



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del
servicio de emergencia del hospital de Lima Este Vitarte – Lima, 2025

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

Presentado por:

Autora: Allcca Alfaro, Eldifonsa

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2941-4505>

Asesor: Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5905-2399>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Allcca Alfaro, Eldifonsa**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "**Síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Lima Este Vitarte – Lima, 2025**" Validado por el coordinador: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI 09542548, ORCID N°: [0000-0002-6982-7888](https://orcid.org/0000-0002-6982-7888) tiene un índice de similitud de (27) (veintisiete) % con código **oid:14912:549514325** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

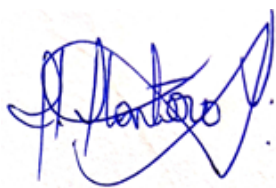
1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. 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

Allcca Alfaro, Eldifonsa

DNI: 41009135



.....
 Firma

Marcos Antonio Montoro Valdivia

DNI: 09542548

Lima, 28/01/2026

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El resultado de la similitud general muestra un 7% excedente; igualmente la primera fuente primaria presenta un 3% excedente y la segunda fuente primaria presenta un 1% excedente del porcentaje permitido.

Estos excedentes corresponden a aspectos metodológicos que se centran mayormente en las tablas del capítulo 4 sobre aspectos administrativos y en los anexos los cuales son: la matriz de consistencia, los dos instrumentos y el formato de consentimiento informado.

Dedicatoria

A mi madre, que yace en el cielo, pues siempre estuvo para mí aun cuando se encontraba a la distancia y me brindó su cálido cariño.

Agradecimiento

Mi gratitud va dirigida a Dios y a mis padres porque me brindaron su apoyo en cada momento donde más los necesité.

INDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema:	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específico.....	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad del análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	12

2.3. Formulación de hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación	18
3.3. Tipo de la Investigación	18
3.4. Diseño de la investigación	18
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización.....	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1. Técnicas	22
3.7.2. Descripción de instrumentos	22
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	23
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS DE ADMINISTRATIVOS	25
4.1 Cronograma de las ACTIVIDADES.....	25
4.2 Presupuestos:.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	33
Anexo 01: Matriz de consistencia	34
Anexo 2 Instrumentos.....	35
Anexo 3 Formato de consentimiento informado.....	38
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin	41

RESUMEN

El propósito del estudio es “determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital”. La investigación se llevará a cabo empleando un método de análisis de naturaleza hipotética deductiva, adoptando un enfoque cuantitativo. Asimismo, será aplicada, de nivel observacional o correlacional, de tipo transversal y de diseño no experimental. Para la recopilación de datos, se utilizarán 80 profesionales de enfermería pertenecientes a la unidad funcional de emergencia del Hospital de Lima Este. Por ende, se elaborarán dos encuestas para la evaluación de las variables. El instrumento inicial consistirá en la "Escala De Maslach burnout Inventory" (MBI), que incluye 22 ítems y responde a las próximas dimensiones: insatisfacción personal, despersonalización, agotamiento emocional; mientras que el segundo instrumento será la Encuesta de Rendimiento Laboral, que incluye 20 ítems y se utiliza en las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, experiencia práctica y finalmente, satisfacción en el trabajo. El procesamiento de la información será de forma descriptiva mediante tabulación de tablas y las frecuencias; en tanto las pruebas inferenciales será mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Palabras claves: Estrés, desempeño laboral, Burnout

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between burnout syndrome and the job performance of nursing staff in a hospital's emergency department. The investigation would be conducted using a hypothetical-deductive analysis way, adopting a quantitative focus. It will also be observational or correlational, cross-sectional, and non-experimental in design. Data collection will be conducted with 80 nursing professionals from the emergency department of the Lima Este Hospital. Therefore, two surveys will be developed to assess the variables. The initial instrument shall be the Maslach Burnout Inventory (MBI), which includes 22 items and addresses the next dimensions: personal dissatisfaction, depersonalization, and emotional exhaustion; while the second instrument will be the Job Performance Survey, which includes 20 items and addresses the following dimensions: interpersonal relationships, practical experience, and finally, job satisfaction. The data will be processed descriptively through tabulation of tables and frequencies; inferential tests will be performed using the nonparametric statistic, Spearman's Rho.

Key words: Stress, job performance, burnout.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema:

El personal de áreas críticas, como emergencias, enfrenta demandas crecientes por la globalización y el avance tecnológico, lo que eleva el estrés y favorece el síndrome de burnout. En el Hospital Lima Este Vitarte, esto reduce la eficiencia y aumenta la carga del equipo de enfermería, lo que afecta la calidad de la atención. Por eso, se necesita analizar cómo el burnout influye en el desempeño laboral, entendido como la conducta con la que se cumplen con obligaciones y competencias del puesto. Además, un rendimiento deficiente suele vincularse al estrés sostenido por la alta demanda de usuarios, un sistema de salud inadecuado y un entorno desfavorable (1).

Según lo mencionado anteriormente, el síndrome de burnout o estrés laboral es la primordial causa del rendimiento laboral insatisfactorio. Velásquez lo caracteriza como el producto de la presión en el entorno laboral asociado a la incapacidad o habilidad del empleado para manejar tales demandas. El estrés tiene el poder de perjudicar el desempeño laboral del individuo llegando a provocar ansiedad, irritabilidad, un rendimiento bajo como también decaimiento físico y mental (2).

Puntualizando ello, el organismo denominado Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció que el Burnout es una categoría de enfermedad laboral, este síndrome en respuesta del estrés crónico originado en el puesto de trabajo debido que al transcurrir el tiempo se obtiene un deterioro en la productividad, salud y las relaciones interpersonales del colaborador. En consecuencia, genera incremento del ausentismo, quejas de los usuarios a brindar atención y el desprestigio del centro de trabajo (3).

En consecuencia, en 2020, una investigación llevada a cabo en diversos países muestra que en el transcurso de la pandemia conocida como COVID-19, uno de cada cuatro

profesionales sanitarios experimentaba ansiedad y depresión, y uno de cada tres padecía insomnio relacionado con altos grados de estrés, desembocando en un síndrome de agotamiento laboral. El equipo de enfermería se mantuvo como primera barrera de protección y, a pesar de la alta necesidad de usuarios afectados y la excesiva carga de estos, se preservó un rendimiento adecuado (4).

Así mismo, a nivel Latinoamérica en países como Perú, Colombia, Brasil y Chile se informó que durante la emergencia sanitaria el desempeño laboral del sector salud se ha visto en una disminución del 47% donde la caída en la pandemia se alzó en un promedio del 70% y hasta el 85% en vía de desarrollo. Este ambiente de tensión y exigencia del personal impacta de manera considerable en el rendimiento laboral del equipo de enfermería (5).

En contraste, una investigación de Delgado et al. del 2020 llevada a cabo en Trujillo arroja que los niveles de estrés realizados en el 98% de participantes fueron de medio y alto, así también el 39.8% resultó un desempeño laboral de nivel regular. El estudio se realizó al presenciar estrés debido a exigencias requeridas no propias de su área, falta de autonomía y un ambiente desagradable, lo cual repercutió en su desempeño. Se podría concluir, que existe correlación moderadamente inversa entre el estrés y el rendimiento en el trabajo (6).

Otro estudio, llevado a cabo por Zamora en 2021, muestra un grado de estrés del 63.3% en el equipo de profesionales de enfermería, siendo esto un nivel alto; seguido de ello 20.0% a nivel moderado y solo de nivel bajo el 16.7%. Según esto, se puede afirmar que el personal sanitario se encuentra con una pluralidad de circunstancias que empeoran su rendimiento (7).

Por otra parte, un estudio de Gálvez et al. en el 2023 se observa que el 12.6% del equipo de salud sanitario y el 16.5% del equipo no sanitario padecen el síndrome de burnout,

respectivamente. Se destaca que del 50% de los 328 participantes, presentan como mínimo un síntoma de burnout. Su alta prevalencia afecta al desempeño del personal de salud debido a la insatisfacción laboral, productividad reducida y la incapacidad a la hora de ejercer demandas laborales (8).

De igual manera, un presente estudio de Estrada en el 2023 destaca los resultados alarmantes de síndrome de burnout en un grado elevado del 42.9%, y con la participación de más del 50% de los integrantes en el nivel regular – bajo, respecto al desempeño laboral. En ese sentido los resultados demuestran que si se atiende los síntomas de burnout y se brinde un entorno laboral saludable se reduciría el rendimiento laboral deficiente del personal sanitario, lo que simultáneamente contribuiría a optimizar la eficiencia de la asistencia (9).

En otra investigación, llevada a cabo por Ballena et al. en el año 2024, mostraron un análisis de exploración con el propósito de descubrir el esfuerzo laboral del profesional de enfermería y su conexión con el burnout, se descubrió que un 52% presentan niveles bajos de burnout, mientras el 60% obtuvo un rango regular en empeño del trabajo. Se podría concluir de esto la influencia mínima del síndrome de burnout, lo que posibilitó que su rendimiento no se viera impactado (10).

De lo anterior se deduce que el desempeño laboral ni bien no se ha visto muy afectado a diferenciares de años anteriores donde se presenció su deficiencia en el personal de la salud, esto no evita que desaparezca el problema y más aún cuando el estrés puede ser un factor que lo acondicione.

En el espacio local, esta investigación se efectuará en la unidad funcional de Emergencia del Hospital de Lima Este Vitarte, en el que el equipo médico, incluyendo a la enfermería, presenta señales de tensión, cansancio e irritación que afectaría su desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Lima Este Vitarte – Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

“Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital”

1.3.2. Objetivos específicos

Indicar cómo el agotamiento emocional está relacionado con desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

Indicar cómo la falta de realización personal está relacionada con desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

Indicar cómo la despersonalización está relacionada con desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación actual se excusa de forma teórica, puesto desea delimitar la relación que tiene el Burnout o desgaste profesional y a su vez con desempeño laboral, este asunto ha sido extensamente tratado en el ámbito de estudio ya sea en entidades gubernamentales como no gubernamentales. Por ello desde una perspectiva teórica, el presente estudio resulta ser necesario, puesto que el equipo de enfermería está constantemente en circunstancias que provocan estrés, al exigir un rendimiento laboral óptimo, especialmente en el servicio de urgencias. En este sentido, estudiar esta problemática aporta evidencia que respalde la implementación de estrategias con el pro de mejorar el desempeño laboral; Además, se sustenta en la teoría del déficit de autocuidado propuesto por Orem, quien sugiere que un individuo requiere cuidados de enfermería solo cuando hay una incapacidad para satisfacer las necesidades básicas de autocuidado. Cuando el profesional de enfermería no puede mantener su bienestar físico y emocional, hay un efecto adverso en su desempeño, lo que impacta la capacidad de proporcionar cuidados seguros y efectivos. Esta perspectiva ofrece una visión sobre cómo el agotamiento impacta la función de enfermería desde un enfoque holístico, reconociendo que el cuidado comienza con el cuidador.

1.4.2. Metodológica

La investigación se dará a dar en el entorno del área de emergencia puesto que en ahí se presencia la problemática, por otra parte este estudio tiene significancia con base al método deductivo hipotético a seguir: Desde una perspectiva cuantitativa, aplicada y con diseño observacional, de tipo transversal, así como los recursos que se emplearán para establecer de manera estadística la conexión con respecto al Burnout junto al rendimiento laboral respecto al empleado de la sanidad en enfermería, por lo que se seleccionaron previamente: "Inventario de burnout de Maslach y Jackson" destinado a evaluar el síndrome de burnout,

por su fiabilidad y relevancia en varios estudios; y el "Cuestionario de rendimiento laboral" creado por Castillo, que ha pasado por el mecanismo de validez y fiabilidad correspondiente, del cual se garantizará en el trabajo de investigación una recolección de datos fiables que finalmente sean de utilidad, como referencia en próximos estudios con relación a las variables dichas.

1.4.3. Práctica

Este estudio encuentra justificación práctica puesto que estudio contribuirá con datos fiables y actuales a fin de garantizar el entendimiento, claridad e importancia de este problema, con el propósito de brindar información que tenga como principal fin dar a conocer lo necesario de un buen desempeño laboral en cuanto al síndrome de desgaste ocupacional o Burnout que viene afectándolo, y con ello dar a entender lo significativo que es fortalecer el desempeño laboral en un trabajador del sector salud - enfermería perteneciente al área o servicio de emergencia de una institución hospitalaria y, así tener mejor productividad, calidad de servicio, como también sobrellevar de mejor manera el agobio o estrés.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El proyecto en curso está programado para llevarse a cabo durante los meses, correspondientes de abril a noviembre del 2025.

1.5.2. Espacial

El trabajo de indagación se tomará a cabo dentro del área de salud de emergencia – en la institución Hospitalaria Lima Este Vitarte.

1.5.3. Población o unidad del análisis

En este actual proyecto, se colaborará con enfermeras profesionales pertenecientes al área de emergencias.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En una exhaustiva búsqueda de información que destaque la importancia del problema a investigar ya sea en algunas fuentes virtuales u otros se dio más uso de repositorios de universidades con tal de identificar trabajos tanto nacionales como internacionales con las siguientes variables siendo el Burnout y a su vez para el desempeño laboral.

2.1.1. Internacionales

Núñez y Guiamet (11) en el 2025, con un trabajo realizado en el país de Argentina, cuyo propósito fue “analizar el estrés laboral en el ámbito de la enfermería, centrándose en su manifestación extrema a través del Síndrome de Burnout (SB)” Se aplicaron métodos de revisión para analizar distintos enfoques, entre ellos el modelo demanda control apoyo de Karasek, y varias medidas del burnout, como el Maslach Burnout Inventory. Los resultados mostraron que el estrés en enfermería se vincula con factores psicosociales como la carga laboral, los conflictos interpersonales y la falta de apoyo organizacional. El burnout se expresa sobre todo en desgaste emocional, despersonalización y menor sensación de logro personal. En este marco, el modelo de Karasek ayudó a explicar que el equilibrio entre exigencias, control del trabajo y apoyo social reduce el riesgo de agotamiento. En conjunto, el estrés laboral y el síndrome de burnout se consideran un problema relevante de salud pública, con impacto directo en la profesión de enfermería.

Por otra parte, Astuti et al. (12) en el 2023, su estudio tuvo el propósito de “determinar el efecto del síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en enfermeros” Se aplicó un enfoque teórico cuantitativo para examinar aspectos de la autoeficacia. Para recolectar y analizar datos, se usaron el Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI), el Test de Satisfacción de Minnesota, Edición Breve (MSQ) y el Test de Salud del Paciente, 9 (PHQ-9).

Los resultados indicaron que la mayoría presentó fatiga leve (84.8%), mientras que el 54.4% reportó alta satisfacción laboral y el 45.6% un nivel moderado. Se identificó una relación negativa baja y significativa entre cansancio y satisfacción laboral ($r = -0.321$; $p = 0.004$), lo que sugiere que mayor satisfacción se asocia con menor cansancio. Con base en ello, se concluyó que un nivel más alto de satisfacción laboral se vincula con una menor tasa de desgaste en el personal de enfermería.

Otra investigación fue de Vargas et al (13), en el 2023 en España, en su estudio cuyo objetivo fue “identificar y analizar los factores que influyen tanto en el compromiso laboral como en el síndrome de burnout entre el personal de enfermería”. La investigación siguió un enfoque cuantitativo con fuentes primarias de repositorios y seleccionó artículos cuantitativos en población de enfermería que evaluaran relaciones correlacionales o predictivas entre compromiso laboral y burnout. Los hallazgos identificaron riesgos de agotamiento como carga de trabajo, dolor de espalda crónico y duración del empleo. Se evidenció una relación negativa entre fatiga y dedicación al trabajo ($r = -0.46$; IC del 95%: -0.58 a -0.31 ; $p < 0.001$), y una relación inversa entre vigor, dedicación y absorción con desgaste emocional, despersonalización y baja realización personal. Se concluyó que intervenciones ocupacionales bien diseñadas reducen el agotamiento y fortalecen el compromiso del personal de enfermería.

Otra investigación fue de Montgomery et al (14), en el 2022 en Estados Unidos, en su estudio con el objetivo de “examinar la relación entre la seguridad del paciente reportado por los propios enfermeros y dos variables clave: el burnout y el entorno laboral de enfermería”. El estudio siguió un enfoque cuantitativo y aplicó una encuesta transversal en línea a 928 enfermeras de hospitales de cuidado agudo. Los resultados mostraron que todas las dimensiones del burnout, medidas con el Inventario de Burnout de Copenhague, se asociaron de forma significativa con el puntaje de seguridad del paciente (Odds Ratio [OR] por

aumento de +1 desviación estándar entre 0.63 y 0.78; $p < 0.05$). Además, el entorno laboral presentó una relación positiva y significativa con dicho puntaje (OR por aumento de +1 desviación estándar entre 4.35 y 4.89; $p < 0.001$). Se concluyó que las organizaciones de salud pueden mejorar las evaluaciones de seguridad del paciente si reducen el agotamiento del personal y fortalecen el ambiente de trabajo.

Otra investigación fue de Contreras (15) en el 2022, con un estudio cuyo objetivo es “Examinar la incidencia del síndrome de burnout en el rendimiento laboral del personal sanitario del área de emergencia” El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, observacional y transversal, con alcance correlacional, y evaluó a 148 profesionales de salud del área de urgencias de un hospital gubernamental. Para medir el burnout se utilizó el MBI, un instrumento de 22 ítems, y para el rendimiento laboral se aplicó una escala tipo Likert. Los resultados mostraron mayor despersonalización frente a las otras dimensiones del burnout. Aunque el burnout no aumentó, se observó un efecto bajo en el rendimiento laboral del personal. Finalmente, se plantearon estrategias para motivar al equipo, reducir el estrés y el ausentismo, y mejorar la efectividad.

2.1.2. Nacionales

Rivera y Rojas (16), en el 2025 en Lima, en su estudio tuvieron como objetivo “explica la correlación entre los grados del síndrome de agotamiento y el rendimiento laboral en el equipo de enfermería del departamento de recuperación post-anestésica”. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional, y recolectó datos con cuestionarios validados, como el Maslach Burnout Inventory en español (V de Aiken = 1.0, $\alpha = 0.836$) y el test de rendimiento laboral adaptado de Caycho (2021) ($\alpha = 0.913$). Se aplicó estadística descriptiva e inferencial y el Rho de Spearman para evaluar la relación entre fatiga emocional, despersonalización y satisfacción personal, y el

rendimiento laboral, medido por trabajo colaborativo, compromiso y conocimiento. Los hallazgos indicaron relaciones negativas entre las variables. Se concluyó que niveles altos de síndrome de burnout afectan el rendimiento y la labor profesional de las enfermeras.

Otro estudio es el De la cruz (17), en el 2023, en su estudio dio como objetivo “identificar la correlación entre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de urgencias” con un método de estudio y enfoque cuantitativo de naturaleza correlacional y corte transversal. El equipo de trabajo fue alrededor con 35 enfermeras el cual desarrollan su labor en el área de emergencia. Donde se utilizaron como instrumento cuestionarios válidos y fiables por medio de coeficiente Alfa de Cronbach para los distintos variables, en caso del síndrome de burnout se empleó el MBI el cual fue diseñado por Maslach y Jackson, en cuanto desempeño laboral se usó un cuestionario elaborado el 2013 donde se obtuvieron resultados gracias a las tablas y gráficos del cual se finaliza proporcionando información esencial sobre el estudio del Burnout y el desempeño en el trabajo que se presenta en empleados de enfermería del sector de urgencias.

Nina y Flores (18), en el 2022 en Juliaca, su investigación tuvo el propósito de “Establecer el trastorno de burnout y su vínculo con el rendimiento laboral del equipo de enfermería en el servicio de urgencias”. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional y transversal, y aplicó el procedimiento hipotético deductivo. La muestra incluyó a 45 trabajadoras de enfermería. Los resultados indicaron que el 66.7% presentó alto agotamiento y el 73.3% registró niveles bajos de efectividad. Además, se halló una relación significativa entre burnout y efectividad ($Rho = 0.820$, $p = 0.000$), lo que indica que, cuando el burnout aumenta, la efectividad disminuye. Las dimensiones de desgaste emocional, despersonalización y baja satisfacción personal se asociaron con indicadores clave de efectividad, como la realización y la satisfacción personal. Se concluyó que el burnout se relaciona de manera significativa con el

rendimiento profesional del personal de enfermería del área de urgencias.

Pérez et al. (19), en el 2021, en investigación tuvieron como propósito de “Definir la conexión entre el síndrome de agotamiento y el rendimiento laboral en el equipo de enfermería del servicio de urgencias”. Se empleó método de nivel de correlación, descriptivo y de orientación cuantitativa, así como un diseño de análisis de tipo no experimental y asimismo de corte transversal. Se empleo un recurso que consta de 22 ítems de la escala Likert para la variable Burnout, mientras que para la segunda variable se aplicó un formulario de 22 ítems. 85% que no muestran Burnout y el 26.15% que sí presenta el trastorno de Burnout. En cambio, notamos que el equipo de enfermería muestra un rendimiento laboral del 23.08%, considerándolo un nivel insuficiente, en tanto que el 44.62% es razonable y el 32.31% es ideal. Finalmente, se determinó que en las reacciones existe una conexión contraria y adversa entre el Burnout y el empeño en el trabajo.

Así mismo, el estudio de Marmolejo et al. (20), en el 2021, dio como propósito de estudio “Establecer la prevalencia del síndrome de Burnout, factores psicosociales y rendimiento en el trabajo en enfermeros del servicio de urgencias” El estudio fue aplicado, con enfoque observacional y diseño no experimental, analítico y prospectivo. Participaron 72 especialistas de enfermería, aunque solo 61 integraron la muestra final. Se utilizaron tres cuestionarios para medir, comprender y valorar las variables del estudio. Los resultados mostraron síndrome de burnout en un nivel desfavorable y factores psicosociales con efecto medio sobre el desempeño laboral del personal de enfermería. Se concluyó que el síndrome de burnout y los factores psicosociales presentan una relación inversa, y que no existe relación directa entre síndrome de burnout y desempeño laboral, ni entre factores psicosociales y DL.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

Definiciones

De acuerdo con Díez et al. en la BBC NEWS MUNDO, se destaca a uno de los pioneros en utilizar la expresión "burnout" en 1974, con el psicoanalista Herbert Freudenberger, quien caracteriza al trastorno como "Un sentimiento de fracaso y una vivencia agotadora que surge de una elevada carga por demandas de esfuerzo, recursos individuales o potencia espiritual del empleado" el cual lo uso para referirse a la desmotivación, desgaste y agresividad hacia sus pacientes, ocasionado por el exceso de trabajo (21).

Muy aparte una de las definiciones más clásicas en el tiempo sobre burnout fue descrita en 1993 por Maslach, considerándolo un síndrome de índole psicológico que puede presentarse en cualquier individuo que refleje agotamiento emocional, decaimiento en la realización personal y la despersonalización relacionado a una situación el cual lo ha sobrepasado ocasionándole un estrés prolongado ya sea desarrollada en un ámbito laboral o social (22).

Así mismo gracias a su aportación en aquella época actualmente su trabajo se sigue utilizando en la comunidad científica, donde al día de hoy definen al burnout como síndrome de desgaste profesional debido al estado negativo que se obtiene física, mental y emocionalmente en respuesta a requerimientos agobiantes, estrés frecuente o una insatisfacción laboral. Donde la persona quien lo padece manifiesta desmotivación, agotamiento y tal vez una actitud antipática hacia su trabajo y ello puede verse seguida de signos físicos tales como cefaleas, náuseas y dificultades al dormir (23).

Por otra parte, Fidalgo resalta que pese a los avances científicos se percibe al burnout como una atribución individual propia de algún fallo "débil" en comparación con otros y no en respuesta de una sobrecarga laboral. Hoy en día, el trastorno de burnout se caracteriza como

una enfermedad que surge de la interacción entre una persona con una circunstancia o estado psicosocial perjudicial y negativa en el entorno laboral. Como resultado, asimismo se le conoce como "síndrome de estar agobiado por el trabajo" (24).

El Burnout en personal de enfermería

La presencia de Burnout se manifiesta en el ejercicio del personal de enfermería ya sea en cualquiera de las especialidades o unidad en que labore, se presencia un riesgo de desgaste esto puede ser debido a características de desadaptativas propias de la organización hospitalaria, así mismo se halló que la experiencia o formación profesional es un factor relacionado al desgaste emocional, el cual generaría estrés (25).

Asimismo, se ha identificado a los profesionales de enfermería dentro de los primeros grupos de riesgo a experimentar trastorno de Burnout porque suelen estar en continua actividad, lo que repercute de forma adversa en su rendimiento laboral y, por ende, en la excelencia de su cuidado (26).

Dimensiones

Dentro de las dimensiones del síndrome burnout; Cuadros et al. (27) en el 2022, en su trabajo de investigación los menciona según el inventario establecido por Maslach y Jackson, a continuación:

D1: Agotamiento emocional.

Según Maslach & Jackson (1986) se le considera un elemento fundamental y más notorio de este síndrome, ya que se distingue por su pérdida de satisfacción y una constante manifestación de emociones negativas, así también falta de interés, motivación incluso apatía generados en el trabajo obteniendo como resultado final el sentir de que no das para más en cuanto ofrecer a otra persona (28).

D2: Falta de realización personal.

Conforme a Maslach & Jackson (1986) se indica que este hecho se debe en respuesta a las exigencias que se requieren en su centro de labor y estas al efectuarlas se le superan dificultando su habilidad para llevarlas a cabo de manera eficiente, llegando a experimentar un sentimiento de rechazo y fracaso personal a falta de tales competencias, saberes o esfuerzo (29).

D3: Despersonalización.

Concorde a Maslach & Jackson (1986) esta dimensión da entender al distanciamiento que pone el profesional frente a quienes brinda sus servicios pues se tiene una idea de que sus servicios son mejor empleados cuando dejan a un lado su yo y se meten de lleno a la realización de su trabajo, a partir de ello en algún momento surge el cinismo como una fase, desarrollando de ahí actitudes irritables e incluso hostiles hacia las demás personas (29).

Teorizante de enfermería

El síndrome de agotamiento laboral, definido como una respuesta al estrés persistente vinculado al trabajo, puede ser entendido mediante la Teoría del Déficit de Autocuidado por Orem (30). Esta teoría establece que las personas necesitan tomar acciones específicas para preservar su salud. También señala que se necesita cuidado de enfermería cuando una persona tiene un déficit en el autocuidado, ya sea que ese déficit sea temporal o permanente.

El equipo de enfermería, especialmente en la sala de urgencias, tiene que lidiar no solo con cargas de trabajo exigentes, sino también con la carga emocional de la exposición constante al sufrimiento, turnos largos y entornos de trabajo difíciles. Estos factores pueden limitar progresivamente la capacidad del enfermero para cuidar de sí mismo. Esta teoría señala que, a pesar de ser cuidadores, los expertos en salud igualmente padecen de una

carencia de cuidado personal, lo cual puede derivar en dificultades de bienestar física, afectiva y mental.

La teoría de Orem proporciona un marco para entender cómo la brecha entre las demandas del lugar de trabajo y la habilidad de los trabajadores para cubrir sus demandas fundamentales puede generar una susceptibilidad al síndrome de agotamiento laboral. Especialmente en el campo de la enfermería, la incapacidad para descansar adecuadamente, procesar el día, comer de manera adecuada, manejar el estrés y participar en el autocuidado contribuye al déficit de bienestar emocional que puede llevar al síndrome.

2.2.2. Desempeño laboral

Definiciones

Según Custodio en el 2021, cuyo análisis define el rendimiento laboral como un conjunto de comportamientos, habilidades y competencias que un individuo mantiene frente a su lugar de trabajo de tal manera que su aptitud llega a ser un aporte beneficioso y de impacto positivo hacia su organización (31).

Por otro lado, Arriola y Mendoza et al. en el 2022, menciona a Koopmans quien define al Desempeño laboral a una agrupación de capacidades, aptitudes y comportamientos que cuenta un empleado y que estos son observados por la empresa que acepta su contribución ya que estos facilitan el objetivo de una meta (32).

Así mismo de acuerdo con Argoti en el 2020, lo define como un valor que cualquier sujeto que sea parte de una organización pueda agregar en un determinado periodo de tiempo establecido con el propósito de observar su desempeño y rendimiento en el área asignado, de tal manera que se desenvuelve con tal de obtener un objetivo propuesto (33).

Siguiendo lo anterior Pineda et al. con su aporte en el 2023, hace referencia a

Chiavenato que caracteriza el rendimiento laboral como un conjunto de conductas evaluadas por una institución afirmando que es un aspecto vital necesario que encamina en un futuro prometedor a la institución (34).

Desempeño laboral en enfermería

En la actualidad tan cambiante se es requerido que el profesional de enfermería sea más consciente de las realidades múltiples en el que se desempeñen su atención, este se refiere a las diferentes necesidades de cada persona que requieran su cuidado. Por ello, un profesional de enfermería debe tener en su desempeño un dominio de conocimiento apto, también mostrar liderazgo, la habilidad de comunicarse y, la capacidad de tomar decisiones. Sin embargo, muchas veces por estas cualidades no presentes en un profesional de enfermería que se ve afectado su desempeño laboral (35).

Dimensiones

D1: Relaciones interpersonales

Hace referencia a la interrelación entre dos o más sujetos teniendo como base sus sentimientos u emociones además de como llegan a cooperar y trabajar con los demás con el fin de no dificultar el desempeño dentro de la organización (36).

D2: Experiencia o habilidad práctica

Se define a la experiencia como al proceso que desarrolla una persona al adquirir capacidades, conocimientos, técnicas y habilidades interpersonales, a lo largo del tiempo en un determinado contexto, lo cual te asegura un futuro prometedor en el ámbito profesional (37).

D3: Satisfacción laboral

Se define como un estado positivo emocional como resultado de la experiencia misma durante el trabajo, se tiene en cuenta que para lograr dicho estado se espera que la

institución cumpla condiciones beneficiosas para el trabajador por ejemplo un buen ambiente, bonificaciones, una comunicación asertiva entre compañeros y superior, entre otros aspectos (38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_i: El síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

H₀: El síndrome de burnout no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia.

2.3.2. Hipótesis específicas

He1:

El agotamiento emocional está relacionado significativamente con el Desempeño laboral del Personal de Enfermería del servicio de emergencia.

He2:

La falta de realización personal está relacionada significativamente con el Desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

He3:

La despersonalización está relacionada significativamente con el Desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La investigación desarrolló un estudio hipotético – deductivo, porque este se origina de un problema del cual se propone una hipótesis de partida, para derivar diversas hipótesis por racionalismo crítico y así a su vez hacer sus contrastes hasta donde sea posible falsar o corroborar su validez con respecto al hipotético de partida (39).

3.2. Enfoque de la investigación

Este análisis utilizará un método cuantitativo, toda vez que persigue la máxima precisión y se ocupa de sucesos que pueden ser medidos (40).

3.3. Tipo de la Investigación

El estudio es aplicado con el sentido del cual tiene como objetivo resolver, a través de varias teorías revisadas, el Burnout y también del desempeño laboral dado los personales de salud siendo enfermero/a perteneciente al sector de emergencia del presente Institución hospitalaria de Lima Este vitarte 2024, además de no modificar la realidad, es más importante identificar la relación entre ambas variables. La escala de este estudio es correlacional (41).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio adopta un diseño no experimental, ya que busca examinar, describir un hecho o fenómeno observado ya existente siendo el caso la existencia del trastorno de agotamiento en el equipo de enfermería que impacta su desempeño, afecta su rendimiento, ello sin realizar la manipulación deliberada en las variables estudiadas (42).

El corte será transversal o de corte en el tiempo ya que es un diseño de estudio de tipo

observacional. Esto se debe a que investiga un hecho o fenómeno en un momento y lugar específico por lo que no requiere un seguimiento (43).

El nivel o alcance será correlacional, puesto que su objetivo es mostrar la conexión entre dos o más elementos sin la obligación de definir vínculos de causa y efecto, simplemente analizar la conexión entre dichas variables (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: En el estudio, la población simboliza al grupo de personas u elementos de relevancia para el estudio, del cual se recopilará información para el estudio (45). El presente estudio trabajó con una población finita, el cual se compone de 150 enfermeros que trabajan en el hospital, dentro del área de urgencias.

Muestra: Se refiere a la porción significativa y limitada de la población con la que se trabajará para el progreso del estudio (46). Para la investigación, la muestra consta de 108 especialistas de enfermería y se seleccionará a través de parámetros de selección, lo que permitirá evaluar su implicación.

La fórmula de muestreo

$$n = \frac{N Z^2 pq}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

N: población 130

Z: Con 1.96 de coeficiente para 95% de confianza

P: probabilidad en favor del 0.5

q: Probabilidad en contra del 0.5

e: Con error de valoración 5%

$$n = \frac{(150) (1.960)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(150 - 1) + (1.960)^2(0.5)}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

n = 108 tamaño de muestra

Criterios para la inclusión

Profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias.

Profesionales de enfermería que aceptan ser partícipe mediante el firmado de un consentimiento informado.

Personal de salud: enfermera/ro que viene laborando demás del primer año.

Criterios para la exclusión

Personal perteneciente al sector de la salud: enfermera/o que no quiere cooperar y que no haya rubricado el consentimiento previamente informado.

Profesionales de enfermería que disfruta de vacaciones como pausa de sus responsabilidades.

Profesionales de enfermería que tengan periodo menor al año de trayectoria en el campo.

3.6. Variables y operacionalización

- Variable 1: Síndrome de burnout
- Variable 1: Desempeño laboral.

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Síndrome de Burnout	De acuerdo con Marshall, el burnout se caracteriza como el trastorno de agotamiento profesional debido al estado negativo que se obtiene física, mental y emocionalmente en respuesta a requerimientos agobiantes, estrés frecuente o una insatisfacción laboral (18).	La medida de la variable se llevará a cabo a través de la prueba Maslach Burnout Inventory, fundamentado en la métrica Likert de reacciones. Este instrumento toma en cuenta tres dimensiones: fatiga emocional, felicidad personal y despersonalización.	Agotamiento emocional	-Frustración -Fatiga -Desgaste de energía	Ordinal	- Leve
			Falta de realización personal	-Entorno laboral -Capacidad de adaptación		- Moderado
			Despersonalización	Deshumanización hacia los pacientes		- Severo
				Pérdida de identidad personal y profesional.		
Desempeño laboral	De acuerdo con Custodio, su investigación define el rendimiento laboral como un conjunto de comportamientos, habilidades y capacidades que un individuo mantiene frente a su centro de labor de tal manera que su aptitud llega a ser un aporte beneficioso y de impacto positivo hacia su organización (26).	El procedimiento que se usó para la medición de la variable fue en base a la aplicación de un cuestionario de escala tipo Likert. Este cuestionario consta de 20 ítems que este compuesto totalmente en desacuerdo hasta alrededor de acuerdo. Se aborda en sus tres dimensiones: estas contienen las relaciones interpersonales, habilidades o experiencias prácticas como satisfacción laboral.	Relaciones interpersonales	-Comunicación asertiva -Control y manejo de conflictos	Ordinal	-Inadecuado
			Experiencia o habilidad práctica	-Productividad -Comprometido con su labor profesional		-Adecuado
			Satisfacción laboral	-Aptitud -Estabilidad laboral		
				-Ética		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Acerca del método aplicado con el fin de recolectar datos que evaluará el trastorno de burnout, se utilizará la encuesta, al igual que para valorar el rendimiento en el trabajo.

3.7.2. Descripción de instrumentos

La herramienta a emplear para evaluar la variable, precisa valerse por medio de la denominada escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), que llegó a desarrollarse por Maslach y Jackson en 1981. Como herramienta empleada en diversas investigaciones para evaluar el nivel de estrés asociado al trabajo. El instrumento fue adaptado en 2017 por Urrunaga L., compuesto por 22 preguntas distribuidas en tres dimensiones: agotamiento afectivo con 09 preguntas, despersonalización con 05 interrogantes y falta de logro personal que incluye 08 preguntas (47).

Ficha técnica del burnout:

- Denominación: se estableció la aplicación - Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)
- Autor/es: corresponden a Maslach y Jackson (1986)
- Adaptación: Urrunaga Linares, L. A.
- Aplicación: Profesionales de la salud y servicios humanos
- Dimensiones: Despersonalización, también agotamiento emocional y además falta de realización personal.

El instrumento para utilizar en la medición de variable Desempeño laboral será con el Cuestionario hecho por Castillo Atau A. K. en el 2012, la cual consta de 20 ítems. El cual fue validado por 10 jueces expertos. En cuanto a la confiabilidad tuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach en la dimensión Relaciones Interpersonales de 0.745, en la dimensión Experiencia o habilidad práctica de 0.554 y en la dimensión Satisfacción Laboral de 0.512 (48).

Ficha técnica del desempeño laboral:

- Denominación: Se utilizó - Cuestionario de Desempeño Laboral
- Autor/a: Anabel K. Castillo A. (2013)
- Aplicación: Personal de salud
- Dimensiones: experiencia o habilidad práctica, además de relaciones interpersonales y satisfacción laboral.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Plan: Se buscará coordinar con el HLEV para pedir al jefe del hospital la autorización del uso de estas herramientas para ser aplicados en los profesionales de enfermería de emergencia. En primer lugar, se buscará fijar una fecha en la cual el jefe del hospital podrá acudir al departamento de enfermería para entender la problemática y que se le pida que hable sobre el estudio.

Aplicación del instrumento: La evaluación comenzará a partir de noviembre de agosto del 2025, considerando el período de tiempo con la menor carga laboral, para no interferir con el ejercicio de la profesión de los enfermeros de emergencia. La encuesta se realizará a cada enfermera. Se le hará entender el objetivo de la encuesta y se le informará que su participación es opcional. La participación solo se aceptará después de firmar la declaración de consentimiento y firmar la correspondiente.

Análisis de datos: La información que se obtenga se procesará en bases de datos de Microsoft Excel 365 y posteriormente se analizará en SPSS versión 29. Los resultados del análisis se presentarán en una tabla simple y su diagrama correspondiente. El coeficiente Rho de Spearman, con una confianza del 95% y significancia de $p < 0,05$, se empleará para establecer la correlación entre las variables estudiadas.

3.9. Aspectos éticos

La investigación se llevará a cabo siguiendo los preceptos éticos establecidos en la Universidad Privada de Norbert Wiener, los cuales se detallan a continuación:

Principio de autonomía: Siendo la capacidad de las personas de dirigir sus propias ideas y ser tratados como individuos autónomos. Este análisis anticipa la implicación voluntaria del equipo de enfermería mediante una autorización informado.

Principio de beneficencia: Hace referencia a realizar el bien, un deber moral para el beneficio de los demás. Por esta razón, el beneficio obtenido se favorece el bienestar física, psicológica y emocional del especialista en enfermería, de modo que se analizará la existencia de trastorno de burnout y cómo esto impacta en su rendimiento en el trabajo.

Principio de no maleficencia: Implica el no hacer daño y prevenirlo. Esto refiere que se brindara información necesaria al personal de enfermería participante sin perjudicar de manera física, mental y psicológica, además de proteger su identidad e información personal.

Principio de justicia: Refiere que toda persona sujeta a estudio tiene libre participación en la investigación sin alguna clase de discriminación o exclusión.

4.2 Presupuestos:

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Técnicos de encuestas	s/. 45.00	4	s/. 180.00
Profesionales en Bioestadística	s/. 500.00	1	s/. 500.00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Archivadores	s/. 16.00	3	s/. 48.00
Papel cartulina	s/. 2.00	10	s/. 20.00
Hojas Tamaño (A4)	s/. 0.20	100	s/. 20.00
Tinta de Impresora	s/. 100.00	3	s/. 300.00
Grapas	s/. 3.00	3	s/. 9.00
USB	s/. 10.00	3	s/. 30.00
Lapiceros	s/. 1.50	5	s/. 7.50
Goma	s/. 5.00	2	s/. 10.00
lápiz de carbón	s/. 1.50	100	s/. 1500.00
SERVICIOS			
Fotocopiadoras	s/. 0.20	100	s/. 200.00
Anillados	s/. 15.00	5	s/. 75.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Movilidad y utilización del ordenador			s/.1400.00
TOTAL	-----	-----	s/. 4299.50

REFERENCIAS

1. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Col) [Internet]. 2020 [citado 2024 jun 13];20(1):123-132. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273862538013>
2. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eugenio Espejo [Internet]. 2020 [citado 2024 jun 13];14(2):11-8. Disponible en: <https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123>
3. Juárez B. El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. El Economista [Internet]. 2022 ene 5 [citado 2024 jun 13]. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
4. Organización Mundial de la Salud. OMS: garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [comunicado de prensa en Internet]. Ginebra: OMS; 2020 sep 17 [citado 2024 jun 13]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
5. Chávez M, Placencia M, Muñoz M, Quintana M, Olortegui A. Respuesta de los autores la carta el editor “satisfacción laboral en crisis: el impacto del covid-19 en el personal de salud”. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2023;23(4),195-196. [Consultado el 13 de junio de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i4.6203>
6. Cárdenas K, Delgado S, Calvanapón F. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eugenio Espejo [Internet]. 2020 [citado 2024 jun 13];14(2):11-8. Disponible en: <https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123>
7. Zamora E. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos - Hospital EsSalud III-Chimbote, 2021 [tesis de maestría en Internet]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 2024 jun 13]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85658>

8. Gálvez R, Fernández D, Kirschbaum JP, Cutimbo J, Ugas CF, Racchumí AE. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de un hospital de tercer nivel de salud especializado en pediatría. *Investig Innov Clín Quir Pediatr* [Internet]. 2023 [citado 2024 jun 14];1(2):11-9. Disponible en: <https://investigacionpediatrica.insnsb.gob.pe/index.php/iicqp/article/view/58>
9. Estrada G. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico de un hospital nacional del Callao, 2023 [tesis de maestría en Internet]. Callao: Universidad Norbert Wiener; 2023 [citado 2024 jun 13]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11264>
10. Ballena C, Cruz A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital Público de Chepén. [Tesis de Licenciatura]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/20872>
11. Núñez Centurión F, Guiamet J. Workplace stress management in nursing: addressing burnout syndrome and psychosocial factors. *Health Leadersh Qual Life*. 2025;4:162. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/hl2025162>
12. Astuti ISW, Kuntoro, Qomaruddin MB, Budiono RSH, Raharjo AM, Wulandari P, et al. How nursing staffs deal with burnout syndrome through job satisfaction and self-efficacy: the fight or flight mechanism. *J Public Health Afr*. 2023;14(s2):2551. Disponible en: <https://doi.org/10.4081/jphia.2023.2551>
13. Vargas-Benítez MA, Izquierdo-Espín FJ, Castro-Martínez N, Gómez-Urquiza JL, Albendín-García L, Velando-Soriano A, et al. Burnout syndrome and work engagement in nursing staff: a systematic review and meta-analysis. *Front Med (Lausanne)*. 2023 Jul 17;10:1125133. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fmed.2023.1125133/full>
14. Montgomery AP, Patrician PA, Azuero A. Nurse burnout syndrome and work environment impact patient safety grade. *J Nurs Care Qual*. 2022;37(1):87-93. Disponible en: https://journals.lww.com/jncqjournal/abstract/2022/01000/nurse_burnout_syndrome_and_work_environment_impact.15.aspx

15. Contreras L. Incidencia del síndrome de burnout en el desempeño del personal de salud del área de emergencia de una institución pública de salud [tesis de maestría en Internet]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022 [citado 2024 jun 13]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19067>
16. Rivera Cupe R, Rojas Aguilar NB. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del área de recuperación en un hospital de Lima 2024 [trabajo académico de segunda especialidad en Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2025 [citado 2025 jul 26]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/ee909ae1-fb74-4da2-b9d3-e2dc4aa85132>
17. De la Cruz L. Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Chíncha, 2023 [tesis de especialidad en Internet]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2023 [citado 2024 jun 13]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/2022>
18. Nina Larico LV, Flores Chavez NM. El síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, 2020. Rev Iberoam Trab Soc Fam [Internet]. 2022 [citado 2025 jul 26]; Disponible en: <https://doi.org/10.61478/ritsf.11>
19. Pérez J, Martínez M, Rivera D. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora - 2021 [tesis de licenciatura en Internet]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado 2024 jun 13]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1068>
20. Marmolejo D. Prevalencia del síndrome de burnout, factores psicosociales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia, Guayaquil, 2021 [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 2024 jun 13]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72374>
21. Diez F, Martínez P. Burnout: qué es el creciente síndrome de estar "quemado" por el trabajo y cómo combatirlo. [Internet]. 16 de julio de 2021. [Consultado el 14 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias57861825#:~:text=Origen%20del%20síndrome,p rogresiva%20hasta%20llegar%20al%20agotamiento>

22. Carlin M, Garcés de los Fayos E. El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología* [Internet]. 2010;26(1):169-180. [Consultado el 14 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16713758020>
23. Ada. Síndrome de burnout o de desgaste profesional [Internet]. Nueva York: Equipo de Profesionales Médicos; 2022 abr 7 [citado 2024 jun 14]. Disponible en: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>
24. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 704: síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación [Internet]. Madrid: INSHT; 2006 [citado 2024 jun 14]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf
25. Alba R. Burnout en enfermería: prevalencia y factores relacionados en el medio hospitalario. *Rev Cient Soc Esp Enferm Neurol* [Internet]. 2016 [citado 2025 jul 5];41(1):9-14. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-cientifica-sociedad-espanola-enfermeria-319-articulo-burnout-enfermeria-prevalencia-factores-relacionados-S2013524615000045>
26. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm Glob* [Internet]. 2020 [citado 2025 jul 5];19(59). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479
27. Cuadros Z, Escudero J. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización. Clínica Internacional San Borja, 2022. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108596>
28. Cristobal H, Porras P. Síndrome de burnout en el personal de la Brigada Médico de Familia de la provincia de Huancayo, 2021 [tesis de licenciatura en Internet]. Huancayo: Universidad Continental; 2021 [citado 2024 jun 13]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12724/2/IV_FHU_501_T_E_Cristobal_Porras_2023.pdf

29. Murphy J. Trastorno de despersonalización/desrealización y correlatos neuronales de la patología relacionada con el trauma: una revisión crítica. *Innov Clin Neurosci* [Internet]. 2023 [citado 2025 jul 5];20(1-3):53-9. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10132272/>
30. Orem DE. *Nursing: Concepts of Practice*. 6th ed. St. Louis: Mosby; 2001.
31. Custodio P. Riesgo laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021 [tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021 [citado 2024 jun 13]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6382>
32. Arriola C, Mendoza J. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. [Internet]. 2022; 6(4), 6057-6073. [Consultado el 14 de junio de 2024]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
33. Argoti E. Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Cienc Salud* [Internet]. 2020 [citado 2024 jun 14];3(11):41-6. Disponible en: <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
34. Pineda J, Salazar L, Zaragoza W, Silva G. Desempeño laboral: revisión literaria. *Commerp* [Internet]. 2023 [citado 2024 jun 15];5(1):1-12. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638
35. Tocancipá M., Martínez L. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería. *Cultura de los Cuidados* [Internet]. 2025; (70), 277-290 [Consultado el 05 de julio del 2025]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10045/151058>
36. Huamani I, Tovar K. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca – 2022. [Tesis de Licenciatura]. Huancayo: Universidad Continental; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14100>
37. Chunga T. La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Divers Perspect Psicol* [Internet]. 2023 [citado 2025 jul 5];19(1). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982023000100127

38. Ortega M. El Desempeño Laboral de Los Servidores Públicos de la DIGEIM, un análisis desde el Clima Organizacional. *Ciencias Administrativas* [Internet]. 2023; 11 (23) [Consultado el 05 de julio del 2025]. Disponible en:
<https://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n23/2314-3738-cadmin-23-9.pdf>
39. Pujadas, A. M. El método hipotético-deductivo de Karl Popper [internet]. vol. 14. Ciudad Juárez de México: Recuperado el, 2017. [consultado el 12 de diciembre del 2024]. Disponible en:
https://www.academia.edu/download/114953940/AJ_Popper_ref.pdf
40. Sánchez Flores, F. A. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* [internet]. 2019; 13(1), 102-122. [Consultado el 12 de diciembre del 2024]. Disponible en
<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
41. Vargas Cordero Z. R. La investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación* [Internet]. 2009;33 (1):155-165. [Consultado el 12 de diciembre del 2024]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
42. Sousa V, Driessnack M, Costa I. A. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [internet]. 2007;5 (3). [Consultado el 13 de diciembre del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
43. Manterola, C.; HernándezJ.; Otzen T.; Espinosa E. y Grande L. Estudios de corte transversal. Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. *Int. J. Morphol* [internet]. 2023; 41(1):146-155 [Consultado el 13 de diciembre del 2024]. Disponible en: https://intjmorphol.com/wp-content/uploads/2023/02/Art_21_411_2023.pdf
44. Ramos C. Los Alcances De Una Investigación. *Cienci América* [internet]. 2020; 19(3) [Consultado en 05 de julio del 2025]. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
45. Maldonado R. Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [internet]. 2023; 7(4): 9723-9762. [Consultado en

05 de julio del 2025]. Disponible en:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

46. Pantoja M, Arciniegas O, Álvarez S. [Sin título]. Rev Conrado [Internet]. 2022 [citado 2025 jul 5];18(3):165-71. Disponible en:
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/download/2649/2575/>
47. Castillo A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Nacional Victor Larco Herrera diciembre 2012 [Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Ricardo Palma, 2013. Disponible en:
<https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/27160cd6-2b33-48c1-a7d1-173ef235619f>
48. 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 en Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018 [citado 2024 jun 13]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14472/Urrunaga_LLA.pdf?sequence=1

ANEXOS
Anexo 01:
Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital De Lima Este Vitarte – Lima, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería?</p> <p>¿Cómo se relaciona la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería?</p> <p>¿Cómo se relaciona la despersionalización y el desempeño laboral del personal de enfermería?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>“Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital”</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Indicar como el agotamiento emocional esta relacionado con desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.</p> <p>Indicar como la falta de realización personal está relacionado con desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.</p> <p>Indicar como la despersionalización está relacionado con desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: El síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia.</p> <p>Ho: El síndrome de burnout no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi: El agotamiento emocional está relacionado significativamente con el Desempeño laboral del Personal de Enfermería del servicio de emergencia.</p> <p>Hi: La falta de realización personal está relacionada significativamente con el Desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.</p> <p>Hi. La despersionalización está relacionada significativamente con el Desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Independiente</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Agotamiento emocional Falta de realización personal Despersionalización</p> <p>Variable 2</p> <p>Dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Relaciones interpersonales Experiencia o habilidad practica Satisfacción laboral</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Deductivo – hipotético</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental u observacional</p> <p>Enfoque de investigación</p> <p>cuantitativa</p>

ENCUESTA N° 1

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES
INSTRUMENTO: SÍNDROME DE BURNOUT

El presente instrumento tiene por objeto determinar la presencia de Burnout en el Servicio donde usted labora, en tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

En los siguientes enunciados responda de acuerdo con su experiencia personal cada una de las siguientes:

DATOS GENERALES

1. Su actual estado civil.

Casado/a ()

Divorciado/a ()

Soltero/a ()

Viudo/a ()

Conviviente ()

2. Trabajo en otra institución.

Si () No ()

3. Grado académico.

Bachiller ()

Magister ()

Doctorado ()

Otros ()

5. Su condición:

Nombrado ()

Contratado ()

5. Edad:.....

6. N° de hijos:

(0) (1) (2) (3 a más)

7. tiempo de servicio:

Menos de un año ()

1 a dos años ()

3 a más años ()

8. El salario que usted percibe satisface sus necesidades:

(si) (no)

Porque.....

ENCUESTA N° 1
ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

0		1		2		3		4		5								
Nunca		Alguna vez al año o menos		Una vez al mes o menos		Algunas veces al mes		Una vez a la semana		Diariamente								
N°	Ítems										0	1	2	3	4	5		
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional																		
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado																	
2	Al final de la jornada me siento agotado.																	
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.																	
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.																	
5	Me siento “quemado” por el trabajo																	
6	Me siento frustrado por mi trabajo.																	
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.																	
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.																	
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.																	
DIMENSIÓN 2: Despersonalización																		
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.																	
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.																	
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.																	
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.																	
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.																	
DIMENSIÓN 3: Realización Personal																		
15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.																	
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.																	
17	Me encuentro con mucha vitalidad.																	
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.																	
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.																	
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.																	
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.																	
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.																	

ENCUESTA N° 2
DESEMPEÑO LABORAL

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?					
2	¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?					
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?					
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?					
5	Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?					
6	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?					
7	¿Considera importante los grados o títulos para su desempeño?					
8	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?					
9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?					
10	Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?					
11	¿Es necesario que la enfermera se ha capacitada periódicamente?					
12	¿Esta Ud. calificado para asumir roles de líder?					
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?					
14	¿Considera Ud. la importante de la autonomía en la toma de decisiones?					
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?					
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?					
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?					
18	Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral.					
19	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?					
20	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?					

Anexo 3.
Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Eldifonsa Allecca Alfaro

Título: Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Lima Este Vitarte – Lima, 2025

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Lima Este Vitarte – Lima, 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Eldifonsa Allecca Alfaro. El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital. Su ejecución ayudará a/permitirá aportar evidencia que respalde la implementación de estrategias con el pro de mejorar el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de emergencia, así también el manejo de estrés.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el proceso que de cómo se llevará a cabo la realización del instrumento, para lo cual se requerirá su firma para el consentimiento presentemente informado, por último, se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos. Se dará la entrega de los resultados a usted de manera individual si usted así lo desea o se guardará respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

No habrá ninguno, solo se le pedirá que responda el cuestionario.

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede serle de su interés.

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 la aplicación del instrumento, 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 la Lic. Eldifonsa Allecca Alfaro (número de teléfono: 958905972) 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: comite.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:




27% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 21%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 25%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 21% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 25% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-10	7%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	5%
3	Internet	repositorio.unac.edu.pe	4%
4	Internet	repositorio.undac.edu.pe	3%
5	Internet	hdl.handle.net	1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-05-19	<1%
8	Internet	repositorio.unap.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-09	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%