laboral: una perspectiva del personal de enfermería en Vietnam. *BehavSci (Basel)* [Internet]. 2020 [citado el 13 de julio 2023]; 8(12):2–21. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/bs8120109>

46. García EXG, Torres NAC. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. *Brazilian Journal of Health Review* [internet]. 2023[citado el 12 de Julio 2023]; 6 (1):1832–1854. Disponible en: <https://doi.org/10.34119/bjhrv6n1-145>
47. Chang ME. Cuidado de Enfermería Basado en el Modelo de Adaptación de Callista Roy Disminuye el Síndrome de Burnout en las Enfermeras de Emergencia del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza - Essalud. Ica 2014 [Para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias: Enfermería]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ee43f869-5b0d-47dd-aaa0-93a1613836ce/content>
48. Escobedo CL, Quiñones MM. Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019 [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1
49. Sánchez Flores FA. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* [Internet]. 2019 [citado el 14 de julio 2023]; 13(1): 102-122. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008&lng=es&nrm=iso
50. Sánchez Flores FA. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* [Internet]. 2019 [citado el 14 de julio 2023]; 13(1): 102-122. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008&lng=es&nrm=iso
51. Mohamed HM, Martel CP, Huayta FT, Rojas CR, Arias JL. Investigación: Guía para el proyecto de tesis [internet]. Junín- Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C., 2023[revisado 2023; citado 14 de julio 2023].

- Disponible en: https://upla.edu.pe/nw/wp-content/uploads/2023/02/Libro_UPLA_Metodologia_investigacion_omyc.pdf
52. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes* [internet]. 2020 [citado el 14 de julio 2023]; 30(1): 36-49. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.11.005>.
53. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO* [internet]; 2020[citado el 14 de julio 2023]; 4(3):163-173. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>
54. Corona LA, Fonseca M. Las hipótesis en el proyecto de investigación: ¿cuándo sí, ¿cuándo no? *Medisur* [Internet]. 2023 [citado 2023 Jul 14]; 21(1): 269-273. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000100269&lng=es.
55. Castro EMM. Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Médica Clínica Las Condes* [Internet]. 2019[citado el 15 de julio 2023]; 30(1): 50-65. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300045>
56. Mucha-Hospinal LF, Chamorro-Mejía R, Oseda-Lazo, ME, Alania-Contreras RD. Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos* [internet]. 2021 [citado el 15 de julio 2023]; 2(1): 50–57. Disponible en: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e/23>
57. Hernández Ávila CE, Carpio N. Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA* [internet]. 2019 [citado el 15 de julio 2023]; 2(1): 75-79. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/333714362_Introduccion_a_los_tipos_de_muestreo
58. Pereyra JL, Grajeda AT, Cuya PV, Estrada ER. 4 Técnicas, 2 métodos y 14 instrumentos Taxonomía de los Instrumentos en Psicología. *Rev. Psicología* [internet]. 2020 [citado el 04 de marzo 2020]. 22(1): 52-72. Disponible en:

- <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qpivdhGaaR8J:https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/2139&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
59. Alburqueque CM, Yangali JS, Guerrero MA, Lozada OL, Acuña LA, Arellano C. La investigación científica: Una aproximación para los estudios de Postgrado. Universidad Internacional del Ecuador [internet]. Ecuador: primera edición. 2020 [citado el 15 de julio 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
 60. Villasís-Keever MÁ, Márquez-González H, Zurita-Cruz JN, Miranda-Novales G, Escamilla-Núñez A. El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev Alerg Mex* [internet]. 2020 [citado el 15 de julio 2023];65(4):414-42. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
 61. Vásquez J. Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo [Tesis de Doctorado]. Trujillo-Perú: Universidad César Vallejo [Internet]. 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%c3%a1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 62. Reidl-Martínez LM. Confiabilidad en la medición. *Rev. Inv. En Educación Médica* [internet]. 2023 [citado el 15 de julio 2023]; 2(6): 107-111. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-confiabilidad-medicion-S2007505713726954>
 63. Reidl-Martínez LM. Confiabilidad en la medición. *Rev. Inv. En Educación Médica* [internet]. 2023 [citado el 15 de julio 2023]; 2(6): 107-111. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-confiabilidad-medicion-S2007505713726954>
 64. Varkey B. Principles of clinical ethics and their application to practice. *Medical Principles and Practice* [internet]. 2021 [cited 2023 Jul 15];30(1), 17-28. Available at: <https://karger.com/mpp/article-abstract/30/1/17/204816>
 65. Brall C, Schröder-Bäck P, Maeckelberghe E. Ethical aspects of digital health from the point of view of justice. *European journal of public health* [internet]. 2019[cited 2023

- Jul 15];29 (3): 18-22. Available at: https://academic.oup.com/eurpub/article-abstract/29/Supplement_3/18/5628045
66. Calvo RA, Peters D, Vold K, Ryan RM. Supporting human autonomy in AI systems: a framework for ethical research. *Ethics of digital well-being: a multidisciplinary approach* [internet]. 2020[cited July 15, 2023]; 31-54. Available at: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-50585-1_2

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD. CALLAO, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud, Callao, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud? ¿Callao, 2023? • ¿Cómo la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud? ¿Callao, 2023? • ¿Cómo la dimensión realización profesional del síndrome de Burnout se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud? ¿Callao, 2023? 	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe ente síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar cómo la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se relaciona con desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023. • Identificar cómo la dimensión despersonalización y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023. • Identificar como la dimensión realización profesional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023. 	<p>Hipótesis general Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud. Callao, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Ha1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un hospital de Essalud. Callao, 2023. Ha2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de Essalud. Callao,2023. Ha3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización profesional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Emergencia de un Hospital de Essalud. Callao, 2023.</p>	<p>V1: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones: Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal</p> <p>V2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: Relaciones interpersonales Motivación Trabajo en equipo</p>	<p>Método de la investigación: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque de la investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Nivel o alcance: Descriptivo y correlacional</p> <p>Población: 96 personal de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia de un Hospital de EsSalud de Callao (N = 96).la muestra será censal ya que se utilizará la totalidad de la población.</p>

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento para medir el “El síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital EsSalud. Callao, 2023

PRESENTACIÓN.

Estimados colegas licenciados(as), solicito su disposición y colaboración para ejecutar mi trabajo de investigación titulado ‘El síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital EsSalud. Callao, 2023’, lo que requiero que Ud. Responda de manera veraz y los cuestionarios que forma parte la encuesta.

DATOS GENERALES: Edad: _____ años Sexo: Masculino () Femenino () Estado civil: _____

Tiempo de servicio: _____ Área de labores: _____

Indicaciones: marque una sola alternativa según corresponda.

FOMATO A: Para medir el síndrome de Burnout

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Diario
0	1	2	3	4	5	6

N°	Ítem	0	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Al final de la jornada me siento cansado							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral me siento fatigado							
4	Me tensa trabajar todo el día							
5	Trabajar todos los días es una tensión para mi							
6	Me siento agotado por el trabajo							
7	Me siento frustrado por mi trabajo							
8	Siento que hago un trabajo muy exigente							
9	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce mucho estrés							
10	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades							
DIMENSIÓN: Despersonalización								
11	Creo que trato algunos pacientes con indiferencia							
12	Creo que me comporto de manera más insensible con los pacientes desde que hago este trabajo							
13	Me preocupa que mi profesión me esté endureciendo							
14	Realmente no me importa que les ocurrirá a los pacientes que tengo a mi cargo							
15	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
DIMENSIÓN: Realización Personal								
16	Me tensa trabajar en jornadas de 12 horas							
17	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros de trabajo							
18	Me encuentro con mucha vitalidad							
19	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada con mis compañeros de trabajo							
20	Me encuentro animada después de la jornada laboral							
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo							
22	Siento que trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							

ANEXO 3. FORMATO B: Para medir el desempeño laboral

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

VALORES DE ESCALA				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5
<i>Situaciones</i>				
DIMENSIÓN: Interpersonales				
1. ¿Usted muestra una comunicación asertiva con los pacientes?				
2. ¿Demuestra atención a las necesidades del resto del trabajo en la institución?				
3. ¿La institución toma en cuenta las actitudes de proactividad personal?				
4. ¿Usted cree que el comportamiento del trabajador posee eficacia?				
5. ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienen un problema en el trabajo?				
6. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros les motiva a tener mejor desempeño en su trabajo?				
DIMENSIÓN: Motivación				
7. ¿Los incentivos siempre se le dan al alcanzar una meta en la institución?				
8. ¿Cuándo realiza un buen trabajo es recompensado por sus superiores?				
9. ¿Dentro de sus aptitudes tienes la capacidad de adaptarse al diferente puesto laboral?				
10. ¿Usted tiene la capacidad de desarrollar sus tareas laborales de la mejor manera?				
11. ¿Cree usted que el conocimiento de las tareas le permite mejorar su desempeño laboral?				
12. ¿Usted toma decisiones acertadas de acuerdo con su conocimiento, experiencia en el trabajo?				
DIMENSIÓN: Trabajo en Equipo				
13. ¿Usted está acostumbrado a liderar el equipo de trabajo?				
14. ¿Usted considera que el liderazgo en equipo es fundamental para lograr los propósitos del grupo?				
15. ¿Usted cumple con las metas establecidas que le asignan?				
16. ¿Las metas propuestas por la institución son fáciles de alcanzar en trabajo de equipo?				
17. ¿Los integrantes de los equipos de trabajo están comprometidos a realizar sus tareas laborales?				
18. ¿El esfuerzo realizado por los miembros de equipo de trabajo permite a cumplir las actividades asignadas?				

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Gladys Jhanette Apaza Urbina

Título: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital EsSalud. Callao, 2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital EsSalud. Callao, 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Gladys Jhanette Apaza Urbina. El propósito de este estudio es “Determinar la relación que existe ente Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital EsSalud. Callao, 2023”. Su ejecución ayudará a/permitirá a conocer el nivel de Síndrome de Burnout y tomar las estrategias para reducir y tal forma mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de Emergencia de un Hospital EsSalud de Callao.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Presentarme personalmente
- Leer el consentimiento informado y absolver sus dudas
- Usted firmará el consentimiento de libre voluntad de participar en el estudio
- Usted leerá detenidamente y responderá los cuestionarios según corresponda

La entrevista/encuesta puede demorar unos 15 a 45 minutos y los resultados de la encuesta se le entregaran a usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y manteniendo el anonimato.

Riesgos: Su participación en este estudio no conllevará a ningún riesgo puesto que la finalidad de este estudio es meramente científica, los resultados que se obtenga serán para identificar precozmente el síndrome de burnout del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital y recomendar a la alta dirección para revertir o reducir la prevalencia; de tal forma, mejorar el desempeño laboral del personal. A su vez, los resultados serán entregado personalmente en caso sea necesario a los participantes junto con la información necesaria para su autocontrol y medidas de prevención sobre el síndrome de burnout. Su participación en el estudio es completamente voluntaria y optar por retirarse en caso no es de su entera comodidad y satisfacción.

Beneficios: Por su participación en este estudio usted tendrá beneficios de conocer sus resultados si así lo desea poredios más adecuado que elija sea de manera grupal o individual siempre manteniendo su privacidad según sea el caso; por otro lado, al participar usted tendrá la oportunidad de conocer las causas que podría estar conllevando su bajo rendimiento o desempeño laboral entre ello estaría relacionado con el síndrome de burnout. De cierta manera, al conocer los conceptos básicos y medidas preventivas usted tendrá la mejor opción de afrontar cualquier estresor externo relacionado al trabajo y de tal forma mejorar su desempeño laboral frente al resto de sus compañeros de trabajo o ante la institución.

Asimismo, al conocer sus resultados del estudio usted puede prevenir buscando algunas estrategias entre ellos ser consciente de las cargas de trabajo que puede realizar, poner límites reales a tu jefatura de lo que puede exigirte y de lo que comienza a afectarte, poner límites reales a tu jefatura de lo que puede exigirte y de lo que comienza a afectarte, pedir ayuda en caso sea necesario como medida preventiva.

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente: Si usted se siente incómodo durante el proceso de investigación o no es de su agrado el estudio, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con el (detallar el nombre del investigador principal, sin usar grados académicos) (indicar número de teléfono: xxxxxxxxx) o con la XXXXXXXX (número de teléfono: xxxxxxxxxx) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación

De la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

Reporte de Similitud Turnitin

● 8% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2024-03-12 Submitted works	2%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
3	Submitted on 1691601373878 Submitted works	<1%
4	Submitted on 1692323191309 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-03-22 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	<1%
7	Universidad Wiener on 2023-08-13 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-10-08 Submitted works	<1%