



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en enfermeros de un centro
sanitario, Lima – 2025

**Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Enfermería**

Presentado por:

Autora: Noreña Ramirez, Alicia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9201-4682>

Autor: Palacios Castro, Joel Alexander

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5289-5044>

Asesora: Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>

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

Alicia Noreña Ramirez

Yo, Alicia Noreña Ramirez egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación

“Síndrome de burnout y compromiso organizacional en enfermeros de un Centro Sanitario, Lima - 2025” Asesorado por el docente: Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina **CE** 003135336 ORCID <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X> tiene un índice de similitud de **16 (dieciséis) %** con código OID: 14912:558897167 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
 Egresado: Alicia Noreña Ramirez
 DNI: 71309954



Firma de autor 2
 Egresado: Joel Alexander Palacios Castro
 DNI:73984107



Firma
 Asesor: Lucimar Josefina Barrios cabello
 CE: 003135336

Lima, 20 de febrero de 2025

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

Yo, Joel Alexander Palacios Castro egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Síndrome de burnout y compromiso organizacional en enfermeros de un Centro Sanitario, Lima - 2025" Asesorado por el docente: Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina **CE** 003135336 ORCID <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X> tiene un índice de similitud de **16 (dieciséis) %** con código OID: 14912:558897167 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
 Joel Alexander Palacios Castro
 DNI: 73984107



.....
 Firma de autor 2
 Alicia Noreña Ramírez
 DNI: 71309954



.....
 Firma
 Asesora: Lucimar Josefina Barrios Cabello
 CE: 003135336

Lima, 23 de Febrero de 2025

Dedicatoria**Alicia Noreña Ramirez**

Dedico este trabajo a mis padres, cuyo amor y apoyo incondicional han guiado cada uno de mis pasos. De manera especial, a mi hermano, cuya ausencia física no ha impedido que su recuerdo y su luz sigan iluminando mi camino.

Joel Alexander Palacios Castro

Dedico esta tesis a mis padres, Alejandro y Lidia, hermanos, Enrique, Lizeth. Por su amor incondicional y su apoyo constante en cada paso de mi camino cómo también por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad.

Agradecimiento

Alicia Noreña Ramirez

Agradecemos profundamente a Dios por su guía, fortaleza y bendiciones a lo largo de este recorrido. A nuestra asesora, por su paciencia, dedicación y valiosos aportes. Y a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron a este proceso brindándonos su tiempo, apoyo o motivación, haciendo posible que este objetivo hoy sea una realidad.

Joel Alexander Palacios Castro

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre. Dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo. Doy infinitas gracias por ser mi guía y sostén en este camino, iluminando cada paso hacia la culminación de esta etapa.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problema específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	6
1.5 Limitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Recursos	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Antecedentes nacionales	8
2.1.2 Antecedentes internacionales	11
2.2 Bases teóricas	14
2.2.1. Teoría del estrés laboral	14
2.2.2. Teoría de los tres componentes del compromiso organizacional	17
2.2.3. Variable Síndrome de Burnout	19
2.2.4. Variable compromiso organizacional	22
2.3 Formulación de hipótesis	25

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Método de la investigación.....	27
3.2. Enfoque de la investigación.....	27
3.3. Tipo de investigación	28
3.4. Diseño de la investigación.....	28
3.5. Población, muestra y muestreo	28
3.5.1 Población	28
3.5.2 Muestra	29
3.5.3 Muestreo	30
3.6. Variables y operacionalización.....	31
3.6.1 Definición operacional	32
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7.1 Técnica.....	32
3.7.2 Descripción de instrumentos	32
3.7.3 Validación.....	33
3.7.4 Confiabilidad	33
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	34
3.9 Aspectos éticos	34
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	36
4.1 Resultados.....	36
4.2. Discusión de resultados	41
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1 Conclusiones	46
5.2 Recomendaciones.....	47
Referencias	49
ANEXOS.....	58
Anexo 1: Matriz de consistência	59
Anexo 2: Instrumentos	60
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento	64
Anexo 4: Constancia de aprobación del comité de ética	65
Anexo 5: Consentimiento informado	67
Anexo 6: Informe de Tesis	70
Anexo 7: Reporte de Turnitin.....	71
Anexo 8: Evidencia Fotográfica.....	72

Índice de tablas

Tabla 1. Síndrome de burnout en enfermeros de un Centro Sanitario, Lima – 2025.	36
Tabla 2. Compromiso organizacional en enfermeros de un Centro Sanitario, Lima – 2025.	37
Tabla 3. Normalidad de las variables	38
Tabla 4. Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario, Lima – 2025.	38
Tabla 5. Síndrome de Burnout y el Compromiso afectivo en enfermeros de un centro sanitario, Lima – 2025.	39
Tabla 6. Síndrome de Burnout y el Compromiso normativo en enfermeros de un centro sanitario, Lima – 2025.	40
Tabla 7. Síndrome de Burnout y el Compromiso continuo en enfermeros de un centro sanitario, Lima – 2025.	41

Tabla 8. Fiabilidad de la variable Síndrome de Burnout.....	64
Tabla 9. Fiabilidad de la variable Compromiso organizacional.....	64

Índice de figuras

Figura 1. Síndrome de burnout en enfermeros de un Centro Sanitario, Lima – 2025...	36
Figura 2. Compromiso organizacional en enfermeros de un Centro Sanitario, Lima – 2025.....	37

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en enfermeros de un centro sanitario de Lima durante el año 2025. Como objetivos específicos, se buscó establecer la relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, normativo y continuo. La investigación se desarrolló bajo el método hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 117 enfermeras, de las cuales se seleccionó una muestra de 90 participantes mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Para el análisis de los datos se emplearon estadísticas descriptivas e inferenciales. Los resultados evidenciaron que el 95.6% del personal presentó un nivel moderado de síndrome de burnout, mientras que el 71.1% mostró un alto nivel de compromiso

organizacional. En el análisis inferencial se identificó una correlación inversa y estadísticamente significativa entre ambas variables ($\rho = -0.231$; $p = 0.028$), lo que indicó que, a mayor nivel de agotamiento emocional y despersonalización, menor fue el compromiso organizacional. En conclusión, el síndrome de burnout se relacionó negativamente con el compromiso organizacional y sus dimensiones, lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias orientadas al bienestar emocional, el fortalecimiento del clima laboral y la salud ocupacional, a fin de preservar la motivación y la permanencia del personal de enfermería en los centros sanitarios.

Palabras clave: Burnout, personal, clima laboral, estrés, compromiso.

Abstract

The overall objective of the study was to determine the relationship between burnout syndrome and organizational commitment in nurses at a health center in Lima during 2025. The specific objectives were to establish the relationship between burnout syndrome and the dimensions of organizational commitment: affective, normative, and continuance. The research was conducted using the hypothetical-deductive method, with a quantitative approach, non-experimental design, and cross-sectional approach. The population consisted of 117 nurses, from which a sample of 90 participants was selected using simple random probability sampling. Descriptive and inferential statistics were used for data analysis. The results showed that 95.6% of the staff had a moderate level of burnout syndrome, while 71.1% showed a high level of organizational commitment. The inferential analysis identified a statistically significant inverse correlation between the two variables ($\rho = -0.231$; $p = 0.028$), indicating that the higher the level of emotional exhaustion and depersonalization, the lower the organizational commitment. In conclusion, burnout syndrome was negatively related to organizational commitment and its dimensions, highlighting the need to implement strategies aimed at emotional well-being, strengthening the work environment, and occupational health in order to preserve the motivation and retention of nursing staff in healthcare centers.

Keywords: Burnout, staff, work environment, stress, commitment.

Introducción

El síndrome de burnout se ha consolidado como una grave problemática que amenaza el bienestar de los profesionales de la salud mundialmente, impactando con fuerza a enfermeros mediante agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, lo que erosiona su salud física/mental y compromete la calidad del cuidado y estabilidad organizacional.

Estudios diversos confirman su asociación con menor compromiso organizacional, manifestado en ausentismo, bajo rendimiento, rotación de personal y debilitado sentido de pertenencia, mientras que, en Perú, aunque hay reportes de prevalencia en enfermería, escasean análisis post-COVID sobre esta relación directa.

Ante ello, este estudio responde la interrogante: ¿qué relación existe entre burnout y compromiso organizacional (afectivo, normativo, continuo) en enfermeros de un centro sanitario de Lima en 2025?, para comprender cómo el agotamiento laboral influye en estos profesionales y optimizar la gestión del talento humano en salud.

El trabajo se estructura en cinco capítulos: planteamiento del problema, objetivos, justificación e hipótesis; marco teórico con antecedentes conceptuales; metodología empleada; presentación y discusión de resultados; y conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos, contribuyendo así a políticas de prevención y retención en el sector.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el síndrome de burnout como un fenómeno asociado al estrés laboral crónico que afecta principalmente a los profesionales de la salud, entre ellos los enfermeros (1). En este sentido, a nivel global, según un estudio reciente realizado en países de América Latina, aproximadamente el 59,8% del personal sanitario ha reportado presentar síntomas significativos de burnout, lo que representa una alta prevalencia de agotamiento emocional que afecta directamente su desempeño y bienestar (2). De manera complementaria, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha señalado la existencia de una alta carga de estrés laboral y desafíos en salud mental entre el personal sanitario de la región, enfatizando la necesidad de estrategias para mitigar estos impactos (3).

Por otra parte, a escala internacional, diversos estudios publicados desde 2020 indican que la prevalencia global de burnout en enfermería oscila entre el 70% y el 90%, afectando con mayor intensidad a enfermeras en unidades de cuidados intensivos (UCI) y oncología (4,5). Es evidente que las condiciones laborales como largas jornadas, turnos rotativos y la ausencia de apoyo institucional son factores causales importantes (6).

En el ámbito nacional, el Ministerio de Salud (MINSA) reconoce que el agotamiento laboral es una problemática creciente que afecta de manera importante al personal sanitario, especialmente a las enfermeras que laboran en hospitales públicos de Lima Metropolitana. Factores como la sobrecarga de trabajo, ambientes laborales adversos y la falta de recursos adecuados contribuyen significativamente al estrés y

desgaste emocional del personal. Estudios locales recientes reportan que más del 40% del personal de enfermería en Lima presenta síntomas de burnout, lo que impacta negativamente en su bienestar, motivación y calidad del cuidado brindado (7,8).

A nivel regional y local en Perú, un estudio en empleados de salud pública reveló que aproximadamente el 21.7 % del personal presentó síntomas de burnout. Además, se observó que quienes dormían menos de 7 h tenían una mayor probabilidad de padecer este síndrome, lo cual puede repercutir negativamente en su compromiso organizacional y desempeño asistencial (9).

Es importante destacar que el compromiso organizacional se ve afectado negativamente en contextos de burnout, lo que impacta directamente en la rotación del personal, los costos asociados y la calidad asistencial. Un estudio reciente empleó un modelo de Markov para estimar los costos hospitalarios derivados de la rotación atribuido al burnout en enfermeras, encontrando que el gasto anual por enfermera asciende a aproximadamente US\$16,736 bajo condiciones actuales sin intervenciones específicas. La implementación de programas de reducción del burnout puede disminuir significativamente estos costos, reduciendo también la duración del síndrome y mejorando el tiempo promedio de permanencia del personal (10).

En este sentido, la relevancia de estudiar el síndrome de burnout y su relación con el compromiso organizacional en enfermeros de un Centro Sanitario en Lima durante el año 2025 cobra vital importancia para implementar estrategias efectivas que mejoren las condiciones laborales y retengan al personal calificado. Por lo tanto, en función de lo planteado, surge la necesidad de responder la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario, Lima – 2025?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario de Lima, 2025?

1.2.2 Problema específicos

1. ¿Qué relación existe entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el compromiso organizacional en enfermeros de un centro sanitario de Lima?

2. ¿Qué relación existe entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el compromiso organizacional en enfermeros de un centro sanitario de Lima?

3. ¿Qué relación existe entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el compromiso organizacional en enfermeros de un centro sanitario Lima?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario de Lima, 2025

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el compromiso organizacional en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

2. Determinar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el compromiso organizacional en enfermeros de un centro sanitario, Lima

3. Determinar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el compromiso organizacional en enfermeros de un centro sanitario, Lima

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este estudio es importante porque permite comprender con mayor profundidad la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional, dos constructos fundamentales en la psicología organizacional y en el ámbito de la salud ocupacional. Su relevancia se acentúa en el contexto del personal de enfermería, una profesión expuesta de manera constante a altas demandas emocionales, estrés crónico y presión asistencial dentro de un centro sanitario.

Desde el punto de vista teórico, la investigación se sustenta en modelos ampliamente reconocidos que explican cómo el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal influyen en el nivel de compromiso que un trabajador mantiene con su institución. Analizar esta relación en un centro sanitario permite evidenciar cómo el desgaste profesional afecta la motivación, la lealtad y la intención de permanencia del personal de enfermería.

Asimismo, el estudio contribuye al fortalecimiento de los marcos teóricos existentes al identificar factores laborales que pueden incidir en dicha relación, tales como las condiciones de trabajo, el tipo de vínculo laboral y la cultura organizacional. Estos elementos resultan claves para comprender el comportamiento organizacional en contextos sanitarios.

En conjunto, la presente investigación enriquece la discusión académica al integrar variables psicológicas y organizacionales, aportando nuevas perspectivas para comprender cómo el entorno laboral del centro sanitario influye en el desempeño, la permanencia y la calidad del cuidado brindado por el personal de enfermería.

1.4.2 Metodológica

Desde el enfoque metodológico, esta investigación es relevante porque emplea un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, el cual permite analizar de manera objetiva y sistemática la relación existente entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en el personal de enfermería de un centro sanitario.

El diseño correlacional resulta pertinente, dado que el propósito del estudio no es establecer relaciones causales, sino determinar el grado y la dirección de la asociación entre dos variables que inciden directamente en la salud mental, la motivación y la permanencia laboral del personal. La utilización de cuestionarios estructurados facilita la obtención de datos cuantificables y comparables, incrementando la validez de los resultados.

Además, esta metodología aporta evidencia empírica útil para el campo de la salud ocupacional y la gestión organizacional, ya que puede servir como base para futuras investigaciones con diseños más complejos, como estudios longitudinales o modelos

explicativos. De este modo, el estudio no solo describe un fenómeno, sino que proporciona sustento científico para el desarrollo de intervenciones preventivas en el sector salud.

1.4.3 Práctica

Desde una perspectiva práctica, esta investigación es importante porque aborda una problemática que afecta directamente al desempeño del personal de enfermería en un centro sanitario: el agotamiento profesional. El estrés laboral crónico no solo impacta la salud física y emocional de los profesionales, sino que también repercute en la calidad del cuidado, la seguridad del paciente y la eficiencia del sistema de salud.

La relevancia del estudio radica en que proporciona evidencia empírica sobre la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional, constituyéndose en un insumo valioso para los gestores de recursos humanos, directores de centros sanitarios y responsables de salud ocupacional. A partir de estos hallazgos, es posible diseñar estrategias orientadas a la mejora del clima laboral, la prevención de riesgos psicosociales y la retención del talento humano.

Asimismo, el estudio contribuye al fortalecimiento de políticas institucionales orientadas a la construcción de entornos laborales saludables y sostenibles. De manera indirecta, estos aportes pueden reflejarse en una mayor satisfacción del paciente, reducción del ausentismo, disminución de la rotación del personal y optimización de los costos asociados a la inestabilidad del equipo de enfermería.

1.5 Limitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se desarrolló durante un periodo aproximado de seis meses, comprendido entre enero y julio del año 2025. Al tratarse de un estudio de tipo transversal, los resultados reflejan únicamente las condiciones y percepciones existentes durante ese periodo, pudiendo verse influenciados por factores coyunturales como cambios en políticas institucionales o modificaciones en las condiciones laborales del centro sanitario.

1.5.2 Espacial

El estudio se llevó a cabo en un centro sanitario ubicado en la ciudad de Lima, Perú. Al centrarse exclusivamente en una sola institución, los resultados presentan una limitación en cuanto a su generalización a otros centros sanitarios, regiones del país o contextos internacionales, debido a las particularidades organizacionales y socioculturales del entorno evaluado.

1.5.3 Recursos

La investigación estuvo condicionada por limitaciones relacionadas con los recursos humanos, materiales y financieros disponibles. Estas restricciones influyeron en el tamaño de la muestra y en la imposibilidad de aplicar instrumentos más complejos o realizar un seguimiento longitudinal, por lo que los resultados deben interpretarse dentro del alcance operativo del estudio.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Castillo et al. (11), en 2022, realizaron un estudio en un hospital público de la región La Libertad, con el objetivo de “*Determinar la correlación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en trabajadores del área de salud y administrativa*”. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional y corte transversal; participaron 153 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el de compromiso organizacional. Los resultados mostraron que el 77 % presentó un nivel alto de burnout y el 66 % un compromiso organizacional de nivel medio. Se encontró una correlación inversa y débil entre ambas variables ($\rho = -0.135$), con significancia estadística ($p = 0.007$). La investigación concluyó que, aunque la relación no es fuerte, sí es significativa, lo que indica que a mayor presencia de burnout disminuye el compromiso organizacional en el personal de salud que labora en contextos rurales.

Bocanegra y Saravia (12), en 2022, realizaron un estudio en Lima con el objetivo de “*Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso*

organizacional en docentes de la Facultad de Salud de una universidad privada". La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y nivel correlacional; participaron 135 docentes seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y el Inventario Burnout de Maslach. Los resultados revelaron una correlación negativa y baja entre las variables ($r = -0.211$; $p = 0.014$), indicando que el 62.2 % de los docentes eran mujeres y el 56.3 % tenían contrato a tiempo parcial. Se concluyó que, a mayor presencia de burnout, menor es el compromiso organizacional, reflejando que el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal afectan directamente la vinculación institucional de los docentes universitarios.

Sucapuca et al. (13), en 2022, con el propósito de *"Examinar los factores del desempeño laboral del personal de enfermería que influyen en el síndrome de burnout"*. Se empleó un diseño descriptivo de corte transversal, con una muestra de 340 enfermeros asistenciales del departamento de Puno. Se utilizaron instrumentos validados para medir desempeño (IWPQ) y burnout (Ítem Único de Burnout), y se aplicaron análisis de regresión lineal y correlación de Pearson. Los resultados revelaron que el burnout se correlacionó positivamente con conductas contraproducentes ($r = 0.28$; $p < 0.01$) y negativamente con el desempeño en tareas ($r = -0.43$; $p < 0.01$) y en el contexto ($r = -0.45$; $p < 0.01$); el modelo explicó el 28.54 % de la varianza del burnout. Se concluyó que los factores del desempeño laboral tienen un impacto significativo sobre el síndrome de burnout, y que fortalecer el rendimiento en tareas y en el contexto puede contribuir a reducir el agotamiento emocional en el personal de enfermería.

Torres (14), en 2022, realizó un estudio en el Hospital Regional de Ayacucho con el objetivo de *“Determinar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del síndrome de burnout en enfermeros”*. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional y de corte transversal, aplicando el Cuestionario de Clima Organizacional del MINSA y el Maslach Burnout Inventory a una muestra de 169 licenciados en enfermería. Los resultados indicaron que el 72 % percibía un clima organizacional alto y el 70.4 % presentaba bajo nivel de burnout; además, se identificaron correlaciones inversas y estadísticamente significativas entre el clima organizacional y las dimensiones de agotamiento emocional ($r = -0.324$), cinismo ($r = -0.297$) y eficacia profesional ($r = -0.315$), todas con $p = 0.000$. Se concluyó que un clima organizacional positivo se asocia con menores niveles de burnout en el personal de enfermería, fortaleciendo el bienestar y desempeño en contextos hospitalarios.

Rivera y Gálvez (15), en 2021, realizaron un estudio en docentes de secundaria de la provincia de Huaral con el objetivo de *“Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional durante la emergencia sanitaria por la COVID-19”*. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional y transversal, con una muestra de 323 docentes seleccionados mediante muestreo probabilístico. Se utilizaron el Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de compromiso organizacional en escala Likert, ambos con alta confiabilidad ($\alpha = 0.869$ y $\alpha = 0.841$ respectivamente). Los resultados mostraron que el 62 % de los docentes presentaron burnout moderado y el 71 % niveles moderado y alto de compromiso organizacional; además, se halló una correlación inversa y significativa entre ambas variables ($\rho = -0.760$; $p = 0.000$). Se concluyó que, a mayor presencia de burnout, menor es el compromiso organizacional, lo que refleja un

deterioro en la vinculación institucional del personal educativo en situaciones de alta demanda emocional.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Bu et al. (16), en 2024, en China, con el objetivo de “*Analizar las relaciones entre el síndrome de burnout y sus factores sociales y psicológicos mediante análisis de redes en enfermeros de hospitales terciarios*”. Se utilizó una metodología cuantitativa, transversal y explicativa, con una muestra de 1,005 enfermeros seleccionados por muestreo por conglomerados en cuatro hospitales de Harbin. Se aplicaron cuestionarios validados sobre conflicto trabajo-familia, liderazgo transformacional, compromiso organizacional, estilos de afrontamiento y burnout (MBI-GS). Los resultados revelaron que entre el 59.1 % y 69.1 % de los enfermeros presentaban niveles elevados de burnout; el nodo con mayor centralidad fue “conflicto trabajo-familia basado en tiempo”, mientras que el burnout se asoció negativamente con compromiso afectivo ($\beta = -0.16$) y positivamente con estilos de afrontamiento negativos ($\beta = 0.14$). Se concluyó que el conflicto trabajo-familia y el bajo compromiso organizacional son factores claves en la aparición del burnout, destacando la necesidad de intervenciones dirigidas a estos puntos centrales.

Lopes et al. (17), en 2023, en Brasil, con el objetivo de “*analizar la influencia del síndrome de burnout sobre las tres dimensiones del compromiso organizacional en profesionales de salud que trabajan directamente con pacientes y familiares*”. Se trató de una investigación empírica, descriptiva y transversal aplicada a 151 médicos y enfermeros de siete instituciones de salud en Montes Claros, Minas Gerais, utilizando el Maslach Burnout Inventory y la escala de compromiso organizacional de Meyer y

Allen. Los resultados indicaron que el burnout afectó negativamente el compromiso afectivo ($\beta = -0.70$; $p = 0.000$) y el compromiso calculativo ($\beta = -0.69$; $p = 0.000$), mientras que no se halló efecto significativo sobre el compromiso normativo ($\beta = -0.10$; $p = 0.980$). Se concluyó que el burnout reduce significativamente los vínculos emocionales y estratégicos de los profesionales con sus instituciones, lo cual podría comprometer la estabilidad laboral y la productividad organizacional.

Laily et al. (18), en 2022, en Indonesia, con el fin de “*Analizar el efecto del síndrome de burnout sobre la intención de renuncia, así como el rol mediador del compromiso organizacional entre ambas variables*”. Se utilizó una metodología cuantitativa, con diseño explicativo y análisis mediante SEM-PLS, aplicado a 100 profesionales de salud que laboraban en cinco hospitales de referencia para pacientes COVID-19 en Surabaya. Los resultados mostraron que el 65.7 % de los participantes presentó niveles elevados de burnout, mientras que el 39.3 % manifestó una alta intención de renuncia; se identificó un efecto directo del burnout sobre la intención de rotación ($\beta = 0.231$; $p = 0.048$) y un efecto indirecto mediado por el compromiso organizacional ($\beta = -0.258$; $p = 0.002$). Se concluyó que el burnout deteriora el compromiso organizacional y, en consecuencia, incrementa la intención de abandonar el empleo, destacando la importancia de fortalecer el vínculo institucional para reducir el desgaste laboral.

Zanabazar y Jigjiddorj, (19), en 2022 en Mongolia, con el objetivo de “*Analizar la relación entre la carga mental de trabajo, el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en enfermeros*”. La investigación fue de tipo cuantitativo, correlacional y transversal, aplicada a 124 enfermeros del Centro de Salud de Selenge aimag, utilizando los instrumentos CarMen-Q, Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) y la

escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados mostraron que un aumento de un punto en la carga mental se asoció con un incremento del burnout ($\beta = 0.578$; $p < 0.01$) y con una disminución del compromiso organizacional ($\beta = -0.437$; $p < 0.01$); además, el burnout también redujo el compromiso organizacional de forma significativa ($\beta = -0.301$; $p < 0.01$). Se concluyó que tanto la sobrecarga cognitiva como el agotamiento emocional disminuyen el compromiso institucional del personal de enfermería, comprometiendo su estabilidad laboral y su rendimiento en contextos asistenciales.

Li et al. (20), en 2021 en China, con el objetivo de *“Analizar el efecto del estrés laboral en el burnout y el compromiso organizacional en enfermeros de salas de operaciones, evaluando además el papel moderador del sobrecompromiso”*. Se aplicó una metodología cuantitativa, de tipo transversal, en una muestra de 509 enfermeros quirúrgicos de 30 hospitales terciarios en Beijing, mediante cuestionarios validados (ERI, MBI-GS y escala de compromiso afectivo). Los resultados indicaron que el 70.3 % de los participantes presentaban estrés laboral elevado (relación esfuerzo/recompensa > 1), el 66.4 % mostraban niveles moderado o alto de burnout, y el compromiso organizacional promedio fue de 3.67 (DE = 0.86). Se concluyó que el burnout actúa como mediador entre el estrés laboral y el bajo compromiso institucional, mientras que el sobrecompromiso modera negativamente esta relación, evidenciando que la alta autoexigencia amplifica el impacto del estrés sobre la desvinculación organizacional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Teoría del estrés laboral

Una de las teorías más comúnmente utilizadas para explicar el Síndrome de Burnout es la Teoría del Estrés Laboral de Maslach y Jackson (1981)(21).

Estos académicos entendían el burnout como una respuesta emocional desadaptativa al estrés crónico relacionado con el trabajo, especialmente en profesiones de ayuda (por ejemplo, enseñanza, enfermería, trabajo social) donde los empleados tienen contacto interpersonal frecuente, sostenido e intenso (22).

- El burnout se presenta con tres componentes dominantes: el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución en el logro personal.
- El agotamiento emocional puede expresarse como un estado de sentimiento de estar emocionalmente agotado, sin los recursos para enfrentar las demandas del trabajo.
- La despersonalización significa una actitud fría, impersonal o incluso indiferente hacia los pacientes, pacientes o colegas;
- La falta de logro personal es el sentido de ineficacia e insatisfacción con el propio trabajo.

Estas dimensiones juntas hacen que el trabajador se desconecte progresivamente del rol y la organización, y en algunos casos generen absentismo, bajo rendimiento o incluso abandono del trabajo (23).

En el caso de las enfermeras, su experiencia diaria del dolor, la muerte de pacientes, la presión por una atención de calidad a veces bajo condiciones subóptimas,

como la falta de recursos, turnos largos y carga de trabajo, acumula un estrés que no es fácil de manejar sin un buen apoyo organizacional (24).

La exposición crónica al estrés laboral en el ámbito sanitario puede desencadenar un proceso de agotamiento físico, mental y emocional conocido como síndrome de burnout, el cual compromete tanto la salud del profesional como la calidad del servicio brindado. En el caso del personal de enfermería, esta condición se ve agravada por la sobrecarga asistencial, los turnos prolongados, la presión institucional y el contacto constante con el sufrimiento humano. Estas circunstancias no solo deterioran el bienestar emocional, sino que también pueden provocar desmotivación, actitudes de apatía, incremento del ausentismo y disminución del rendimiento laboral, afectando negativamente el vínculo con el paciente y la calidad del cuidado proporcionado. Si no se implementan estrategias adecuadas de prevención o contención, este desgaste puede intensificarse hasta generar afectaciones graves en el desempeño profesional y en la permanencia del personal dentro de la institución (25).

La inmensidad del dolor humano, la enfermedad y la muerte son parte de su vida diaria. Aunque esa vulnerabilidad emocional es parte intrínseca de su profesión de cuidado, cobra un precio psicológico a largo plazo, especialmente cuando no hay institucionalización del apoyo emocional y/o supervisión reflexiva y falta de descanso físico (26).

La presión de las emergencias, los malos resultados clínicos y la carga de ser directamente responsable de la vida de los pacientes, cuando se prolonga, puede llevar potencialmente a un agotamiento profesional catastrófico. Este cansancio, exacerbado cuando las enfermeras se ven obligadas a brindar atención de alta calidad bajo

condiciones menos que satisfactorias, incluidas la escasez de personal, la falta de recursos médicos, turnos largos y el trabajo crónico excesivo (27).

Además, el trabajo físico y mental de manejar múltiples tareas bajo tensión, sin suficientes descansos o siquiera mucho reconocimiento institucional, contribuye a la erosión gradual de los sentimientos. En este ambiente, sentirse emocionalmente agotado es una consecuencia natural, dado el constante drenaje de recursos emocionales y profesionales, y la falta de oportunidades para recuperarse de tales demandas (28).

Cuando esta exposición crónica al estrés no es abordada de forma adecuada, el personal clínico puede desarrollar lo que se denomina síndrome de burnout, el cual representa una forma avanzada de agotamiento profesional que afecta profundamente al individuo y repercute en la calidad de los servicios de atención médica. En las enfermeras, este síndrome puede manifestarse como fatiga persistente, despersonalización en la relación con los pacientes, intolerancia al estrés y pérdida progresiva del sentido vocacional. Estos síntomas no solo alteran su bienestar emocional y físico, sino que también inciden directamente en el entorno asistencial, generando un deterioro en la relación terapéutica, en la calidad del cuidado y en la seguridad del paciente (29).

Este estado impacta cómo se forma la relación terapéutica y corrompe la empatía y la capacidad de abordar situaciones clínicas complejas. A nivel institucional, un miembro del personal quemado se reconoce por su reducida productividad, más errores relacionados con el cuidado y mayores tasas de ausentismo y rotación que interrumpen la continuidad de la atención y socavan la seguridad del paciente (30).

Al final, la carga crónica de estrés en enfermería, cuando no es gestionada adecuadamente, puede transformar el acto de cuidar en una experiencia emocionalmente

agotadora y desmoralizante, entonces para evitar el desarrollo del síndrome de burnout y sus efectos negativos, las instituciones de salud deben implementar políticas activas de bienestar laboral. Entre estas se incluyen el apoyo psicológico, el fortalecimiento del liderazgo ético y la creación de espacios para la escucha profesional, los cuales han demostrado ser eficaces para reducir el estrés y mejorar el bienestar de la persona (31).

2.2.2. Teoría de los tres componentes del compromiso organizacional

El enfoque del Modelo Causal de Meyer y Allen (1991) (32). Esta teoría sugiere que hay tres componentes diferentes del compromiso organizacional (OC):

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

Mientras que el compromiso afectivo se refiere a la conexión emocional de los empleados con su empresa, el compromiso de continuidad refleja los costos asociados con dejar la empresa, y el compromiso normativo se relaciona con el sentimiento de obligación o deber de permanecer en ella (33).

Cuando el agotamiento profesional es alto, en particular la afectación por el agotamiento emocional y la despersonalización, se produce una reducción en el compromiso afectivo, debido a la desmoralización del trabajador con los valores de la organización y el vínculo emocional con su entorno laboral (34).

Esto también puede minar el compromiso de continuidad, ya que el empleado comienza a pensar en alternativas, incluso aquellas que son arriesgadas o financieramente desafiantes, para mantenerse saludable. El agotamiento profesional es

un fenómeno muy común entre la profesión de enfermería debido a las situaciones extremadamente emocionales, físicas y psicológicas que se encuentran cada día en el trabajo (35).

Las enfermeras, al estar constantemente expuestas al sufrimiento humano, deben mantener la empatía mientras toman decisiones críticas bajo condiciones de alta presión. Esta dinámica prolongada, especialmente agravada por largas jornadas laborales, sobrecarga de pacientes y escasez de personal, puede desencadenar un agotamiento emocional significativo. Cuando este no es abordado oportunamente, afecta la adaptación al entorno laboral y deteriora la salud física y mental del profesional (36).

Además del agotamiento emocional, la despersonalización representa una manifestación importante del agotamiento laboral en enfermería. Esta se expresa en actitudes frías o distantes hacia pacientes y colegas, no como una falta ética, sino como una reacción psicológica defensiva frente a la sobrecarga emocional. Cuando las demandas afectivas superan la capacidad de respuesta del profesional, se debilita su compromiso organizacional y se pierde el sentido vocacional que originalmente motivó su ejercicio. Así, la despersonalización actúa como un mecanismo de protección frente al desgaste prolongado (37,38)

La sensación de que la institución no crea un ambiente saludable, no ofrece apoyo psicológico ni da espacio para la recuperación emocional de los pacientes ayuda a alimentar la creencia de que podría estar haciendo más daño que bien al quedarse allí. En tales casos, los profesionales pueden querer cambiar a trabajos menos estresantes que consideran menos lucrativos u optar por cambiar de área geográfica, reducir las horas de trabajo o abandonar la profesión (39).

2.2.3. Variable Síndrome de Burnout

Trastorno de carácter tridimensional que afecta principalmente a trabajadores con alta interacción social, como el personal de salud. Se manifiesta por agotamiento emocional, despersonalización y una baja realización personal en el ámbito laboral. Esta condición surge como consecuencia de una exposición prolongada al estrés ocupacional, y representa una forma disfuncional de adaptación frente a demandas laborales persistentes (48).

Es particularmente alto en las profesiones de ayuda, incluyendo la enfermería, la medicina, la enseñanza, el trabajo social y la psicología, donde la conexión personal regular y profunda con los demás es la norma (49).

Las enfermeras están expuestas diariamente a situaciones de altísima carga emocional, incluyendo emergencias, sufrimiento humano y decisiones de alto impacto bajo presión constante, lo cual genera estrés crónico. Este entorno se agrava cuando las instituciones no proveen recursos adecuados, exista escasez de personal y se exijan largas jornadas de trabajo circunstancias que incrementan el desgaste mental y la vulnerabilidad emocional. En ausencia de mecanismos efectivos de contención emocional y apoyo institucional, el desempeño profesional y la salud psicológica se ven seriamente comprometidos, transformando la vocación de cuidado en una experiencia profundamente agotadora y desmoralizante (50).

Además de sus implicaciones personales, el síndrome de burnout tiene repercusiones organizacionales y sociales. Además, a nivel personal, puede resultar en trastornos del estado de ánimo, mala calidad de sueño, baja productividad, conflictos con otros y un declive general de la salud, incluyendo la salud física y mental (51).

Los impactos organizacionales son baja productividad, altas tasas de ausentismo laboral, alta rotación de personal, así como una disminución en la calidad del trabajo proporcionado. Por tanto, es necesario que las instituciones fomenten la prevención, la detección temprana y el apoyo psicológico, ayudando a preservar la salud del trabajador y mantener su bienestar en el trabajo (52).

2.2.3.1. Características del Síndrome de Burnout

Las características son evidentes en las actitudes de los profesionales hacia los pacientes, colegas y la organización, que son diferentes de las de una persona normal (11).

Este mecanismo defensivo contra la sensación de sobrecarga emocional se llama despersonalización. Los logros personales también se ven afectados en el síndrome de burnout, como se refleja en la percepción de ineficacia, baja autoestima profesional y pérdida de logros (23).

2.2.3.2. Tipos

Existen perfiles diferenciados de burnout: el perfil con predominio de agotamiento, el de predominio de despersonalización y el mixto, que combina ambas características (25).

Además, se ha planteado que el síndrome puede presentarse en fases progresivas, iniciando con un entusiasmo laboral elevado que, ante la acumulación de factores estresantes no resueltos, deriva en frustración, desinterés y deterioro del compromiso profesional (26).

- Perfil de predominio de agotamiento, caracterizado por fatiga intensa y apatía, sin que necesariamente se presenten altos niveles de despersonalización.

- Perfil de predominio de despersonalización, donde la actitud distante hacia los demás es el rasgo más visible, aun sin un agotamiento emocional extremo.
- Perfil mixto, que combina altos niveles de agotamiento y despersonalización, generalmente acompañado de baja realización personal.

2.2.3.3. Dimensiones

Agotamiento emocional: Se caracteriza por una sensación de fatiga abrumadora, agotamiento de los recursos energéticos y sensación de cansancio al continuar con las tareas regulares o las demandas laborales emocionalmente agotadoras. Las personas que sufren de agotamiento sienten que no tienen nada más que ofrecer a su trabajo, lo que provoca que su trabajo y vida personal se vean afectados (53).

Despersonalización: Actitud distante, indiferente o cínica hacia los destinatarios del cuidado, los proveedores de atención o el contexto laboral en general (por ejemplo, hacia pacientes, destinatarios o colegas). Es un mecanismo de afrontamiento al que recurren las personas bajo estrés sostenido y puede resultar en falta de empatía, trato deshumanizador y desapego emocional, y tener consecuencias devastadoras en las relaciones laborales (54).

Realización personal: Es la autoevaluación del individuo sobre su habilidad, eficacia y logro en el ámbito laboral. Las personas con alto logro personal sienten que están creciendo, aprendiendo y teniendo un impacto en su lugar de trabajo. Es un amortiguador contra el agotamiento profesional y agrega un sentido de propósito y motivación en la carrera de uno (55).

2.2.3.4. Teoría de la enfermería asociada al Síndrome de Burnout

La teoría del cuidado humano guarda una relación directa con la prevención y comprensión del síndrome de burnout. También es un compromiso emocional profundo entre el cuidador y aquellos a quienes se cuida. Pero cuando las condiciones laborales no permiten que la enfermera tenga un contacto real con los pacientes, entonces puede sentirse sobrecargada, quemada, sin un sentido de significado en su trabajo-- y comenzar a reducir la calidad del cuidado también (55).

De manera similar, la teoría del autocuidado de Dorothea Orem proporciona un modelo útil para comprender el burnout. Orem destaca la importancia de que los cuidadores mantengan un equilibrio entre satisfacer las necesidades de los demás y cuidarse a sí mismos. Si el personal de enfermería no tiene ni el tiempo ni los recursos para satisfacer sus propios requisitos físicos, emocionales y sociales, el aumento potencial del agotamiento o el burnout laboral se vuelve muy grande (52).

2.2.4. Variable compromiso organizacional

Estado mental que indica la relación que existe entre las personas y una organización, lo cual tiene un impacto en la decisión de continuar trabajando en ella o de abandonarla (40).

El grado de compromiso organizacional tiene un impacto directo en varias variables organizacionales, por ejemplo, la satisfacción laboral, la motivación, el rendimiento laboral, el ausentismo y la rotación de personal (41).

Un empleado que está altamente comprometido con una organización, especialmente en términos de compromiso afectivo, es probable que exhiba una mayor participación cognitiva, involucramiento con la organización y una mayor disposición a

esforzarse adicionalmente tanto para su propio desarrollo como para la eficacia de la organización (42).

Por otro lado, un bajo compromiso puede resultar en indiferencia laboral, falta de motivación, rendimiento reducido e incluso la intención de abandonar la organización, lo cual es probable que socave la cultura organizacional (43).

En esferas laborales más desafiantes, como la enfermería, el grado de compromiso organizacional es aún más importante. Tanto las condiciones laborales, la percepción de los jóvenes empleados sobre el liderazgo, el reconocimiento del esfuerzo, las oportunidades de crecimiento y el apoyo emocional son factores que afectan el grado de compromiso de los empleados. Si las necesidades del equipo de salud no se satisfacen adecuadamente y operan en un entorno adverso en términos de las tres dimensiones, el compromiso podría disminuir debido al impacto en la atención médica, las condiciones laborales y la estabilidad de los sistemas (44).

Como resultado, los empleados tienen menos probabilidades de irse y se vuelven más comprometidos con la organización, lo que no solo ayuda a las organizaciones a retener a su talento más destacado, sino que también es esencial para el bienestar y la supervivencia de las organizaciones (45).

2.2.4.1. Características del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se define como el grado de apego emocional, identificación y lealtad que un empleado siente hacia su organización (12).

Se caracteriza por un fuerte deseo de permanecer en la institución, movimientos voluntarios para promover los objetivos organizacionales y alinear sus propias aspiraciones profesionales con las de la institución (35).

2.2.4.2. Tipos

Compromiso instrumental: El compromiso instrumental se refiere a los costos y beneficios de permanecer en una organización. También llamado compromiso de continuidad, surge más claramente cuando una persona tiene un largo historial de servicio y percibe que tiene demasiado que perder al dejar a su empleador actual. Por ejemplo, bonificaciones, ascensos o beneficios (35).

Compromiso moral: Esto ocurre cuando el trabajador comparte profundamente los principios y la misión de la organización. Este tipo de compromiso a menudo ocurre en profesiones como la atención médica, la educación o el trabajo social, donde los motivos para seguirlo son una fe intensa en la misión y la carrera de uno (34).

Compromiso ocupacional: Esto se refiere a la lealtad y dedicación a la propia profesión como tal, más que a cualquier organización en particular (35).

2.2.4.3. Dimensiones

- Compromiso afectivo: Una relación emocional positiva que un miembro forma con su organización que lo hace querer quedarse debido a la identificación con los valores, objetivos y cultura. Este tipo de compromiso se caracteriza por un sentido de apego personal con el trabajo y la organización, donde la recompensa es la satisfacción y la voluntad voluntaria de trabajar para hacer que la organización tenga éxito (46).
- Compromiso normativo: Surge de un sentimiento de deber moral o ético de permanecer en la organización. En este caso, cuando los empleados sienten un sentido de deber o lealtad, podría deberse a las normas sociales, la formación previa y los recursos que recibieron y que creen que deberían

devolver, o los beneficios que disfrutaron y que sienten que deberían devolver, como la educación o el apoyo (46).

- Compromiso continuo: Refleja la visión del empleado sobre el costo de dejar la organización. En otras palabras, los trabajadores continúan ocupando su puesto menos por deseo o deber y más porque ven salir por la puerta como equivalente a perder dinero, asumir un riesgo y no poder encontrar otro trabajo en sus propios términos. Es un cálculo racional de los pros y los contras (46,47).

2.2.4.4. Teoría de la enfermería asociada al compromiso organizacional

La teoría de adaptación es relevante para comprender el compromiso organizacional porque sugiere que "las personas no son seres pasivos; responden a su entorno a través de mecanismos de adaptación"(32).

Entre los grupos de enfermería, el compromiso organizacional editorial se fortalece cuando la institución crea un entorno que fomenta la adaptación positiva en sus miembros. Esto puede incluir el apoyo de la organización, recursos y materiales iguales a los necesarios para el trabajo, o simplemente reconocer lo que alguien ha hecho (39).

2.3 Formulación de hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario de Lima, 2025.

Hipótesis específicas:

1. Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso afectivo en enfermeros de un centro sanitario de Lima, 2025.

2. Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso normativo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

3. Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso continuo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Esta investigación se llevó a cabo utilizando el método hipotético-deductivo, partiendo de la formulación de una hipótesis basada en antecedentes teóricos previos. Para validar esta hipótesis, se realizó una observación y análisis detallado de la realidad empírica (56).

Así, se buscó establecer una relación lógica entre los factores estudiados. Se planteó la existencia de una asociación significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en las enfermeras, la cual fue verificada mediante la aplicación de instrumentos estandarizados a la muestra seleccionada.

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio se centró en un enfoque cuantitativo porque se quería medir con claridad las variables relacionadas con el síndrome de burnout y el compromiso organizacional. Este camino permitió utilizar técnicas estadísticas que ayudaron a entender mejor cómo se relacionan dichas variables, asegurando que los resultados fueran objetivos y pudieran replicarse (57).

Los datos recogidos se organizaron cuidadosamente y se analizaron con programas especializados, lo que facilitó interpretar los resultados de manera ordenada y confiable.

3.3. Tipo de investigación

La investigación tuvo un carácter fundamental, con el propósito de generar conocimiento científico acerca de la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en las enfermeras. Esto no implicó que los resultados se aplicaran de manera inmediata para solucionar algún problema concreto, sino que buscó aportar una base teórica y empírica que sustente futuros análisis o intervenciones (58).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio se diseñó como no experimental porque simplemente se observaron las variables tal como se presentaban en su entorno natural, sin intervenir o manipular nada. Los acontecimientos se siguieron a medida que iban ocurriendo en la vida diaria, sin ninguna influencia por parte del investigador (56).

Esto permitió analizar de manera realista la relación entre el burnout y el compromiso organizacional en las enfermeras, respetando sus condiciones laborales habituales sin modificar su ambiente ni su rutina de trabajo. Además, se trató de un estudio transversal, ya que los datos se recogieron en un solo momento específico.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La población estuvo conformada por 117 enfermeras que laboraban en un centro sanitario de la ciudad de Lima durante el año 2025. Estas profesionales constituyeron la unidad de análisis del estudio, debido a que se encontraban expuestas a condiciones laborales de alta demanda emocional y organizacional, las cuales podrían influir tanto

en su salud emocional como en su nivel de compromiso con la institución. El estudio consideró a esta población con el propósito de obtener una visión integral y representativa de la realidad laboral del personal de enfermería en el centro sanitario (59).

Criterios de inclusión

- Enfermeras que laboraban activamente en el centro sanitario al momento del estudio.
- Contar con contrato vigente (nombradas o contratadas).
- Tener como mínimo seis meses de antigüedad laboral en la institución.
- Aceptar participar de manera voluntaria en el estudio.
- Firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeras que se encontraban en periodo de vacaciones, licencia médica o permisos prolongados.
- Rechazar su participación en el estudio.
- Presentar cuestionarios incompletos o inválidos.
- No cumplir con el tiempo mínimo de permanencia laboral requerido.

3.5.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por 90 enfermeras, seleccionadas a partir de la población total mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. El tamaño muestral se determinó utilizando la fórmula para población finita, considerando un nivel de confianza y un margen de error estadísticamente aceptables, lo que permitió

garantizar la representatividad de la muestra y la validez interna de los resultados obtenidos (60).

La selección de las participantes se realizó respetando los criterios de inclusión y exclusión establecidos, asegurando así que la muestra reflejara de manera adecuada las características de la población de estudio.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{117 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{0.05^2 \times (117 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 90$$

3.5.3 Muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, lo que permitió asegurar que cada participante tuviera la misma oportunidad de ser escogido. Esta técnica facilitó la recolección de datos al brindar un proceso justo y equilibrado para la selección de la muestra (60).

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Compromiso Organizacional	Estado mental que indica la relación que existe entre las personas y una organización, lo cual tiene un impacto en la decisión de continuar trabajando en ella o de abandonarla (40).	Variable medida en base a las dimensiones propuestas por Rivera (61).	Compromiso afectivo	Integración emocional, sentimiento de pertenencia.	Escala ordinal tipo Likert	Inadecuado Regular Adecuado
			Compromiso normativo	Lealtad, obligación, personal de permanencia.		
			Compromiso continuo	Permanencia, Interés económico, opciones laborales.		
Síndrome de Burnout	Trastorno de carácter tridimensional que afecta principalmente a trabajadores con alta interacción social, como el personal de salud. (48).	Variable medida en base a las dimensiones propuestas por Rivera (61).	Agotamiento emocional	Valora las vivencias de estar exhausto emocionalmente	Escala ordinal tipo Likert	Bajo Medio Alto
			Despersonalización.	Valora el grado en el que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento		
			Realización personal	Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.		

3.6.1 Definición operacional

- **Compromiso Organizacional:** Variable medida en base a las dimensiones de Rivera (61), con los niveles: inadecuado, adecuado y regular
- **Síndrome de Burnout:** Variable medida en base a las dimensiones de Rivera (61), con los niveles: alto, medio y bajo.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se utilizó la encuesta como técnica para recolectar información estandarizada y directa de los participantes. Este método permitió obtener datos precisos sobre las percepciones y experiencias de las enfermeras respecto al síndrome de burnout y el compromiso organizacional (56).

La encuesta fue aplicada de manera individual y anónima, garantizando que las respuestas se mantuvieran confidenciales.

3.7.2 Descripción de instrumentos

El instrumento empleado para recolectar los datos fue un cuestionario compuesto por preguntas cerradas con escala tipo Likert, lo que permitió un análisis cuantitativo. (62). Se aplicaron dos cuestionarios: uno destinado a evaluar el síndrome de burnout y otro para medir el compromiso organizacional. La selección de estos instrumentos se basó en sus propiedades psicométricas y en la adecuación a las características

específicas del contexto estudiado. La claridad y pertinencia de los ítems resultaron esenciales para garantizar la calidad de los datos obtenidos.

3.7.3 Validación

Los instrumentos utilizados en la presente investigación corresponden a cuestionarios previamente validados por Rivera (61), los cuales fueron diseñados y sometidos a procesos formales de validación en estudios anteriores, garantizando su validez de contenido y validez de constructo.

En ese sentido, para el presente estudio no se realizó una nueva validación por juicio de expertos, debido a que se empleó un instrumento estandarizado, con evidencia empírica previa de validez. La validez del instrumento se sustenta en el proceso metodológico desarrollado por el autor original, quien aseguró la adecuación conceptual, coherencia y pertinencia de los ítems para la medición del síndrome de burnout y el compromiso organizacional.

Asimismo, el instrumento fue adaptado únicamente en términos de redacción y contexto, sin modificar su estructura, dimensiones ni escala de medición, con el fin de asegurar su adecuada comprensión por parte del personal de enfermería del centro sanitario. Por tanto, se asumió la validez teórica y metodológica del instrumento original, considerándolo pertinente y aplicable al contexto del presente estudio.

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante una prueba piloto aplicada a una muestra pequeña de enfermeras que no formaron parte del estudio principal. Este procedimiento tuvo como propósito determinar la consistencia interna de los

cuestionarios utilizados para medir el síndrome de burnout y el compromiso organizacional. Para ello, se calcularon los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, considerando que valores iguales o superiores a 0.70 son indicativos de una adecuada fiabilidad y homogeneidad entre los ítems del instrumento (59).

En los resultados obtenidos, la variable Síndrome de Burnout presentó un alfa de Cronbach de 0.943 y un omega de McDonald de 0.957, lo que evidenció una muy alta consistencia interna entre los ítems que conformaron la escala. De igual forma, la variable Compromiso Organizacional alcanzó un alfa de Cronbach de 0.965 y un omega de McDonald de 0.972, lo que indicó un nivel excelente de confiabilidad del cuestionario aplicado (Ver Anexo 3).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de datos, se codificó y tabuló la información obtenida con el cuestionario. Los datos cuantitativos se introdujeron en el programa SPSS para su procesamiento. Se usaron estadísticas descriptivas como frecuencias y porcentajes para describir la muestra y las variables. Además, se aplicaron pruebas inferenciales para examinar las relaciones entre variables. La normalidad de los datos se evaluó con la prueba de Kolmogórov-Smirnov; dado que en algunos casos no se cumplió esta condición, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para analizar la conexión entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional.

3.9 Aspectos éticos

A lo largo del estudio se cuidaron los aspectos éticos, tratando a todas las participantes con respeto y asegurando que su información fuera confidencial y

anónima. Se explicó claramente a cada enfermera el propósito del estudio y se solicitó su consentimiento para participar, enfatizando que era voluntario y que podían abandonar el estudio en cualquier momento sin sufrir consecuencias. Además, los datos personales se protegieron y se usaron exclusivamente para fines académicos. El comité de ética de la institución dio su aprobación previa para proteger los derechos y el bienestar de todas las enfermeras involucradas.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

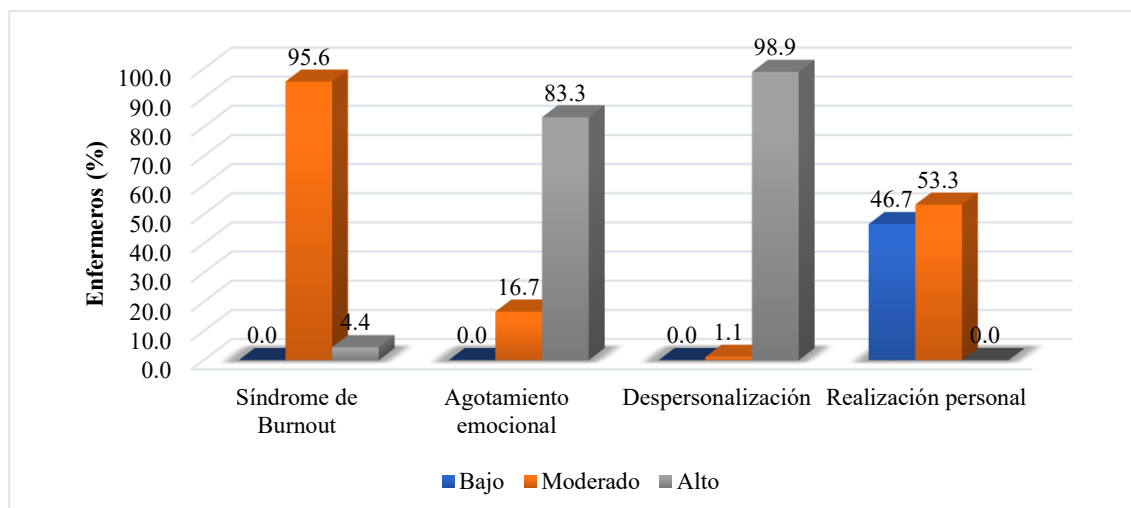
Resultado descriptivo

Tabla 1. Síndrome de burnout en enfermeros de un Centro Sanitario.

	Bajo		Moderado		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Síndrome de Burnout	0	0.0	86	95.6	4	4.4
Agotamiento emocional	0	0.0	15	16.7	75	83.3
Despersonalización	0	0.0	1	1.1	89	98.9
Realización personal	42	46.7	48	53.3	0	0.0

N=90

Figura 1. Síndrome de burnout en enfermeros de un Centro Sanitario, Lima – 2025.

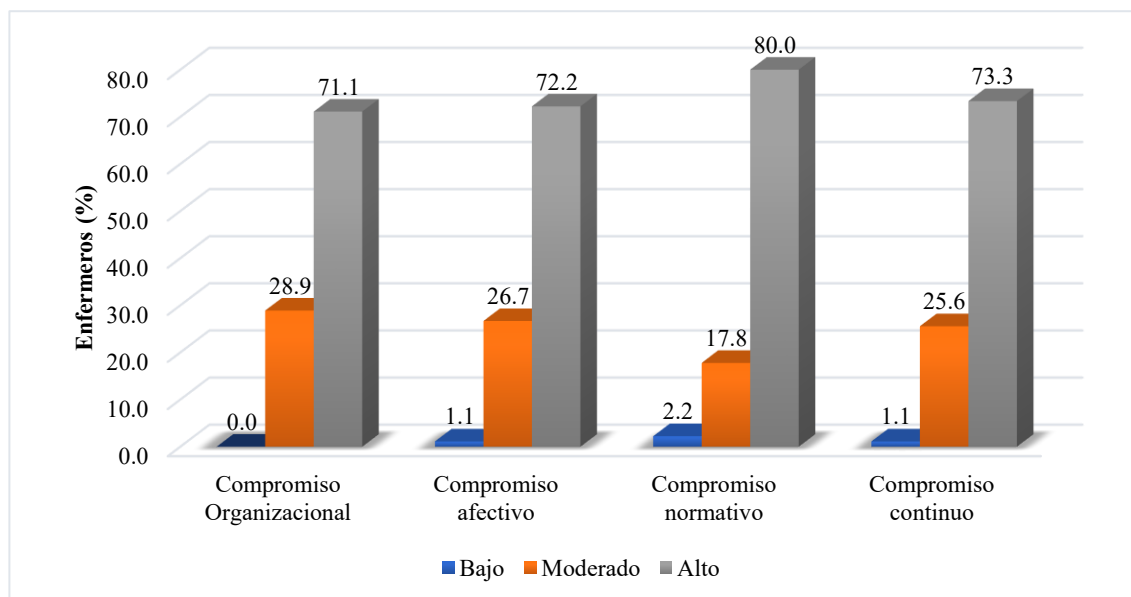


En el Centro Sanitario, la mayoría de los enfermeros presentó un nivel moderado de síndrome de burnout, con un 95.6% afectado. Esto indica que, aunque hay un desgaste en su trabajo, no alcanza un nivel grave. La parte que más se vio afectada fue el agotamiento emocional, con un 83.3% en nivel alto, y después la despersonalización, que tuvo un 98.9% en nivel alto. Esto significa que muchos enfermeros se alejan emocionalmente como una forma de protegerse frente al estrés laboral. En cambio, la satisfacción personal y el sentido de logro se encontraron en niveles bajos o moderados, mostrando que disminuye su sensación de éxito profesional.

Tabla 2. Compromiso organizacional en enfermeros de un Centro Sanitario.

	Bajo		Moderado		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Compromiso organizacional	0	0.0	26	28.9	64	71.1
Compromiso afectivo	1	1.1	24	26.7	65	72.2
Compromiso normativo	2	2.2	16	17.8	72	80.0
Compromiso continuo	1	1.1	23	25.6	66	73.3

N=90

Figura 2. Compromiso organizacional en enfermeros de un Centro Sanitario.

De la tabla 2, se evidencia que la mayoría del personal de enfermería mostró un compromiso fuerte con la institución, alcanzando un 71.1% en nivel alto. Esto indica que los trabajadores se sienten bien conectados y comprometidos con su centro de trabajo. Al analizar las diferentes formas de compromiso, el afectivo y el normativo fueron los que destacaron más, ya que un 72.2% y un 80.0% respectivamente expresaron una conexión emocional profunda y un sentido claro de responsabilidad hacia la organización. Por otro lado, el compromiso continuo también fue alto en un 73.3%, mostrando que muchos permanecen en su trabajo por factores relacionados a la estabilidad y la seguridad que ofrece.

Resultado inferencial

Test de normalidad

Tabla 3. Normalidad de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	0,088	90	0,079
Agotamiento emocional	0,067	90	0,200
Despersonalización	0,114	90	0,006
Realización personal	0,100	90	0,026
Compromiso Organizacional	0,063	90	0,200
Compromiso afectivo	0,058	90	0,200
Compromiso normativo	0,081	90	0,200
Compromiso continuo	0,065	90	0,200

Dado que algunas variables no cumplen con el supuesto de normalidad, se optó por emplear pruebas no paramétricas para el análisis inferencial de correlación entre las variables principales. En este caso, el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario.

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario.

Tabla 4. Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario, Lima – 2025.

		Síndrome de Burnout	Compromiso Organizacional
Síndrome de Burnout	Rho	—	
	gl	—	
	valor p	—	
Compromiso Organizacional	Rho	-0.231	—
	gl	88	—
	valor p	0.028	—

Los resultados del análisis con la prueba Rho de Spearman mostraron una correlación negativa de -0.231 ($p = 0.028$) entre el burnout y el compromiso

organizacional. Esto quiere decir que, a medida que los enfermeros presentan un mayor desgaste laboral, su compromiso con la institución disminuye. Aunque la relación es débil, es estadísticamente significativa y confirma la idea de que el agotamiento afecta la conexión con el lugar de trabajo.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso afectivo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso afectivo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

Tabla 5. Síndrome de Burnout y el Compromiso afectivo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

		Síndrome de Burnout	Compromiso afectivo
Síndrome de Burnout	Rho	—	
	gl	—	
	valor p	—	
Compromiso afectivo	Rho	-0.203	—
	gl	88	—
	valor p	0.05	—

Los hallazgos mostraron un coeficiente -0.203 ($p = 0.05$), lo que señala una relación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso afectivo de los enfermeros en el centro de salud, es decir, que probablemente cuando el agotamiento y la despersonalización aumentan, el vínculo emocional y el sentido de pertenencia hacia la institución tienden a bajar. Por otro lado, aunque la relación es débil, este aporte apoya la hipótesis planteada y coincide con otros estudios que indican que el estrés en el trabajo puede hacer que el personal se sienta menos conectado emocionalmente con su lugar de trabajo.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso normativo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso normativo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

Tabla 6. Síndrome de Burnout y el Compromiso normativo en enfermeros de un centro sanitario Lima.

		Síndrome de Burnout	Compromiso normativo
Síndrome de Burnout	Rho	—	
	gl	—	
	valor p	—	
Compromiso normativo	Rho	-0.228	—
	gl	88	—
	valor p	0.03	—

De la tabla, se muestra un coeficiente de correlación de -0.228 ($p = 0.03$), evidenciando una relación inversa y estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso normativo en los enfermeros evaluados. Por lo tanto, a medida que aumenta el nivel de agotamiento emocional y despersonalización, el sentido de obligación y deber moral hacia la institución disminuye y/o viceversa. Por otro lado, a pesar que la magnitud es débil, el reporte no rechaza la hipótesis alterna e implican que el desgaste laboral afecta negativamente la disposición de los profesionales para mantener su compromiso ético y lealtad organizacional.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso continuo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso continuo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

Tabla 7. Síndrome de Burnout y el Compromiso continuo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.

		Síndrome de Burnout	Compromiso continuo
Síndrome de Burnout	Rho	—	
	gl	—	
	valor p	—	
Compromiso continuo	Rho	-0.217	—
	gl	88	—
	valor p	0.04	—

El análisis arrojó un coeficiente Rho de Spearman de -0.217 ($p = 0.04$), lo que indica que existe una relación inversa y significativa entre el burnout y el compromiso continuo de los enfermeros, es decir que, cuando el cansancio emocional y la despersonalización aumentan, también disminuye el interés por mantenerse en la institución por motivos de estabilidad o conveniencia laboral. Aunque la relación no es fuerte, confirma que el desgaste emocional influye negativamente en la intención de seguir formando parte del equipo de trabajo.

4.2. Discusión de resultados

Los resultados demostraron una correlación negativa y estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional ($\rho = -0.231$; $p = 0.028$), evidenciando que, a medida que aumentaban los niveles de agotamiento emocional y despersonalización, disminuía la vinculación institucional del personal de enfermería. Este hallazgo confirmó la hipótesis planteada y fue coherente con los postulados de Maslach y Jackson (1981), quienes explicaron que el burnout constituye una respuesta emocional desadaptativa frente al estrés laboral prolongado, afectando no solo la salud del individuo, sino también su compromiso y desempeño profesional (21,22).

De igual manera, los resultados concuerdan con los obtenidos por Castillo et al. (11), quienes identificaron una correlación inversa y significativa ($\rho = -0.135$; $p = 0.007$) entre ambas variables en trabajadores de salud, lo que sugiere que el desgaste profesional deteriora el vínculo organizacional. De forma similar, Bocanegra y Saravia (12) hallaron una relación negativa entre el burnout y el compromiso organizacional ($r = -0.211$; $p = 0.014$) en docentes universitarios del área de salud, lo que evidenció que el agotamiento emocional y la despersonalización reducen la identificación institucional. En línea con estos estudios, Rivera y Gálvez (15) también encontraron una correlación inversa más fuerte ($\rho = -0.760$; $p = 0.000$) durante la emergencia sanitaria por COVID-19, reforzando la idea de que el estrés crónico y la sobrecarga emocional afectan directamente el compromiso laboral.

En el ámbito internacional, Laily et al. (18) demostraron que el burnout deterioró el compromiso organizacional y aumentó la intención de renuncia ($\beta = -0.258$; $p = 0.002$), mientras que Zanabazar y Jigjiddorj (19) evidenciaron un efecto similar en enfermeros de Mongolia ($\beta = -0.301$; $p < 0.01$). Ambos estudios coincidieron en que el agotamiento emocional y la carga mental reducen el sentido de pertenencia hacia la organización. Asimismo, Bu et al. (16) reportaron en China que el burnout se asoció negativamente con el compromiso afectivo ($\beta = -0.16$), lo cual confirma que la sobreexposición a conflictos trabajo-familia afecta la estabilidad emocional y el compromiso institucional.

En consonancia con la Teoría del Estrés Laboral de Maslach y Jackson (21), el presente estudio reflejó que la exposición prolongada al estrés ocupacional conduce al agotamiento emocional, despersonalización y pérdida de logro personal, factores que terminan por disminuir la motivación y el compromiso con la organización. A su vez, la Teoría de los tres componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen (32)

sustenta que el agotamiento profesional socava principalmente el compromiso afectivo y el normativo, generando desvinculación emocional y moral con la institución. Por tanto, los resultados obtenidos consolidan la evidencia de que el síndrome de burnout tiene repercusiones directas en el grado de compromiso organizacional del personal de enfermería, afectando su desempeño y bienestar general.

En el primer objetivo, se identificó una correlación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso afectivo ($\rho = -0.203$; $p = 0.05$), lo cual indicó que, al incrementarse el cansancio y la despersonalización, el vínculo emocional de los enfermeros hacia su institución tendía a debilitarse. Este resultado coincide con lo reportado por Lopes et al. (17), quienes demostraron que el burnout afectó negativamente el compromiso afectivo ($\beta = -0.70$; $p = 0.000$) en profesionales de salud brasileños, mostrando que el agotamiento emocional reduce la identificación emocional con la organización. De forma similar, Bu et al. (16) observaron una relación negativa entre el burnout y el compromiso afectivo ($\beta = -0.16$), lo cual reafirma que el desgaste psicológico altera la capacidad de establecer lazos afectivos con el entorno laboral.

A nivel nacional, Rivera y Gálvez (15) también hallaron que el incremento del burnout disminuía el compromiso emocional en docentes durante la pandemia, señalando que las condiciones de estrés y sobrecarga emocional reducen la motivación y la conexión con los valores institucionales. En la misma línea, Bocanegra y Saravia (12) evidenciaron que la despersonalización y la baja realización personal reducen el apego emocional hacia la organización.

Desde el marco teórico de Meyer y Allen (32), el compromiso afectivo se basa en la conexión emocional positiva del trabajador con su entorno institucional. Cuando predomina el agotamiento emocional, tal como lo describe Maslach y Jackson (21), el

individuo se siente emocionalmente exhausto, perdiendo empatía y reduciendo su sentido de pertenencia. En ese sentido, los resultados de esta investigación validan empíricamente la idea de que el burnout limita la formación de vínculos afectivos sólidos con la organización, lo que podría repercutir en la satisfacción y la estabilidad laboral del personal de enfermería.

De acuerdo con el segundo objetivo, se reveló una correlación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso normativo ($\rho = -0.228$; $p = 0.03$). Esto implicó que, a medida que aumentaban los niveles de agotamiento y despersonalización, el sentido de obligación moral y ética hacia la institución disminuía. Este hallazgo coincide con los resultados de Castillo et al. (11), quienes observaron una correlación inversa ($\rho = -0.135$; $p = 0.007$) entre ambas variables en trabajadores de salud, señalando que el desgaste profesional afecta la lealtad organizacional. Asimismo, Laily et al. (18) demostraron que el burnout influye indirectamente sobre la intención de rotación laboral a través del compromiso normativo, al reducir la disposición ética de permanencia en la organización.

Por otro lado, Lopes et al. (17) hallaron que el burnout no afectó significativamente el compromiso normativo ($\beta = -0.10$; $p = 0.980$), lo cual difiere parcialmente del presente estudio. Esta discrepancia podría explicarse por diferencias culturales o por los recursos institucionales disponibles en cada contexto; sin embargo, ambos estudios coinciden en que el agotamiento prolongado debilita las actitudes de compromiso y responsabilidad institucional.

En coherencia con la Teoría de los tres componentes de Meyer y Allen (32), el compromiso normativo surge del sentido de obligación moral hacia la organización. Cuando el profesional se ve expuesto a un estrés constante, la motivación intrínseca y

el deber institucional se debilitan, tal como lo plantea la Teoría del Estrés Laboral (21), lo que finalmente puede desencadenar en ausentismo y rotación del personal. De este modo, los resultados obtenidos confirman que el burnout, al alterar la estabilidad emocional y la satisfacción laboral, también erosiona los valores normativos que sustentan la permanencia del personal de enfermería en la organización.

Respecto al tercer objetivo, se encontró una correlación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso continuo ($\rho = -0.217$; $p = 0.04$), lo que evidenció que el aumento del agotamiento emocional y la despersonalización redujo la disposición de los enfermeros a permanecer en la institución por razones de estabilidad o conveniencia. Este resultado se asemeja al reportado por Laily et al. (18), quienes evidenciaron que el burnout disminuye el compromiso organizacional y eleva la intención de rotación ($\beta = 0.231$; $p = 0.048$). Asimismo, Zanabazar y Jigjiddorj (19) demostraron que el burnout redujo significativamente el compromiso organizacional ($\beta = -0.301$; $p < 0.01$) en enfermeros de Mongolia, reforzando la idea de que la carga mental sostenida afecta la retención laboral.

A nivel nacional, Sucapuca et al. (13) también señalaron que el burnout se relacionó negativamente con el desempeño laboral ($r = -0.43$; $p < 0.01$), mostrando que el agotamiento interfiere en la permanencia y productividad del personal asistencial. Estos hallazgos respaldan la interpretación de que, cuando el desgaste físico y emocional supera la capacidad de afrontamiento, la permanencia laboral se vuelve más una necesidad económica que una decisión vocacional.

Desde la perspectiva de Meyer y Allen (32), el compromiso continuo se basa en la percepción de los costos asociados a dejar la organización. Sin embargo, cuando el

burnout se intensifica, el trabajador prioriza su salud emocional sobre los beneficios materiales, debilitando este tipo de compromiso. Además, la Teoría del Estrés Laboral (21) sugiere que la exposición crónica a demandas excesivas sin estrategias de afrontamiento adecuadas reduce la motivación y el deseo de continuidad. En consecuencia, los resultados de este estudio confirmaron que el burnout no solo compromete el bienestar psicológico del personal de enfermería, sino también su intención de permanencia institucional, afectando la estabilidad de los equipos de salud.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera. Se concluyó que existió una relación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los enfermeros del centro sanitario, evidenciando que a medida que aumentó el agotamiento emocional y la

despersonalización, disminuyó la vinculación institucional y el sentido de pertenencia hacia la organización.

Segunda. Se determinó que el síndrome de burnout se relacionó de manera negativa y significativa con el compromiso afectivo, lo que indica que el incremento del cansancio emocional reduce el vínculo emocional y la identificación del personal con los valores de la institución.

Tercera. Se evidenció una relación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso normativo, demostrando que el desgaste emocional disminuye el sentido de obligación moral y ética hacia la organización.

Cuarta. Se concluyó que el síndrome de burnout se asoció negativamente con el compromiso continuo, lo que sugiere que el agotamiento y la despersonalización reducen la intención de permanecer en la institución por motivos de estabilidad o conveniencia laboral.

5.2 Recomendaciones

Fortalecer programas institucionales de bienestar y autocuidado que incluyan pausas activas, manejo del estrés y apoyo psicológico, a fin de reducir el burnout y reforzar el compromiso laboral del personal de salud.

Promover talleres de inteligencia emocional y comunicación empática, que permitan mejorar las relaciones interpersonales y mantener el vínculo afectivo entre el personal y la institución.

Ejecutar estrategias de reconocimiento y liderazgo ético, para reforzar el sentido de deber y lealtad institucional, fomentando valores de respeto y cooperación.

Desarrollar políticas de estabilidad y capacitación continua, orientadas a incrementar la satisfacción profesional y la permanencia del personal dentro de la organización.

Referencias

1. Organización Mundial de la Salud. Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
2. Caldichoury-Obando N, Ripoll-Córdoba D, Morales-Asencio B, Ibañez-Reyes S, Flórez Y, Reyes-Cervantes C, et al. Burnout en profesionales sanitarios de América Latina durante la pandemia de COVID-19. Revista Colombiana de Psiquiatría [Internet]. 2024; Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0034745024000428>
3. Organización Panamericana de la Salud. Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia [Internet]. 2022. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
4. Jiménez NDJ, Vallejo M, Yanchaguano A, Andino X, Díaz M. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. Revisión sistemática de la literatura. Ciencia Latina [Internet]. 2025;9(2):754-75. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/16877>
5. Castro F, Magaña D, Magaña J, León N, Terán E, Ochoa A, et al. Prevalencia y caracterización del síndrome de burnout en residentes de Ginecología y Obstetricia. Ginecol Obstet Mex [Internet]. 2025;93(1):24-30. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/gom/v93n1/0300-9041-gom-93-01-24.pdf>

6. Dall’Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Hum Resour Health* [Internet]. 2020;18(1):41. Disponible en: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-020-00469-9>
7. Perez V, Bendezú Y. Carga laboral y síndrome de burnout en enfermeras de Lima Metropolitana, 2024-2025. *Ciencia Latina* [Internet]. 2025;9(3):4066-86. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/18043>
8. Lozano-Vargas A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Rev Neuropsiquiatr* [Internet]. 2021;84(1):1-2. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v84n1/0034-8597-rnp-84-01-1.pdf>
9. Saintila J, Soriano-Moreno AN, Ramos-Vera C, Oblitas-Guerrero SM, Calizaya-Milla YE. Association between sleep duration and burnout in healthcare professionals: a cross-sectional survey. *Front Public Health* [Internet]. 10 de enero de 2024;11:1268164. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38269387/>
10. Muir K, Wanchek T, Lobo J, Keim-Malpass J. Evaluating the Costs of Nurse Burnout-Attributed Turnover: A Markov Modeling Approach. *Journal of Patient Safety* [Internet]. 2022;18(4):351-7. Disponible en: https://journals.lww.com/journalpatientsafety/abstract/2022/06000/evaluating_the_costs_of_nurse_burnout_attributed.13.aspx
11. Castillo D, Bravo M, Esquivel J, Esquivel M, Salgado F. Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2022;6(6):8256-71.

12. Bocanegra Y, Saravia M. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de la facultad de salud de una universidad de Lima, 2021. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte; 2022.
13. Sucapuca C, Morales-García WC, Saintila J. Work-Related Factors Associated With Burnout Among Peruvian Nurses. *J Prim Care Community Health* [Internet]. 2022;13:1-8. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21501319221127085>
14. Torres M. Clima organizacional y dimensiones del síndrome de burnout en enfermeros del hospital regional de Ayacucho, 2022. Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú; 2022.
15. Rivera G, Gálvez D. Síndrome Burnout en docentes y el compromiso organizacional durante la emergencia sanitaria por el covid-19. *Ucv - Scientia*. 2021;13(2):7-19.
16. Bu T, Peng C, Liu J, Qiu X, Qiao Z, Zhou J, et al. Nurse burnout: deep connections and solutions revealed by network analysis. *BMC Nurs* [Internet]. 2024;23(1):1-12. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-02190-7>
17. Lopes J, Bretas C, Fernandes C, Verwaal E, Machado L. Influence of burnout on the organizational commitment of healthcare professionals. *Revista de Administração de Empresas*. 2023;63(3):1-19.
18. Laily N, Oetomo H, Sari J, Respatia W. The Role of Organizational Commitment as a Mediator of Burnout Syndrome and Turnover Intention. *Journal of Economics and Business*. 2022;5(2):214-21.

19. Zanaabazar A, Jigjiddorj S. Relationships between mental workload, job burnout, and organizational commitment. En: SHS Web of Conferences. SHS Web of Conferences; 2022. p. 1-11.
20. Li N, Zhang L, Lu Q. The influence of operating room nurses ' job stress on burnout and organizational commitment : The moderating effect of. Journal of Advanced Nursing. 2021;2020(00):1-11.
21. Maslach C, Jackson S. The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Organizational Behavior. 1981;2:99-113.
22. Song KW, Kim HK. Job stress and its related factors among Korean dentists: An online survey study. International Dental Journal. 2019;69(6):436-44.
23. Chohan L, Dewa CS, El-Badrawy W, Nainar SMH. A simple screening tool for occupational burnout among dentists. Journal of the American Dental Association. 2021;152(2):136-45.
24. Wang Y, Gao Y, Xun Y. Work engagement and associated factors among dental nurses in China. BMC Oral Health. 2021;21(1).
25. Román M. El síndrome de burnout en el personal de enfermería. Magna Sapientia - Revista Científica Multidimensional [Internet]. 2024;2(1):73-80. Disponible en: <https://magnasapientia.ritep.es/index.php/ms/article/view/23/26>
26. Tuval A, Berar N, Haimovich M, Perlman S, Ziv T. Organizational Commitment Is Negatively Associated with Burnout Among Nephrology Nurses. Nephrology Nursing Journal. 2021;48(3):253-60.

27. Alzoubi M, Al-Mugheed K, Oweidat I, Alrahbeni T, Alnaeem M, Alabdullah A, et al. Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses. *BMC Psychology*. 2024;12(1):1-9.
28. Amalina FN, Tanti I, Maxwell D. The relationship between temporomandibular disorder and work stress in type C private hospital nurses. *Journal of Stomatology*. 2018;71(3):249-53.
29. Durán R, Gamez Y, Toirac K, Toirac J, Torirac D. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *Medisan* [Internet]. 2021;25(2):278-91. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v25n2/1029-3019-san-25-02-278.pdf>
30. Alqahtani ND, Aljajji S, Alshalan N, Aljabaa A, Aldosari M, Albarakati S. Occupational stress among orthodontists in Saudi Arabia. *Journal of International Society of Preventive and Community Dentistry*. 2020;10(3):350-8.
31. Cohen C, Pignata S, Bezak E, Tie M, Childs J. Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review. *BMJ Open* [Internet]. 2023;13(6):1-23. Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2022-071203>
32. Meyer J, Allen N. Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. *Human Resource Development Quarterly*. 1997;9:309-12.
33. Vargas X. Burnout y compromiso organizacional en profesionales de la salud. Trabajo de Suficiencia Profesional, Universidad de Lima; 2021.

34. Hussein MH, Ow SH, Ibrahim I, Mahmoud MA. Measuring instructors continued intention to reuse Google Classroom in Iraq: a mixed-method study during COVID-19. *Interactive Technology and Smart Education*. 2020;
35. Efa A, Lombebo A, Nuriye S, Facha W. Prevalence of burnout and associated factors among nurses working in public hospitals, southern Ethiopia: a multi-center embedded mixed study. *Scientific Reports*. 2024;14(1):1-13.
36. Sahin S, Arioiz A, Unsal A, Inan E, Ozdemir A. Assessment of Compassion Fatigue and Empathy Levels in Nurses During the COVID-19 Outbreak: Turkey's Case. *J Relig Health* [Internet]. 2023;62(2):1343-57. Disponible en: <https://link.springer.com/10.1007/s10943-023-01749-z>
37. Alinejad-Naeini M, Ghasemi M, Mirzaee MS, Heidari-Beni F. Relationship between organizational commitment, working environment, and burnout in clinical nurses. *Journal of Education and Health Promotion* [Internet]. 2024;13(1):1-8. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11731336/pdf/JEHP-13-447.pdf>
38. Kohnen D, Witte HD, Sermeus W, Schaufeli W. Studying the Relationship between Nurses' Burnout and the Empowering Behaviors of Nursing Leaders. *J Integr Nurs Palliat Care* [Internet]. 2021;1(1):8-13. Disponible en: <https://journalinpc.com/storage/files/article/b69c8fcd-1654-43a0-b0cd-160099a9fe5c-PLwhIMU7avn8fryd/hyyA4U6HwJXBJuT.pdf>
39. Sotelo Medina AB. Impacto del soporte organizacional percibido y el compromiso organizacional en el balance vida - trabajo en la industria manufacturera. *Revista de Comunicación y Salud*. 2018;8(1):45-59.

40. Papisabet M, Jalalpour A, Farahi F, Gholami Z, Shaygani F, Jalili N, et al. Investigating the organizational commitment and its associated factors among the staff of the health sector: a cross-sectional research. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2024;24(1):1-11. Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-024-11893-1>
41. Escamilla-Fajardo P, Núñez-Pomar JM, Prado-Gascó VJ, Ratten V. HRM versus QCA: what affects the organizational climate in sports organizations? *Sport in Society*. 2020;23(2):264-79.
42. Girón R. Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo; 2019.
43. Jilcha K, Kitaw D. A literature review on global occupational safety and health practice & accidents severity. *International Journal for Quality Research*. 2016;10(2):279-310.
44. Mkhoyan G, Velichko E, Said OB, Serebrov D. Academic Stress in Oral Diseases Of Students. *Journal of International Dental and Medical Research*. 2021;14(2):790-6.
45. Wiener M, Remus U, Heumann J, Mahring M. The effective promotion of informal control in information systems offshoring projects. *European Journal of Information Systems*. 2015;24(6):569-87.
46. Jaime-Vargas J. Antecedentes del compromiso afectivo y normativo en enfermería de hospitales privados de Jalisco. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica* [Internet]. 2023;31(1):3-12. Disponible en:

<http://revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/263/146>

47. Riyahi AM, Bashiri A, Alshahrani K, Alshahrani S, Alamri HM, Al-Sudani D. Cyclic Fatigue Comparison of TruNatomy, Twisted File, and ProTaper Next Rotary Systems. *International Journal of Dentistry*. 2020;2020.
48. Linares GDV, Guedez Y. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atención Primaria* [Internet]. 2021;53(5):1-2. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7994441/pdf/main.pdf>
49. Kalmasri F, Haidar AAS. An assessment of occupational stress, job satisfaction and coping strategies among dentists in damascus, Syria. *International Journal of Dentistry and Oral Science*. 2020;7(11):917-26.
50. Ghasemi Z, Dustmohammadloo H, Mehrdoost H, Fatehi F. In the Line of Fire: A Systematic Review and Meta-Analysis of Job Burnout Among Nurses. *ArXiv preprint* [Internet]. 2312:1-15. Disponible en: <https://arxiv.org/abs/2312.14853>
51. Rao SK, Bhat M, David J. Work, stress, and diurnal bruxism: A pilot study among information technology professionals in Bangalore City, India. *International Journal of Dentistry*. 2011;
52. Miron C, Colosi HA. Work stress, health behaviours and coping strategies of dentists from Cluj-Napoca, Romania. *International Dental Journal*. 2018;68(3):152-61.
53. Singh SB, Prabhakar NR, Pentyala SN. *Translational research in environmental and occupational stress*. Nueva Delhi: Springer India; 2014.

54. Francis D, McIntyre S, Mendonça T. Educator Stress : An Occupational Health Perspective. Chicago: Springer International Publishing; 2017.
55. Kanzow P, Wegehaupt FJ, Attin T, Wiegand A. Etiology and pathogenesis of dental erosion. Quintessence international (Berlin, Germany : 1985). abril de 2016;47:275-8.
56. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: McGraw-Hill; 2018.
57. Baena G. Metodología de la investigación. México D.F.: Grupo Editorial Patria; 2017.
58. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagomez A. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. 4a Edición. Bogotá: Ediciones de la U; 2014.
59. Manterola C, Grande L, Otzen T, García N, Salazar P, Quiroz G. Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. Revista chilena de infectología. 2018;35(6):680-8.
60. Arias L. Proyecto de Tesis. Arequipa: José Luis Arias Gonzáles; 2020.
61. Rivera L. Compromiso Organizacional y Síndrome de Burnout en los colaboradores de Supermercados El Súper S.A.C de la Región Lambayeque. Año 2021. Teis de Doctorado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2024.
62. Otzen T, Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. International Journal of Morphology. 2017;1(1):15-20.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistência

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario de Lima, 2025?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso afectivo en enfermeros de un centro sanitario de Lima? ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso normativo en enfermeros de un centro sanitario de Lima? ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso continuo en enfermeros de un centro sanitario de Lima?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario de Lima, 2025</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso afectivo en enfermeros de un centro sanitario. Determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso normativo en enfermeros de un centro sanitario. Determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso continuo en enfermeros de un centro sanitario.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso Organizacional en enfermeros de un centro sanitario de Lima, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso afectivo en enfermeros de un centro sanitario de Lima. Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso normativo en enfermeros de un centro sanitario de Lima. Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Compromiso continuo en enfermeros de un centro sanitario de Lima.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout Agotamiento emocional Despersonalización. Realización personal</p> <p>Variable 2: Compromiso Organizacional Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso continuo</p>	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 117 enfermeras</p> <p>Muestreo: 90 enfermeras</p> <p>Tipo de muestreo: probabilístico aleatorio simple</p>

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario sobre Síndrome de Burnout

A continuación, se presenta un cuestionario diseñado para evaluar la presencia y el nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería de un centro sanitario de la ciudad de Lima durante el año 2025. Este instrumento tiene como finalidad identificar el grado de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal asociados a la actividad laboral, con el propósito de aportar información relevante para el diseño de estrategias preventivas y de intervención en el ámbito de la salud ocupacional. Se solicita que cada pregunta sea respondida con la mayor sinceridad posible, considerando su experiencia personal y la frecuencia con la que ha experimentado cada situación descrita. Para ello, utilice la siguiente escala de respuesta:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.							
2	Me siento cansado(a) al final de la jornada laboral.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado(a).							
4	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis pacientes.							

5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.								
6	Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.								
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.								
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado(a) por mi trabajo.								
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.								
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta actividad.								
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.								
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.								
13	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.								
14	Creo que trabajo demasiado.								
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.								
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.								
18	Me siento motivado(a) después de trabajar en contacto con pacientes.								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
20	Me siento acabado(a) en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.								
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.								
22	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.								

Cuestionario Compromiso Organizacional

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el nivel de compromiso organizacional del personal de enfermería de un centro sanitario de la ciudad de Lima durante el año 2025. Este instrumento busca conocer el grado de identificación, sentido de pertenencia y disposición del personal hacia la institución, considerando aspectos como la lealtad, el involucramiento y la intención de permanencia en el centro de trabajo. Se solicita responder cada ítem con total honestidad, basándose en sus percepciones y experiencias laborales. Para ello, utilice la siguiente escala de respuesta:

6 = Definitivamente de acuerdo

5 = Muy de acuerdo

4 = De acuerdo

3 = En desacuerdo

2 = Muy en desacuerdo

1 = Definitivamente en desacuerdo

Compromiso organizacional		1	2	3	4	5	6
1	Me gustaría continuar el resto de mi vida en esta organización.						
2	Siento de verdad que cualquier problema en esta organización también es mi problema.						
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.						
4	En esta organización me siento como en familia.						
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.						
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.						
7	Me siento parte integrante de esta organización.						
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque pudiera beneficiarme con el cambio.						
9	Creo que le debo mucho a esta organización.						
10	Esta organización se merece mi lealtad.						
11	No siento ninguna obligación de seguir trabajando para esta organización.						

12	Me sentiría culpable si dejara esta organización en este momento.						
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.						
14	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.						
19	Creo que, si dejara esta organización, no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque realmente lo desee.						
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.						


Anexo 3: Confiabilidad del instrumento**Tabla 8.** Fiabilidad de la variable Síndrome de Burnout

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.943	0.957

Tabla 9. Fiabilidad de la variable Compromiso organizacional

	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.965	0.972

Anexo 4: Constancia de aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 11 de noviembre del 2025.

Autor Responsable:
Alicia Noreña Ramírez

Exp. Nº: 2306-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UN CENTRO SANITARIO, LIMA – 2025.”**
Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 10/11/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
Alicia Noreña Ramírez
Joel Alexander Palacios Castro



La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Arequipa 440 / Teléfono: 939513820 (Atención: lunes a viernes de 8:00 a 16:30 horas.) / Correo: comite.etica@uwieneredu.pe



PERÚ

Ministerio de Defensa

Ejército del Perú

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año de la recuperación consolidación de la economía peruana"

Lima, 18 de noviembre de 2025

Carta N° 068 AA- 11/8/

Señores NOREÑA RAMIREZ ALICIA Y PALACIOS CASTRO JOEL ALEXANDER

Asunto: Autorización de ejecución de trabajo de investigación en el HMC

Ref a. Solicitud s/n del 01 de noviembre 2025
 b. Directiva N° 002/Y-6.j.3.c/05.00 "Normas para la realización de trabajos de investigación y ensayos clínicos en el Sistema de Salud del Ejército"

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para comunicarle en relación a los documentos de la referencia, que esta Dirección autoriza la ejecución del trabajo de investigación titulado: "SINDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UN CENTRO SANITARIO, LIMA -2025.

Por tal motivo debe coordinar con el Dpto. de Estomatología y Dpto. de Seguridad de nuestro hospital, sin irrogar gastos a fin de no comprometer a la Institución, sujetándose a las normas de seguridad existentes, incluyendo el consentimiento informado para actividades de investigación; asimismo, al finalizar el estudio deberá remitir una copia de trabajo en físico y virtual al Departamento de Apoyo a la Docencia, Capacitación e Investigación del HMC para su conocimiento y difusión.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



O-319707672-O+
FREDY ISLA TAPIA


General de Brigada
 Director del Hospital Militar Central

O-338914886-O+
WALTER HUARANGA BUSTAMANTE
 CRL S ODO
 Jefe del DADCI - HMC

Distribución: Dpto. de seguridad 01 (C. Inf)
 WOHB/jmr

Anexo 5: Consentimiento informado






FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	
Título del Proyecto de Investigación: SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UN CENTRO SANITARIO, LIMA – 2025.	
Autor Responsable: Alicia Noreña Ramirez.	
Autor 2: Joel Alexander Palacios Castro.	
Institución: Hospital Militar	
I. INVITACIÓN	
Estimado(a) participante: Le invitamos a participar en un estudio de investigación titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UN CENTRO SANITARIO, LIMA – 2025", desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. (UPNW). A continuación, le proporcionamos información detallada sobre el estudio y su participación.	
II. INFORMACIÓN	
2.1	<p>Propósito del estudio: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en enfermeros del Hospital Militar Central. Los objetivos específicos son: -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso afectivo. 2. Analizar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso normativo. 3. Analizar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso de continuidad. <p>Los resultados permitirán generar conocimiento científico sobre el impacto del agotamiento emocional en el vínculo institucional del personal de enfermería, y serán utilizados para proponer estrategias de mejora en el clima laboral, fortalecer la gestión del talento humano en salud y reducir la rotación del personal asistencial.</p>
2.2	Duración del estudio: El estudio tendrá una duración de 5 meses.
2.3	Número esperado de participantes: La muestra estará conformada por el total de 45 profesionales de enfermería, lo que constituye la población total; por lo tanto, se adoptará un tipo de muestreo censal.
2.4	<p>Criterios de inclusión y exclusión Criterios de inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfermeros que laboren activamente en la institución. - Contar con contrato vigente, ya sea bajo modalidad nombrada o contratada. - Contar con una permanencia laboral no menor a seis meses en la institución de salud. - Manifiestar su disposición voluntaria para formar parte del estudio. - Suscribir el documento de consentimiento informado correspondiente. <p>Criterios de exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quedarán excluidos aquellos profesionales de enfermería que, durante el periodo de aplicación, se encuentren de vacaciones, con licencia médica o bajo permisos extendidos. - Aquellos que rechacen participar en el estudio. - Participantes que entreguen cuestionarios incompletos o inválidos. - Personal que no cumpla con el tiempo mínimo de permanencia laboral requerido.
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">Página 1 de 3</div>	
Prohibida la reproducción de este documento, este documento impreso es una copia no controlada.	

	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA	CÓDIGO: UPNW-EES-MAN-001
		VERSIÓN: 05


2.5	Procedimientos del estudio: Los participantes completarán dos cuestionarios estructurados: <ul style="list-style-type: none"> - El Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de burnout. - La Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen para medir el compromiso institucional. La aplicación será individual, en formato físico o digital, y tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos. Los resultados serán tratados con estricta confidencialidad, codificados para análisis estadístico, y no se divulgará información personal. Si corresponde, los resultados podrán ser entregados de forma individual a solicitud del participante.
2.6	Riesgos: Son mínimos, como incomodidad emocional al reflexionar sobre experiencias laborales estresantes. No existen riesgos físicos ni invasivos. En caso de malestar, el participante podrá abstenerse de continuar sin repercusiones.
2.7	Beneficios: Los participantes podrán reflexionar sobre su bienestar laboral, contribuir al desarrollo de políticas institucionales de mejora en salud ocupacional, y aportar evidencia científica útil para futuras intervenciones en el ámbito hospitalario. Indirectamente, el estudio puede favorecer la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles.
2.8	Costos e incentivos: La participación no implicará ningún costo para usted, ni recibirá incentivos económicos ni materiales a cambio de su colaboración.
2.9	Confidencialidad: Su información será codificada para proteger su identidad. Si los resultados del estudio se publican, no se incluirá ninguna información que permita identificarlo. Los datos estarán disponibles solo para el equipo de investigación.
2.10	Derechos del participante: Su participación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalización o pérdida de derechos.
2.11	Preguntas/Contacto: Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con el autor responsable Alicia Noreña Ramírez/ 999994963 / a2020102795@uwiener.edu.pe . También, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe
2.12	Ocurrencias/Reclamos: En caso de existir alguna ocurrencia o reclamo, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO		
Declaro haber leído y comprendido el contenido de este Formulario de Consentimiento Informado. He recibido una explicación clara sobre el objetivo, procedimiento y finalidad del estudio, así como respuesta a todas mis preguntas. Entiendo que mi participación es voluntaria y tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este Formulario.		
		___ / ___ / 202__ FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL PARTICIPANTE <i>Nombre del Participante:</i> <i>DNI/Carné de Extranjería/Otros:</i>	HUELLA DACTILAR <i>(opcional)</i>	

Página 2 de 3
Prohibida la reproducción de este documento, este documento impreso es una copia no controlada.

 <p>Universidad Norbert Wiener</p>	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA	CÓDIGO: UPNW-EES-MAN-001 VERSIÓN: 05
		10/11/2025. FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL AUTOR RESPONSABLE <i>Nombres y Apellidos: Alicia Noreña Ramirez.</i> <i>DNI: 71309954</i>	HUELLA DACTILAR (opcional)	
		10/11/ 2025. FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL AUTOR 2 <i>Nombres y Apellidos: Joel Alexander Palacios Castro</i> <i>DNI: 73984107</i>	HUELLA DACTILAR (opcional)	
FIRMA DEL TESTIGO/REPRESENTANTE LEGAL (en caso corresponda) <i>Nombre del Testigo o Representante Legal:</i> <i>DNI/Carné de Extranjería/Otros:</i>	HUELLA DACTILAR (opcional)	___/___/202__ FECHA (dd/mm/aaaa)
NOTA: <ul style="list-style-type: none"> - <i>La firma del testigo o representante legal será obligatoria solo si el participante tiene una discapacidad que le impida firmar o no saber leer ni escribir.</i> - <i>Si otro integrante del equipo de investigación es asignado para aplicar este consentimiento informado deberá firmar en este documento.</i> - <i>Recuerde que no se debe reclutar voluntarios de grupos "vulnerables" (presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleadas con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc.), salvo que el diseño de investigación beneficie directamente a dicha población.</i> 		
Página 3 de 3 Prohibida la reproducción de este documento, este documento impreso es una copia no controlada.		

Anexo 6: Informe de Tesis

 Universidad Norbert Wiener	INFORME DEL ASESOR		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-014	VERSIÓN: 02 REVISIÓN: 02	FECHA: 13/05/2020

Lima, 14 de diciembre del 2025

Mg. Eduardo Valentín Falcón Puicón
Jefe de Grados y Títulos
Universidad Privada Norbert Wiener
Presente.-


De mi especial consideración,

Es grato expresarle un cordial saludo y como asesora de tesis titulada **“SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ENFERMEROS DE UN CENTRO SANITARIO, LIMA – 2025”** presentado por los bachiller Alicia Noreña Ramirez y Joel Alexander Palacios Castro; para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Enfermería; ha sido concluida satisfactoriamente.

Al respecto informo que se lograron los siguientes objetivos:

- Orientar la investigación para lograr los objetivos de la misma.
- Revisar el informe final en sus resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.
- Aprobar la tesis para su sustentación.

Atentamente,



Firma de la Asesora

Mg. Lic. Lucimar Barrios Cabello.

Anexo 7: Reporte de Turnitin






16% 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

- 12%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

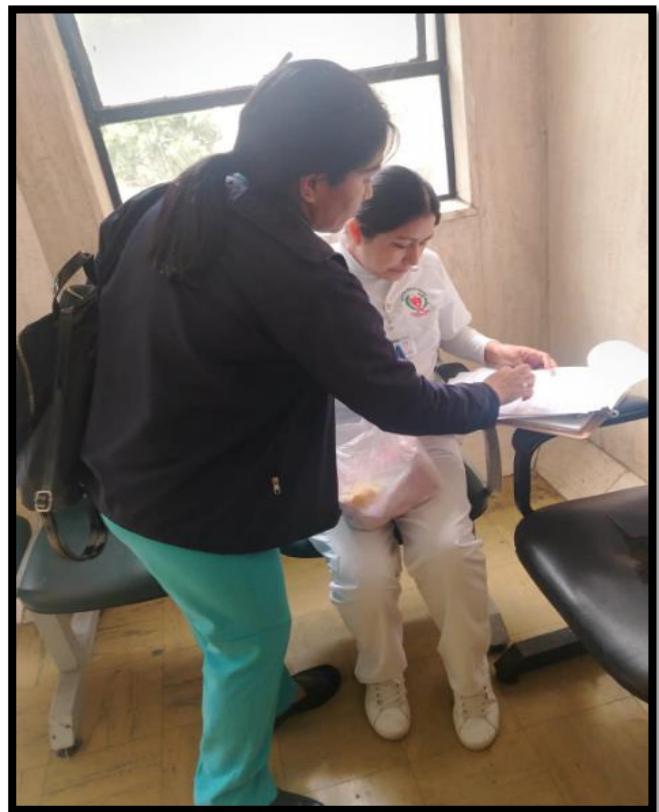
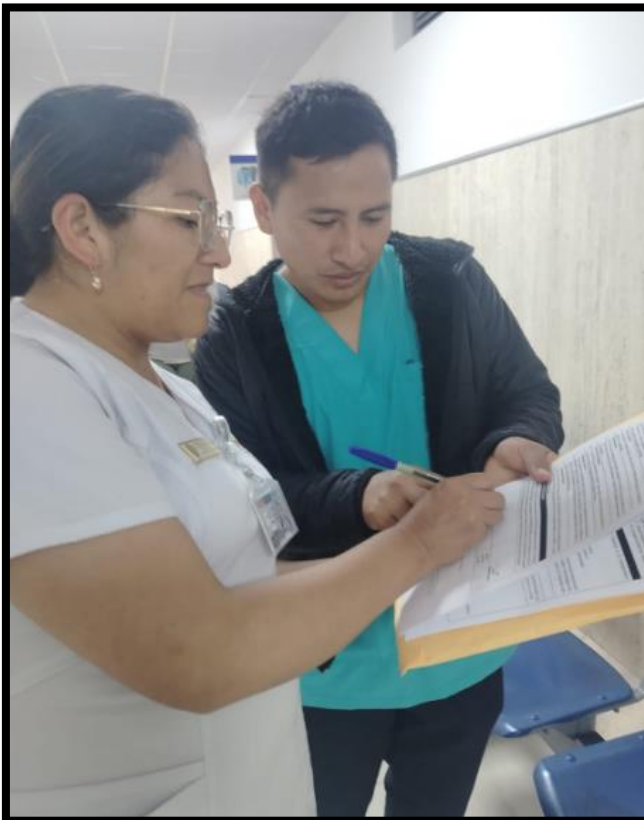
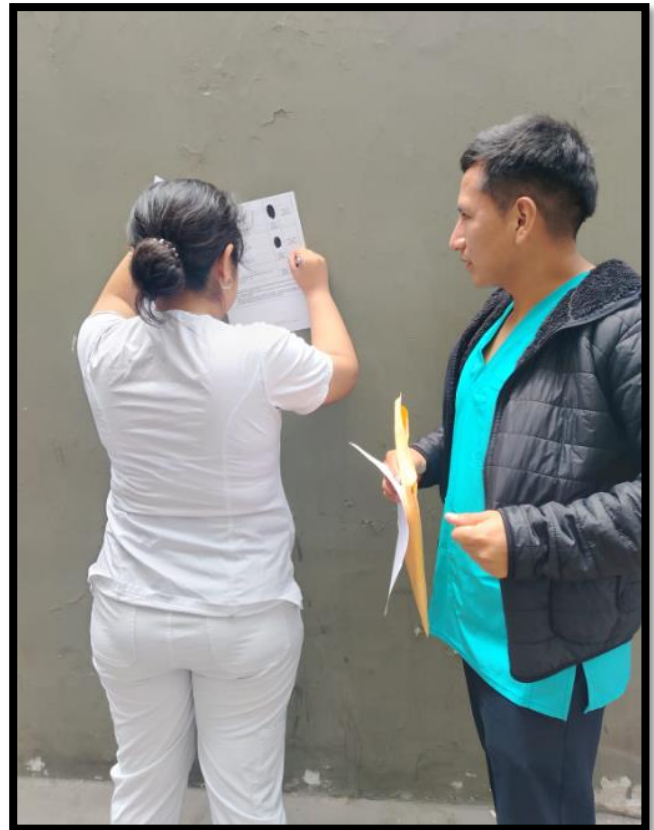
No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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.



Anexo 8: Evidencia Fotográfica







2.5	<p>Procedimientos del estudio: Los participantes completarán dos cuestionarios estructurados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de burnout. - La Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen para medir el compromiso institucional. <p>La aplicación será individual, en formato físico o digital, y tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos.</p> <p>Los resultados serán tratados con estricta confidencialidad, codificados para análisis estadístico, y no se divulgará información personal. Si corresponde, los resultados podrán ser entregados de forma individual a solicitud del participante.</p>
2.6	<p>Riesgos: Son mínimos, como incomodidad emocional al reflexionar sobre experiencias laborales estresantes. No existen riesgos físicos ni invasivos. En caso de malestar, el participante podrá abstenerse de continuar sin repercusiones.</p>
2.7	<p>Beneficios: Los participantes podrán reflexionar sobre su bienestar laboral, contribuir al desarrollo de políticas institucionales de mejora en salud ocupacional, y aportar evidencia científica útil para futuras intervenciones en el ámbito hospitalario. Indirectamente, el estudio puede favorecer la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles.</p>
2.8	<p>Costos e incentivos: La participación no implicará ningún costo para usted, ni recibirá incentivos económicos ni materiales a cambio de su colaboración.</p>
2.9	<p>Confidencialidad: Su información será codificada para proteger su identidad. Si los resultados del estudio se publican, no se incluirá ninguna información que permita identificarlo. Los datos estarán disponibles solo para el equipo de investigación.</p>
2.10	<p>Derechos del participante: Su participación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalización o pérdida de derechos.</p>
2.11	<p>Preguntas/Contacto: Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con el autor responsable Alicia Noreña Ramírez/ 999994963 / a2020102795@uwiener.edu.pe. También, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe</p>
2.12	<p>Ocurrencias/Reclamos: En caso de existir alguna ocurrencia o reclamo, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe</p>

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Declaro haber leído y comprendido el contenido de este Formulario de Consentimiento Informado. He recibido una explicación clara sobre el objetivo, procedimiento y finalidad del estudio, así como respuesta a todas mis preguntas. Entiendo que mi participación es voluntaria y tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este Formulario.

		<p>03/12/2025. FECHA (dd/mm/aaaa)</p>
<p style="text-align: center;">FIRMA DEL PARTICIPANTE</p> <p>Nombre del Participante: Bolívar Augusto José DNI/Carné de Extranjería/Otros: 72704097</p>	<p>HUELLA DACTILAR (opcional)</p>	

2.5	<p>Procedimientos del estudio: Los participantes completarán dos cuestionarios estructurados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de burnout. - La Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen para medir el compromiso institucional. <p>La aplicación será individual, en formato físico o digital, y tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos.</p> <p>Los resultados serán tratados con estricta confidencialidad, codificados para análisis estadístico, y no se divulgará información personal. Si corresponde, los resultados podrán ser entregados de forma individual a solicitud del participante.</p>
2.6	<p>Riesgos: Son mínimos, como incomodidad emocional al reflexionar sobre experiencias laborales estresantes. No existen riesgos físicos ni invasivos. En caso de malestar, el participante podrá abstenerse de continuar sin repercusiones.</p>
2.7	<p>Beneficios: Los participantes podrán reflexionar sobre su bienestar laboral, contribuir al desarrollo de políticas institucionales de mejora en salud ocupacional, y aportar evidencia científica útil para futuras intervenciones en el ámbito hospitalario. Indirectamente, el estudio puede favorecer la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles.</p>
2.8	<p>Costos e incentivos: La participación no implicará ningún costo para usted, ni recibirá incentivos económicos ni materiales a cambio de su colaboración.</p>
2.9	<p>Confidencialidad: Su información será codificada para proteger su identidad. Si los resultados del estudio se publican, no se incluirá ninguna información que permita identificarlo. Los datos estarán disponibles solo para el equipo de investigación.</p>
2.10	<p>Derechos del participante: Su participación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalización o pérdida de derechos.</p>
2.11	<p>Preguntas/Contacto: Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con el autor responsable Alicia Noreña Ramírez/ 999994963 / a2020102795@uwiener.edu.pe. También, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe</p>
2.12	<p>Ocurrencias/Reclamos: En caso de existir alguna ocurrencia o reclamo, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe</p>

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Declaro haber leído y comprendido el contenido de este Formulario de Consentimiento Informado. He recibido una explicación clara sobre el objetivo, procedimiento y finalidad del estudio, así como respuesta a todas mis preguntas. Entiendo que mi participación es voluntaria y tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este Formulario.

		<p>3 / 12 / 2025 FECHA (dd/mm/aaaa)</p>
<p>FIRMA DEL PARTICIPANTE Nombre del Participante: Koral Gisela L. DNI/Carné de Extranjería/Otros: H44112</p>	<p>HUELLA DACTILAR (opcional)</p>	

2.5	<p>Procedimientos del estudio: Los participantes completarán dos cuestionarios estructurados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de burnout. - La Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen para medir el compromiso institucional. <p>La aplicación será individual, en formato físico o digital, y tendrá una duración aproximada de 20 a 30 minutos.</p> <p>Los resultados serán tratados con estricta confidencialidad, codificados para análisis estadístico, y no se divulgará información personal. Si corresponde, los resultados podrán ser entregados de forma individual a solicitud del participante.</p>
2.6	<p>Riesgos: Son mínimos, como incomodidad emocional al reflexionar sobre experiencias laborales estresantes. No existen riesgos físicos ni invasivos. En caso de malestar, el participante podrá abstenerse de continuar sin repercusiones.</p>
2.7	<p>Beneficios: Los participantes podrán reflexionar sobre su bienestar laboral, contribuir al desarrollo de políticas institucionales de mejora en salud ocupacional, y aportar evidencia científica útil para futuras intervenciones en el ámbito hospitalario. Indirectamente, el estudio puede favorecer la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles.</p>
2.8	<p>Costos e incentivos: La participación no implicará ningún costo para usted, ni recibirá incentivos económicos ni materiales a cambio de su colaboración.</p>
2.9	<p>Confidencialidad: Su información será codificada para proteger su identidad. Si los resultados del estudio se publican, no se incluirá ninguna información que permita identificarlo. Los datos estarán disponibles solo para el equipo de investigación.</p>
2.10	<p>Derechos del participante: Su participación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalización o pérdida de derechos.</p>
2.11	<p>Preguntas/Contacto: Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con el autor responsable Alicia Noreña Ramirez/ 999994963 / a2020102785@uwiener.edu.pe. También, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe</p>
2.12	<p>Ocurrencias/Reclamos: En caso de existir alguna ocurrencia o reclamo, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe</p>

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Declaro haber leído y comprendido el contenido de este Formulario de Consentimiento Informado. He recibido una explicación clara sobre el objetivo, procedimiento y finalidad del estudio, así como respuesta a todas mis preguntas. Entiendo que mi participación es voluntaria y tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este Formulario.

		03 / 13 / 2025 FECHA (dd/mm/aaaa)
FIRMA DEL PARTICIPANTE Nombre del Participante: Edith Cosmory Alvarado Cosmory DNI/Corre de Extranjería/Otros: 74431041	HUELLA DACTILAR (opcional)	




16% 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

- 12%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 14%  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

- 12% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 14% 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	Internet	hdl.handle.net	4%
2	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-09-11	1%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-12-05	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-21	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Internet	apirepositorio.unu.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-15	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-11-27	<1%
11	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%