



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA ONCOLÓGICA

Trabajo Académico

Síndrome de Burnout y desempeño del personal de enfermería del servicio
oncológico en un hospital regional de Huánuco, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería Oncológica

Presentado por:

Autora: Falcon Tarazona, Hilary Pierina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1024-894X>

Asesora: Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158>

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: 30/03/2025

Yo, **HILARY PIERINA FALCON TARAZONA**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería Oncológica** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico " **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO ONCOLÓGICO EN UN HOSPITAL REGIONAL DE HUÁNUCO, 2026**"

Asesorado por el docente: Mg. Leslie Elizabeth Peña Guerrero DNI: N° 40625205 con código ORCID: [https:// 0000-0002-7611-8158](https://0000-0002-7611-8158) tiene un índice de similitud de **20 % (VEINTE %)** con código **oid: 14912:587165871** 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.



Lic. Hilary Pierina Falcón Tarazona

Firma de autor

DNI: 72042354



Firma

Mg. Leslie Elizabeth Peña Guerrero

DNI: 40625205

Lima, 06 de mayo del 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: 30/03/2025

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

justificación del Alto Porcentaje de Similitud en Fuentes Primarias 6 %

Por medio de la presente, me permito someter a su consideración la justificación técnica y metodológica respecto al porcentaje de similitud en fuentes primarias detectado en el trabajo de investigación presentado por la Lic. HILARY PIERINA FALCON TARAZONA

Durante el proceso de revisión con el software Turnitin, se identificó un 20% de similitud total, de los cuales un 6% corresponde a fuentes primarias, superando levemente el límite permitido del 4%. Este informe tiene como objetivo explicar las razones de dicho resultado y detallar las acciones tomadas para mitigar esta situación.

Análisis del Contenido Revisado

Se identificó que el 2% de la similitud proviene del resumen del proyecto. Esta sección presenta una descripción general de la pesquisa y, por su naturaleza, tiende a coincidir con otros trabajos similares. Su redacción responde a la necesidad de comunicar de manera concisa los elementos clave del estudio.

Plantillas Utilizadas:

- **Redacción de Hipótesis:** Las hipótesis fueron formuladas empleando plantillas académicas estandarizadas, utilizadas comúnmente para asegurar claridad, coherencia y precisión conceptual.
- **Diseño Metodológico:** fue redactado siguiendo una estructura predeterminada.

Esto permite mantener la replicabilidad del estudio y cumplir con criterios metodológicos aceptados en la comunidad científica. El uso de estas plantillas contribuyó al aumento del porcentaje de similitud.

Conclusión:

La similitud detectada en fuentes primarias se debe principalmente al uso de estructuras académicas formales y plantillas metodológicas ampliamente aceptadas. No se ha detectado plagio intencional ni copia de contenido sustancial sin atribución.

Atentamente

Mg. Leslie Elizabeth Peña Guerrero

DEDICATORIA

A Kevin Chávez, mi motor y refugio. A mi madre, Amanda, y a mi abuelita, Julia P., pilares de mi vida. Este logro es suyo.

AGRADECIMIENTO

A mí misma, por ser mi mayor aliada, por
la fortaleza de seguir adelante y el
compromiso de aprender y crecer.

JURADO:

PRESIDENTE: Mg. Elsa Magaly Yaya Manco

SECRETARIO: Mg. Leslie Elizabeth Peña Guerrero

VOCAL: Mg. María Rosario Mocarro

INDICE

DEDICATORIA	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
1. EL PROBLEMA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¡Error! Marcador no definido.
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1. TEÓRICA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.2. METODOLÓGICA	¡Error! Marcador no definido.
1.4.3. PRÁCTICA.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
1.5.1. ESPACIAL.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2. TEMPORAL.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.3. POBLACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
2. MARCO TEÓRICO.....	¡Error! Marcador no definido.
2.1. ANTECEDENTES	¡Error! Marcador no definido.
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL	¡Error! Marcador no definido.
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	¡Error! Marcador no definido.
2.2. BASES TEÓRICAS.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1. SINDROME DE BURNOUT	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL	¡Error! Marcador no definido.
2.3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	¡Error! Marcador no definido.
3. METODOLOGÍA.....	¡Error! Marcador no definido.

3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	¡Error! Marcador no definido.
3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	¡Error! Marcador no definido.
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	¡Error! Marcador no definido.
3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.	¡Error! Marcador no definido.
3.9. ASPECTOS ÉTICOS.	¡Error! Marcador no definido.
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	¡Error! Marcador no definido.
4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	¡Error! Marcador no definido.
4.2. PRESUPUESTO	¡Error! Marcador no definido.
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 2. INSTRUMENTOS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO	¡Error! Marcador no definido.8
ANEXO 4. INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN.....	49

RESUMEN

Este estudio tiene como finalidad “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio oncológico”. Esta adoptó un enfoque cuantitativo, siendo aplicada con diseño descriptivo correlacional, observacional, prospectivo y transversal; involucrando a enfermeros del área oncológica mediante dos instrumentos validados: el Maslach Burnout Inventory para medir el síndrome y un cuestionario sobre desempeño laboral estructurado en cinco dimensiones. Los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales se realizarán utilizando pruebas correlacionales para identificar los niveles tanto del burnout como del desempeño laboral, así como su interrelación. Se recolectarán los datos y se tabularan en una plantilla Excel, luego serán analizados mediante análisis estadístico descriptivo inferencial y se presentarán los resultados en tablas y gráficos esto con el fin de promover estrategias que prevengan el burnout y mejoren el rendimiento laboral entre los profesionales enfermeros, contribuyendo así a elevar la calidad asistencial en oncología.

Palabras clave (DeCS): *“Síndrome de burnout”, “desempeño laboral”, “trabajadores de salud”, “personal oncológico”, “estrés laboral”, “salud ocupacional”*.

1. EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, el síndrome de burnout se considera una problemática reveladora en el ámbito de la salud ocupacional, especialmente para los profesionales que realizan tareas asistenciales de manera continua. La Organización Mundial de la Salud lo define como el resultado de un manejo inadecuado del estrés laboral prolongado y lo incluye en la Clasificación Internacional de Enfermedades como un fenómeno relacionado exclusivamente con el entorno laboral. Este síndrome se caracteriza por tres elementos principales: agotamiento emocional, actitudes negativas hacia el trabajo y una disminución en la percepción de realización personal, los cuales afectan tanto el rendimiento profesional como la calidad del servicio ofrecido. (1).

Desde un enfoque regional, la Organización Panamericana de la Salud señala que el personal de enfermería es particularmente vulnerable al síndrome de burnout, como resultado de la elevada carga asistencial, la presión emocional continua y la responsabilidad asociada con el cuidado de pacientes que padecen enfermedades complejas. Además, indica que esta situación puede acarrear efectos negativos tanto para los profesionales como para las instituciones sanitarias, manifestándose en una disminución del rendimiento laboral y en un deterioro en la calidad de la atención médica. (2).

En el contexto asiático, estudios recientes muestran que el personal de enfermería en hospitales especializados, como los de oncología, experimenta altos niveles de burnout. Investigaciones realizadas en centros hospitalarios de la región indican que el agotamiento emocional y la despersonalización están relacionados con problemas en la ejecución de tareas y en el rendimiento laboral general. (3).

De manera análoga, en el continente africano, los datos científicos indican que el síndrome de burnout es un desafío común entre los profesionales de la enfermería, afectado por exigencias laborales y restricciones en los recursos de salud. Las investigaciones realizadas subrayan que esta situación repercute adversamente en la eficacia del desempeño laboral y en la calidad del cuidado brindado a los pacientes. (4).

En Europa, varios estudios recientes han evidenciado una notable incidencia del síndrome de burnout entre enfermeros que laboran en entornos de alta complejidad. Los hallazgos sugieren que este síndrome está vinculado a una reducción en la eficacia laboral y a problemas en la provisión de cuidados seguros y continuos. (5).

En Canadá, investigaciones recientes han puesto de manifiesto una alarmante prevalencia del síndrome de burnout, estableciendo una conexión directa con la disminución de la eficiencia clínica. Los resultados indican que el agotamiento emocional no solo afecta la salud del profesional, sino que también actúa como un

obstáculo para ofrecer cuidados seguros, elevando el riesgo de errores en protocolos oncológicos complejos. (6).

En América, y especialmente en naciones de Latinoamérica, se ha observado un aumento en el burnout entre el personal de enfermería, lo cual se relaciona con la carga laboral excesiva y condiciones organizacionales adversas. Investigaciones recientes indican que esta problemática impacta negativamente en el rendimiento laboral, la estructura del trabajo y la colaboración en equipo dentro de los servicios de salud. (7).

En Chile, investigaciones relacionadas con los ambientes laborales en el sector salud han señalado que la carga excesiva de trabajo y la carencia de apoyo organizacional son factores que contribuyen al agotamiento profesional. Este fenómeno se ha visto relacionado con una disminución en la precisión de los procedimientos clínicos y en la satisfacción laboral, lo cual repercute negativamente en la continuidad de los cuidados seguros para pacientes crónicos. (8)

A nivel nacional, en Perú, estudios realizados en hospitales públicos muestran que el síndrome de burnout es común entre el personal de enfermería, particularmente en áreas especializadas. Los resultados indican que altos niveles de burnout están vinculados a un rendimiento laboral inadecuado y a problemas en la calidad del servicio ofrecido. (9).

En Lima, estudios llevados a cabo en centros de salud especializados en neoplasias han evidenciado que el síndrome de burnout puede ser un factor predictor desfavorable del desempeño profesional. Se ha constatado que el agotamiento emocional persistente disminuye la capacidad de respuesta técnica, lo cual impacta de manera directa en la seguridad del paciente y en la adherencia a las pautas de práctica clínica. (10).

En Huánuco, la Dirección Regional de Salud ha señalado que el personal de enfermería en los servicios hospitalarios especializados, como oncología, enfrenta diversas dificultades, incluyendo cargas asistenciales elevadas, falta de personal, turnos extensos y una considerable demanda emocional. Estas condiciones aumentan la probabilidad de desarrollar síndrome de burnout, lo que repercute negativamente en su bienestar psicológico y en su rendimiento laboral. Según los informes institucionales, los problemas de salud mental vinculados al estrés laboral son una de las principales razones del ausentismo y la reducción del desempeño profesional en los hospitales de la región. Esto pone en riesgo tanto la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes como la seguridad del trabajo enfermero. Esta situación resalta la importancia de investigar el síndrome de burnout entre el personal de enfermería del servicio oncológico del Hospital Regional Hermilio Valdizán, con el objetivo de proporcionar evidencia científica local que ayude a diseñar estrategias para prevenir este síndrome y mejorar el desempeño laboral en Huánuco. (11).

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

“¿De qué manera se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico de un Hospital Regional de Huánuco, 2026?”

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS

“¿De qué manera se relaciona el agotamiento emocional y el desempeño del personal de enfermería del servicio oncológico?”

“¿De qué manera se relaciona la despersonalización y el desempeño del personal de enfermería del servicio oncológico?”

“¿De qué manera se relaciona la realización personal y el desempeño del personal de enfermería del servicio oncológico?”

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

“Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio oncológico”.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- “Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio oncológico”.
- “Identificar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio oncológico”.
- “Identificar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio oncológico”.

1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

1.4.1 TEORICA

Tiene calidad teórica ya que facilitará una inclusión más profunda del síndrome de burnout y su conexión con el desempeño laboral en los profesionales de la salud en el ámbito oncológico, consolidando así la base conceptual de ambas variables. Este estudio se fundamenta en teorías que abordan el estrés laboral y el desgaste profesional, las cuales describen

cómo la prolongada exposición a factores estresantes en el entorno laboral impacta el bienestar emocional, cognitivo y conductual del trabajador, afectando de manera desfavorable su rendimiento en el trabajo.

Asimismo, el estudio se relaciona con teorías específicas de la Enfermería, como la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, que enfatiza la relevancia del bienestar integral del profesional de enfermería para proporcionar un cuidado humano, empático y de calidad. Desde esta óptica, el burnout se presenta como un factor que restringe la capacidad del profesional para ofrecer un cuidado efectivo; por lo tanto, su análisis ayuda a fortalecer el marco teórico de la disciplina de enfermería, especialmente en entornos con alta carga emocional como es el ámbito oncológico.

El rendimiento en el trabajo se basa en la Teoría de Patricia Benner: De novato a experto, que sugiere que el desarrollo del profesional de enfermería progresa gradualmente a través de la experiencia clínica y la adquisición de habilidades profesionales.

Esta teoría postula que el rendimiento laboral se manifiesta en la habilidad del enfermero para implementar tanto conocimientos teóricos como prácticos en la atención al paciente, realizar decisiones clínicas adecuadas, adherirse a los protocolos establecidos y proporcionar cuidados de calidad. En este contexto, el nivel de rendimiento laboral está

estrechamente vinculado con la experiencia profesional, las competencias clínicas y el juicio crítico adquirido durante la trayectoria profesional.

1.4.2 METODOLOGICO

Emplea el enfoque hipotético-deductivo, ya que admite examinar la conexión entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral a partir de hipótesis teóricas que son validadas mediante datos recogidos en un entorno real de investigación. Este enfoque favorece la creación de hipótesis y su comprobación a través del análisis estadístico, garantizando así un proceso investigativo estructurado y lógico.

La utilización de este enfoque es adecuada dado que la investigación se basa en un método cuantitativo, el cual se centra en la medición objetiva de las variables y en la detección de relaciones significativas entre ellas. Además, el método hipotético-deductivo facilita la verificación de si los resultados obtenidos apoyan o refutan las hipótesis formuladas, lo que a su vez fortalece la validez de los hallazgos.

Por lo tanto, la selección de este enfoque refuerza la solidez del análisis y asegura que los hallazgos se logren a través de procesos sistemáticos y comprobables.

1.4.3 PRACTICA

Los hallazgos permitirán determinar el nivel de síndrome de burnout y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el área oncológica, facilitando la identificación temprana de factores de riesgo relacionados con el agotamiento profesional. Esto permitirá reconocer los elementos que afectan la calidad del cuidado brindado por los enfermeros, contribuyendo así a una atención más humana, segura y oportuna para los pacientes. Además, los resultados del estudio ofrecerán información valiosa para la institución hospitalaria, ya que servirán como fundamento para desarrollar estrategias que prevengan el desgaste profesional, fortalezcan el desempeño laboral y mejoren el clima organizacional. Esto tendrá un impacto positivo en la eficiencia del servicio oncológico y en la satisfacción de los usuarios. Esta información será clave para proponer soluciones, tales como programas de manejo del estrés, fortalecimiento del apoyo emocional, mejora del ambiente laboral y promoción del autocuidado entre el personal de salud.

De este modo, los resultados de la investigación podrán ayudar a mejorar el bienestar laboral del personal de enfermería, lo que a su vez optimizará su rendimiento y promoverá una atención más segura, eficiente y centrada en el ser humano para los pacientes, reforzando así la calidad de los servicios de salud.

1.5 DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

1.5.1 TEMPORAL

Se desarrollará entre marzo a junio del año 2026.

1.5.2 ESPACIAL

Se realizará en el Servicio de Oncología de un Hospital Regional, ubicado en calle San Juan Bosco s/n, distrito de Amarilis, provincia de Huánuco, región Huánuco.

1.5.3 POBLACION

Participarán el personal de enfermería que laboran en el área de oncología.

2. MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

López R. (12) 2022 España; el estudio que tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño profesional del personal de enfermería en servicios oncológicos”, la cual se realizó utilizando un encauce cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. Se incluyó una muestra de 210 enfermeros, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory junto con una escala estructurada para evaluar su desempeño laboral. Los hallazgos más relevantes indicaron que el 58% del personal experimentó niveles altos de agotamiento emocional, el 41% reportó despersonalización moderada a alta y el 44% mostró baja realización personal. En términos de desempeño laboral, se observó que el 46% operaba en un nivel bajo y el 38% en un nivel medio. Los investigadores concluyeron que existe una correlación negativa significativa entre el síndrome de burnout y la calidad del trabajo del personal de enfermería en entornos oncológicos.

Schmidt K, Müller A, Weber M, Hoffmann S, Klein T, Braun J (13) 2024 en Alemania; La investigación tuvo como objetivo la “Determinar la prevalencia

del burnout y su influencia en el rendimiento del personal de enfermería oncológica”, este adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional. La muestra incluyó a 83 enfermeros que trabajaban en unidades especializadas en oncología, quienes completaron el Oldenburg Burnout Inventory junto con un cuestionario estructurado sobre su desempeño profesional. Los resultados revelaron que el 53% de los participantes presentó altos niveles de agotamiento, mientras que el 28% mostró agotamiento moderado y solo el 19% reportó niveles bajos. En cuanto al desempeño, se observó que el 20% evidenció niveles altos y un 35% tuvo niveles intermedios. Además, se destacó que el 42% obtuvo calificaciones bajas, lo que se asoció con una mayor frecuencia de errores percibidos, una disminución en la productividad y un menor cumplimiento de los estándares asistenciales. Los investigadores concluyeron que existe una relación negativa significativa entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral.

Chen Y, Li X, Zhang H, Wang J, Liu Q, Sun L (14) 2023 en China; se llevó a cabo un estudio el cual tuvo como objetivo de “Determinar la relación entre el estrés laboral, el burnout y el desempeño en enfermeros oncológicos”, la cual utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. La muestra consistió en 312 profesionales de enfermería que trabajaban en unidades de oncología, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory junto con una escala para evaluar su desempeño laboral. Los resultados indicaron que el 61% de los participantes presentó niveles de burnout que variaban de moderados a altos, siendo especialmente notable el agotamiento emocional.

Además, se observó que el 38% mostró despersonalización significativa y el 41% reportó una disminución en la realización personal. En cuanto al desempeño laboral, se encontró que el 42% obtuvo puntuaciones bajas, lo cual estaba relacionado principalmente con una reducción en la productividad, fatiga frecuente y dificultades para mantener la calidad del cuidado proporcionado. Los autores concluyeron que existe una correlación negativa significativa entre el burnout y el desempeño laboral.

Gómez-Urquiza JL, De la Fuente GA, Cañadas GR, Albendín L, Ortega E. 2022 (15) en Canadá; Se llevó a cabo un estudio el cual tuvo por objetivo “Examinar de manera integral la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermería oncológica”. La investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. La muestra incluyó a 198 enfermeros que laboraban en unidades especializadas en atención oncológica, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory junto con una escala estructurada para medir el desempeño laboral. Entre los hallazgos más relevantes, se destacó que el 50% de los participantes presentó altos niveles de agotamiento emocional, el 33% mostró despersonalización moderada a alta y el 45% reportó una baja realización personal. En relación al desempeño laboral, el 37% obtuvo puntuaciones bajas y el 41% se situó en un nivel intermedio, lo cual se asoció con una disminución en la eficiencia del cuidado, menor satisfacción laboral y un aumento en la intención de rotación. Los autores concluyen que existe una relación significativa entre niveles elevados de burnout y un desempeño profesional reducido.

Al-Hamdan Z, Alshammari E, Bawadi H, Al-Hussami M, Gharaibeh S, Saleh Z (16) 2022 en Jordania, El cual tenía como objetivo “Examinar la relación entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros oncológicos” con el fin de investigar la conexión entre el desgaste profesional y el rendimiento en entornos de alta demanda asistencial. La investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. La muestra incluyó a 256 enfermeros que trabajaban en servicios de oncología, a quienes se les aplicaron instrumentos estandarizados para evaluar tanto el burnout como el desempeño laboral. Los resultados revelaron que un 56% presentó altos niveles del síndrome, destacando especialmente el agotamiento emocional. Además, un 33% mostró niveles elevados de despersonalización, mientras que cerca del 40% reportó una baja realización personal. En términos de desempeño laboral, el 41% se ubicó en un nivel bajo y el 36% en uno medio, evidenciándose dificultades en productividad, cumplimiento de tareas y calidad del cuidado brindado. Los autores confirmaron una relación inversa significativa entre burnout y desempeño laboral, sugiriendo que un aumento en el desgaste profesional está asociado con una reducción en el rendimiento. Concluyeron que este síndrome representa un problema importante que afecta negativamente la práctica de la enfermería oncológica.

2.1.2 A NIVEL NACIONAL

Ramírez P, Torres L, Quispe M (17) 2025 en Perú, Desarrollaron un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros hospitalarios”. La investigación se ejecutó bajo un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. La muestra se constituyó por 180 enfermeros de diversos servicios hospitalarios, a quienes se les aplicaron tanto el Maslach Burnout Inventory como una escala para evaluar su desempeño laboral. Entre los hallazgos más destacados, se reveló que el 52% de los participantes presentaba altos niveles de burnout, siendo evidente un predominio del agotamiento emocional. Asimismo, un 36% mostró niveles moderados a altos de despersonalización y un 41% reportó baja realización personal. En lo que respecta al desempeño laboral, un 40% evidenció un nivel insuficiente, lo que se tradujo en dificultades para cumplir sus funciones de manera eficiente, así como en una disminución de la productividad y una menor calidad en la atención proporcionada. Los autores encontraron una relación estadísticamente significativa entre ambas variables y concluyeron que el aumento del síndrome de burnout impacta negativamente en el desempeño de los profesionales de enfermería.

Vargas J, Salazar R y Medina C (18). 2024 en Trujillo se llevó a cabo un estudio que lleva por objetivo “Evaluar el síndrome de burnout y su efecto sobre el desempeño laboral del personal de enfermería”, la cual utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño transversal. Un total de 145 enfermeros asistenciales participaron, a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach junto con una escala para medir el desempeño laboral. Los resultados

mostraron que el 49% de los participantes presentó altos niveles de agotamiento emocional, mientras que un 33% experimentó despersonalización elevada y un 39% reportó baja realización personal. En lo que respecta al desempeño laboral, el 41% se ubicó en categorías deficientes, evidenciando limitaciones en la calidad del cuidado, cumplimiento de funciones y trabajo colaborativo. Los autores concluyen que existe una relación significativa entre el burnout y el rendimiento laboral, destacando que este síndrome tiene un impacto notable en la actuación del personal de enfermería.

Rojas E, Huamán D (19) 2023 En Huánuco, se llevó a cabo un estudio que lleva como objetivo "Analizar la relación entre burnout y desempeño laboral en enfermeros hospitalarios", dicha investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 120 enfermeros de diversos servicios hospitalarios, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory junto con una escala para evaluar el desempeño laboral. Los resultados revelaron que el 50% de los participantes presentó niveles de burnout que oscilaron entre moderado y alto, destacando especialmente el agotamiento emocional como la dimensión más significativa. Además, el 36% reportó un nivel elevado de despersonalización y el 42% mostró una baja realización personal. En cuanto al desempeño, el 38% obtuvo calificaciones bajas, especialmente en aspectos relacionados con la productividad, la calidad del servicio y el cumplimiento de responsabilidades. Los investigadores concluyeron que hay una relación significativa entre estas

variables, indicando que el burnout está vinculado a un menor rendimiento laboral en los profesionales de enfermería.

Sánchez K. y Paredes M. (20) 2022 En Arequipa, se llevó a cabo un estudio cuyo objetivo es “Determinar el nivel de burnout y desempeño laboral en personal de enfermería”, la cual adoptó una orientación cuantitativa y utilizó un diseño descriptivo-correlacional, abarcando una muestra de 160 enfermeros. Para la recolección de datos, se empleó el Maslach Burnout Inventory junto con una escala que mide el desempeño laboral. Los descubrimientos mostraron que el 46% de los encuestados experimentó altos niveles de burnout, mientras que un 34% consiguió niveles moderados. Analizando las dimensiones del burnout, se observó que el agotamiento emocional afectó al 51% de los participantes, seguido por la despersonalización en un 33% y una baja realización personal en el 40%. En lo relacionado al desempeño laboral, el 37% presentó resultados inferiores a lo esperado, destacándose especialmente en áreas como eficiencia, cumplimiento de funciones y trabajo en equipo. A partir de estos resultados, se finiquita que existe una asociación significativa entre ambas variables.

Flores A. y Castillo J. (21) 2021 desde Cusco, se llevó a cabo un estudio con el propósito de “Evaluar el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería,” la cual se realizó con una perspectiva cuantitativa y utilizó un diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 132 enfermeros asistenciales, a quienes se les aplicó el

Maslach Burnout Inventory junto con un instrumento para evaluar el desempeño laboral. Los hallazgos revelaron que el 45% de los participantes experimentó altos niveles de agotamiento emocional, mientras que un 32% mostró una despersonalización significativa, y el 39% reportó una baja realización personal. En términos de desempeño laboral, un 36% presentó resultados deficientes, evidenciando limitaciones en productividad, calidad del cuidado y cumplimiento de responsabilidades. El autor concluye que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral.

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1 Síndrome de burnout

Concepto

El síndrome de burnout, según la Organización Mundial de la Salud, es un fenómeno laboral que surge del estrés crónico en el entorno de trabajo, el cual no se ha manipulado de manera efectiva. Este síndrome se manifiesta a través de sensaciones de agotamiento energético, un aumento en la desconexión mental con respecto al trabajo y una disminución en la eficiencia profesional. Afecta principalmente a los profesionales del sector salud que enfrentan altas demandas emocionales, como ocurre con el personal dedicado a la oncología. (22).

Dimensiones

Schaufeli sugiere que el síndrome de burnout abarca tres dimensiones esenciales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. (23).

El agotamiento emocional se caracteriza por una sensación de estar mentalmente fatigado y carecer de los recursos psicológicos necesarios para enfrentar las exigencias laborales. Este aspecto constituye el núcleo del síndrome de burnout y se expresa a través de fatiga persistente, desgaste emocional, percepción de sobrecarga y reducción de la energía en el trabajo. Esto es especialmente relevante para profesionales que interactúan continuamente con personas que requieren atención, como el personal enfermero. Investigaciones recientes indican que el agotamiento emocional es el primer signo del burnout y el factor principal vinculado a la disminución del rendimiento laboral y la calidad del cuidado proporcionado. (24).

La despersonalización implica la adopción de cualidades negativas, frías o distantes hacia los pacientes, colegas o usuarios de los servicios, actuando como un mecanismo defensivo frente al agotamiento emocional. Esta dimensión se manifiesta a través de respuestas impersonales, una disminución en la empatía y un trato deshumanizado, lo que impacta directamente en la relación entre enfermero y paciente. Estudios recientes han demostrado que la despersonalización se relaciona con una mayor insatisfacción laboral, incrementos en los errores durante la atención y un

deterioro del clima organizacional, siendo particularmente común en áreas de alta carga emocional como oncología. (25).

La realización personal se entiende como una percepción desfavorable del desempeño en el ámbito laboral, que va acompañada de emociones como la incompetencia, la baja productividad y una insatisfacción profesional notable. Esta dimensión pone de manifiesto la reducción en el sentido de logro tanto personal como profesional en el entorno laboral, lo que impacta negativamente en la motivación y el compromiso del personal de enfermería. Investigaciones recientes sugieren que una menor realización personal está vinculada a un rendimiento laboral inferior, un aumento en las intenciones de dejar el puesto y una disminución en la eficacia de los cuidados proporcionados por enfermería. (26).

Teoría de enfermería

Desde la óptica de la Teoría del Déficit de Autocuidado propuesta por Dorothea Orem, el síndrome de burnout puede interpretarse como una situación que surge de un desajuste entre las exigencias del autocuidado terapéutico y la habilidad del profesional para cumplirlas. En el ámbito laboral, particularmente entre el personal de enfermería, las demandas físicas, emocionales y cognitivas del trabajo tienden a sobrepasar progresivamente la capacidad individual para el autocuidado. Esto da lugar a un déficit que se manifiesta en síntomas como agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en la realización personal. (27).

La teoría de Orem sugiere que el incumplimiento en la satisfacción de las necesidades de autocuidado por parte de los profesionales, a causa de una excesiva carga laboral, estrés persistente y condiciones organizacionales desfavorables, puede conducir a un deterioro del bienestar integral. En particular, para el personal de enfermería oncológica, la exposición continua al sufrimiento, la carga emocional y la elevada demanda asistencial aumentan el riesgo de desarrollar síndrome de burnout, ya que restringen la capacidad del individuo para preservar su equilibrio físico y psicológico. (28).

Asimismo, desde la perspectiva de Orem, el síndrome de burnout impacta no solo en la salud del profesional, sino que también afecta su habilidad para ofrecer cuidados eficaces y seguros, dado que la falta de autocuidado influye directamente en su rendimiento laboral. Por esta razón, esta teoría es relevante para fundamentar teóricamente la investigación sobre el síndrome de burnout en el ámbito de la enfermería, ya que facilita entenderlo como una consecuencia del incumplimiento de los requisitos universales y del desarrollo del autocuidado en el medio laboral. (29)

2.2.2 Desempeño laboral

Concepto

El rendimiento laboral en el ámbito de la enfermería se entiende como un constructo con múltiples facetas, que abarca varios elementos relacionados con la ejecución efectiva de las tareas asistenciales. Las dimensiones incluyen

la calidad del trabajo, el cumplimiento de funciones, la responsabilidad profesional, la colaboración en equipo y la organización del trabajo. Estas dimensiones facilitan una evaluación completa del desempeño del personal de enfermería en el contexto hospitalario y su aporte a los objetivos de la institución. (30).

Diversas investigaciones recientes sugieren que el desempeño laboral de los enfermeros está estrechamente relacionado con factores organizacionales, emocionales y psicosociales. Estos aspectos afectan directamente la calidad del cuidado brindado, la seguridad del paciente y la eficacia en los servicios de salud. En especial en campos complejos como la oncología, un rendimiento laboral adecuado es fundamental debido a la significativa carga asistencial, emocional y técnica asociada a este tipo de atención. (31)

Dimensiones

El desempeño laboral en el ámbito de la enfermería se entiende como un concepto que abarca múltiples dimensiones, las cuales se relacionan con la ejecución efectiva de las funciones asistenciales. Las principales dimensiones incluyen la calidad del trabajo, el cumplimiento de tareas, la responsabilidad profesional, la colaboración en equipo y la organización laboral. Estas dimensiones facilitan una evaluación completa del rendimiento del personal de enfermería en el entorno hospitalario y su aporte a los objetivos de la institución. (32)

Calidad del trabajo

La calidad del trabajo corresponde con el grado de exactitud, responsabilidad y adherencia que el profesional de enfermería demuestra al llevar a cabo sus funciones laborales, garantizando cuidados que sean seguros, oportunos y humanizados. Este aspecto abarca la correcta implementación de procedimientos, el cumplimiento de protocolos institucionales y una atención enfocada en el paciente. Investigaciones recientes sugieren que una calidad adecuada en el trabajo está vinculada a una mayor satisfacción por parte del usuario y a la disminución de eventos adversos en los servicios hospitalarios. (33).

Cumplimiento de funciones

El cumplimiento de funciones se refiere al nivel en que el personal de enfermería lleva a cabo las actividades y responsabilidades definidas en su rol profesional, conforme a las directrices de la institución y las normativas aplicables. Esta área abarca aspectos como la puntualidad, el respeto por el horario laboral y la correcta realización de tareas tanto asistenciales como administrativas. Estudios recientes indican que la falta de cumplimiento en estas funciones está asociada con una disminución en el rendimiento laboral y un incremento en la carga de trabajo del equipo de salud. (34).

Responsabilidad profesional

La responsabilidad profesional se entiende como el deber ético y moral que tiene el enfermero de aceptar las repercusiones de sus acciones en el ámbito laboral, actuar con integridad y proporcionar cuidados fundamentados en principios científicos y éticos. Esta dimensión es esencial para la práctica profesional, ya que impacta en la toma de decisiones clínicas y en la adherencia a los estándares de calidad. Investigaciones recientes sugieren que un elevado nivel de responsabilidad profesional está vinculado a un mejor rendimiento y a una mayor confianza dentro del equipo multidisciplinario. (35).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo implica la habilidad del personal de enfermería para colaborar eficazmente con otros profesionales de la salud, asegurando una comunicación efectiva y coordinando esfuerzos en pro del paciente. Esta faceta apoya la continuidad del cuidado y optimiza la eficiencia en los servicios hospitalarios. Estudios recientes demuestran que un buen trabajo en equipo potencia el rendimiento laboral y disminuye los errores en la atención médica. (36).

Organización del trabajo

La organización del trabajo se entiende como la habilidad del personal de enfermería para planificar, establecer prioridades y distribuir eficientemente sus tareas laborales, maximizando el uso del tiempo y los recursos disponibles. Una correcta organización del trabajo facilita la gestión de

situaciones con alta demanda asistencial, como las que se encuentran en los servicios oncológicos, promoviendo un desempeño laboral más efectivo y reduciendo el estrés en el entorno laboral. (37)

Teoría de enfermería

Desde la óptica de la Teoría del desarrollo profesional propuesta por Patricia Benner, el rendimiento de los profesionales de enfermería se concibe como un proceso evolutivo que se fundamenta en la experiencia clínica y en el perfeccionamiento de las competencias profesionales. Según Benner, los enfermeros avanzan a través de cinco etapas de desempeño: novato, principiante avanzado, competente, eficiente y experto. Estas etapas indican el nivel de habilidad en la toma de decisiones, la realización de cuidados y el juicio clínico. (38)

En el ámbito hospitalario, la efectividad laboral se refleja en la habilidad del profesional para combinar el conocimiento teórico con la práctica clínica, manejar adecuadamente situaciones complejas y ofrecer cuidados de calidad y seguros. En áreas especializadas como oncología, donde las demandas asistenciales y emocionales son significativas, el rendimiento laboral del enfermero está estrechamente relacionado con la experiencia adquirida y el desarrollo de competencias clínicas, tal como lo sugiere la teoría de Benner. (39).

De manera similar, esta teoría sostiene que el rendimiento en el trabajo no solo se basa en la experiencia acumulada, sino que también está determinado por las condiciones del entorno laboral y el bienestar emocional del profesional. La presencia de factores adversos como una alta carga de trabajo, estrés continuo o agotamiento psicosocial obstaculiza el desarrollo progresivo de habilidades y la ascensión a niveles superiores de rendimiento profesional. Por lo tanto, el modelo de desarrollo profesional de Benner es relevante para este estudio, ya que facilita la comprensión del desempeño laboral del personal de enfermería como un proceso dinámico influenciado tanto por la experiencia práctica como por elementos organizacionales y psicosociales. (40)

En este sentido, la teoría de Patricia Benner ofrece un marco teórico robusto para fundamentar la variable de desempeño laboral en esta investigación, al detallar de qué manera el avance gradual en las competencias afecta la calidad del trabajo, la eficacia del cuidado y el cumplimiento de las responsabilidades del personal de enfermería en el área oncológica. (41)

2.3 FORMULACION DE HIPOTESIS

2.3.1 Hipótesis general

H1: “Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio oncológico de un Hospital Regional de Huánuco, 2026”.

H0: “No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio oncológico de un Hospital Regional de Huánuco, 2026”.

2.3.2 Hipótesis Específica

HiE1: “Existe relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio oncológico”.

HiE2: “Existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio oncológico”.

HiE3: “Existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio oncológico”.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

Esta utiliza el enfoque hipotético-deductivo, ya que se basa en una hipótesis previamente establecida sobre la conexión entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral. Esta hipótesis será evaluada a través de la recopilación y análisis estadístico de datos obtenidos del personal de enfermería en el servicio oncológico. (42).

3.2 Enfoque de la investigación

Es cuantitativo, puesto que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico (43).

3.3 Tipo de investigación

Es un enfoque aplicado, ya que se centra en la utilización del conocimiento científico para entender y resolver un problema específico en un contexto real. En este caso, se examina la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral del personal de enfermería en el servicio oncológico de un Hospital Regional de Huánuco. Este tipo de investigación se distingue por su búsqueda de resultados prácticos que generen información valiosa para la toma de decisiones, el diseño de estrategias de intervención y la mejora de procesos organizacionales. Los hallazgos de este estudio permitirán determinar el nivel del síndrome de burnout y su asociación con el desempeño laboral, ofreciendo evidencia científica que podrá ser utilizada por las autoridades sanitarias para implementar acciones enfocadas en la prevención del burnout y en el fortalecimiento del rendimiento del personal de enfermería. (44)

3.4 Diseño de la investigación

Se desarrolla bajo un diseño descriptivo, correlacional, observacional, prospectivo y de corte transversal, de acuerdo con la naturaleza del problema de estudio y los objetivos planteados.

El diseño es descriptivo, porque permite detallar y caracterizar los niveles del síndrome de burnout y del desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico, describiendo sus dimensiones y manifestaciones tal como se presentan en el contexto real, sin realizar intervenciones sobre las variables de estudio (45).

Además, el diseño del estudio es correlacional, ya que el propósito fundamental de la investigación es identificar la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral del personal de enfermería. Se llevará a cabo un análisis del grado de asociación estadística entre estas dos variables, sin buscar establecer vínculos causales. (46).

La investigación se clasifica como observacional, dado que el investigador no interviene intencionadamente en las variables; en su lugar, se dedica a observar y registrar los fenómenos tal como se presentan en su ambiente natural, teniendo en cuenta las condiciones específicas del entorno hospitalario. (47).

El estudio tiene un enfoque prospectivo, ya que la recopilación de datos se llevará a cabo desde el comienzo del mismo y hacia el futuro, utilizando los instrumentos de medición durante el año 2026, sin recurrir a registros históricos ni bases de datos anteriores. (48).

Finalmente, el diseño es transversal, ya que se evaluarán las variables del síndrome de burnout y el desempeño laboral en un único instante, lo que facilitará el análisis conjunto de ambas variables en la población objeto de estudio. (49).

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La plantilla estará integrada por 20 enfermeras y 15 técnicos en enfermería del departamento de oncología de un hospital regional.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que trabaja en el departamento oncológico de un hospital regional.
- Personal de enfermería que valide la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeras(os) en funciones administrativas.
- Enfermeras(os) que están de vacaciones o en licencia.
- Enfermeras(os) que no hayan firmado el consentimiento informado.

3.6. Variable: Síndrome de burnout corregir dirección texto y líneas

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
El síndrome de burnout es considerado un fenómeno ocupacional producto del estrés laboral crónico que no ha sido gestionado con éxito. Se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y una reducción del sentimiento de realización personal en el trabajo, afectando el bienestar del profesional y la calidad del cuidado brindado (50)	Nos menciona que en su instrumento Maslach Burnout Inventory, fue validado obteniendo una confiabilidad de aplicando el coeficiente de confiabilidad alfa Cronbach obteniendo un valor de 0.794, que evalúa el síndrome de burnout en profesionales de la salud a través de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones. LOS puntajes según la frecuencia con la que se experimentan los sentimientos asociados a cada dimensión; puntajes altos en agotamiento emocional y despersonalización, junto con puntajes bajos en realización personal, indican mayor presencia de burnout (51).	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	• Extenuación emocional • Postración laboral • Sensación de sobrecarga • Falta de energía para el trabajo	ORDINAL	Bajo: ≤16 puntos Moderado: 17–26 Alto: ≥27 puntos
		DESPERSONALIZACIÓN	• Trato impersonal hacia los pacientes • Actitudes negativas • Distanciamiento emocional • Indiferencia laboral		Bajo: ≤6 puntos Moderado: 7–12 puntos Alto: ≥13 puntos
		REALIZACIÓN PERSONAL	• Satisfacción laboral • Sentido de logro profesional • Motivación en el trabajo • Percepción de eficacia persona		Bajo: ≤31 puntos Moderado: 32–38 puntos Alto: ≥39 puntos

Variable: Desempeño Laboral

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Grado en que el trabajador cumple de manera eficiente, eficaz y responsable las funciones y actividades asignadas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a la calidad del servicio (52)	Esta variable se medirá a través de un instrumento tipo cuestionario estructurado que recoja comportamientos observables y auto reportados relacionados con habilidades y capacidades técnicas, cumplimiento de metas asignadas, responsabilidad profesional, trabajo en equipo y organización del trabajo, aplicado de forma individual a cada participante (53).	CALIDAD DEL TRABAJO	• Precisión en los procedimientos • Cumplimiento de normas técnicas • Seguridad en la atención • Cuidado integral del paciente	ORDINAL	Bajo desempeño laboral (20-46) Desempeño laboral medio (47-73) Alto desempeño laboral (74 - 100)
		CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	• Ejecución oportuna de actividades • Cumplimiento de turnos • Aplicación de protocolos • Registro de actividades		
		RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	• Puntualidad • Compromiso laboral • Ética profesional • Responsabilidad asistencial		
		TRABAJO EN EQUIPO	• Comunicación efectiva • Colaboración interdisciplinaria • Respeto interpersonal • Apoyo mutuo		
		ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	• Planificación de actividades • Manejo del tiempo • Priorización de tareas • Orden del área laboral		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para evaluar uno y otras variables se usará la técnica de encuesta.

3.7.2 Descripción de instrumentos

INSTRUMENTO 1

Se utilizará el instrumento adaptado por León (51) usado en Perú en 2023; está conformado por un total de 22 ítems, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 9 ítems para la dimensión de agotamiento emocional, 5 ítems para la dimensión de despersonalización y 8 ítems para la dimensión de realización personal. Cada ítem describe una situación o sentimiento relacionado con la experiencia laboral del profesional, permitiendo identificar la frecuencia con la que estas situaciones ocurren. Este utiliza una escala tipo Likert de siete puntos, que va desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días). Esta escala permite medir la periodicidad con la que el personal experimenta síntomas relacionados con el burnout, proporcionando puntajes diferenciados para cada dimensión. Los resultados obtenidos permiten clasificar los niveles de burnout como:

- Bajo: 39 o más puntos
- Moderado: 32-38 puntos
- Alto: 0 - 31 puntos

INSTRUMENTO 2

Se usará el instrumento adaptado Merino (53) usado en el año 2023, consta de 25 ítems, distribuidos equitativamente en cinco dimensiones, con

cinco ítems correspondientes a cada una. Cada ítem refleja conductas observables vinculadas al desempeño laboral del profesional de enfermería en su práctica diaria, facilitando así una evaluación objetiva y contextualizada del rendimiento. Para medir las respuestas, se utiliza una escala Likert de cinco puntos que varía desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre). Esta escala permite determinar la frecuencia con la que el personal de enfermería cumple con los estándares de desempeño esperados en su entorno laboral. Los puntajes obtenidos se pueden clasificar en niveles de desempeño:

- bajo: 25 – 58 puntos
- medio: 59 – 92 puntos
- alto: 93 – 125 puntos

3.7.3 Validación

INSTRUMENTO 1

Se dio validación mediante un panel de expertos mediante juicio de expertos, quienes determinaron la pertinencia, claridad y representatividad de los ítems que conforman las distintas dimensiones del constructo (51).

INSTRUMENTO 2

Fue revisado por un panel de expertos mediante juicio de expertos, quienes determinaron la pertinencia, claridad y representatividad de los ítems que conforman las distintas dimensiones del constructo (53).

3.7.4 CONNFIABILIDAD

INSTRUMENTO 1

Se determinó la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,794, lo cual evidencia una adecuada consistencia interna y permite considerar el instrumento como fiable para su aplicación en poblaciones similares (51).

INSTRUMENTO 2

Se determinó la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,948, considerado estadísticamente alto. Este resultado evidencia que los ítems presentan adecuada homogeneidad y estabilidad en la medición del constructo (53).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para realizar este estudio, se harán trámites administrativos el cual será hacer un oficio dirigido al director general del Hospital Regional Hermilio Valdizan y así como también a la representante de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la universidad privada Norbert Wiener, con el objeto de obtener las facilidades y la autorización respectiva para ejecutar el presente estudio.

Los datos codificados serán integrados en una base de datos electrónica, empleando un software estadístico especializado, como el Statistical Package for the Social Sciences versión vigente. Durante esta etapa, se realizará la validación de la base de datos mediante la detección de

valores atípicos, duplicados o inconsistencias, asegurando la confiabilidad del conjunto de información. Asimismo, se efectuará la recodificación de los ítems inversos, cuando corresponda, respetando la estructura de los instrumentos aplicados.

En el caso del Maslach Burnout Inventory, se calcularán los puntajes de cada una de sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, siguiendo los criterios establecidos por los autores. De manera similar, para el instrumento de desempeño laboral, se obtendrán los puntajes globales y por dimensiones: calidad del trabajo, cumplimiento de funciones, responsabilidad profesional, trabajo en equipo y organización del trabajo.

3.9 Aspectos éticos

Se tomará en cuenta los principios éticos como la autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia y los describimos a continuación:

Beneficencia: Se busca mejorar las condiciones de vida y la relación de los sujetos, incrementando el bienestar de personas, familias y comunidades.

Autonomía: Se informará al personal sobre el proyecto, explicando que la participación es confidencial y voluntaria, respetando la decisión de cada individuo, utilizando un consentimiento informado que incluirá el título de la investigación y los beneficios para el grupo profesional.

Justicia: Todos los participantes serán tratados con respeto y equidad, sin distinción alguna entre los profesionales de enfermería involucrados en el estudio.

No maleficencia: Se evitará causar daño de cualquier tipo, asegurando que la participación no afecte la integridad física, psicológica ni social de los participantes.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025											2026					
	MAR	ABR	MAYO	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABRIL	MAYO	JUN	
Identificación del problema																	
Revisión bibliográfica																	
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.																	
Elaboración de los objetivos (General y específicos)																	
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)																	
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)																	
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)																	
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)																	
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)																	
Elaboración de la población, muestra y muestreo.																	
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.																	
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)																	
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.																	
Elaboración de los aspectos éticos.																	
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)																	
Elaboración de las referencias según normas Vancouver y de anexos																	
Revisión Final de proyecto.																	
Aprobación del proyecto.																	
Aplicación del trabajo de campo.																	
Redacción del informe.																	

LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



4.2 Presupuesto

PRECIO UNITARIO		CANTIDAD	PRECIO TOTAL
MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Archivadores	S/ 25.00	3	S/ 75.00
Papel A4	S/ 23.00	1	S/ 23.00
Tinta de impresora	S/ 80.00	4	S/ 320.00
LAPTOP	S/ 3500.00	1	S/ 3500.00
USB	S/ 35.00	1	S/ 35.00
Lápices	S/ 1.50	5	S/ 7.50
Lapiceros	S/ 2.00	15	S/ 30.00
SERVICIOS			
Fotocopias	S/ 0.20	50	S/ 100.00
Anillados	S/ 10.00	5	S/ 50.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Movilidad, uso del computador, consumo de luz			
S/			600.00
TOTAL	S/ 3676.6	85	S/ 4,140.50

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organization WH. OMS. [Online]. Geneva: WHO; 2022. Acceso 28 de diciembre de 2025. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
2. Organization. PAH. Pan American Health. [Online]. Washington: PAHO; 2023. Acceso 29 de diciembre de 2025. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/57564>.
3. Hu D KYLWHQZXZLea. repositorio Wiener. [Online].: J Nurs Manag.; 2021. Acceso 25 de diciembre de 2025. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13344>.
4. Dyrbye LN STSCCPBJOAea. Renati Sunedu. [Online].: Lancet Glob Health.; 2022. Acceso 25 de diciembre de 2025. Disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(22\)00112-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(22)00112-3/fulltext).
5. Gómez-Urquiza JL DIFSEAGLVPCOCECDIFGBionJAN. Repositorio UAP. [Online].: J Adv Nurs.; 2021. Acceso 25 de diciembre de 2025. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.14269>.
6. Harding S BA. The Canadian Journal of Critical care nursing. [Online].; 2023. Acceso 15 de enero de 2026. Disponible en: <https://cjcnc.ca/featured-article/properties-of-moral-distress>.
7. Velando-Soriano A OCEGUJRBLDIFGCDIFG. Repositorio Latinamaericano. [Online].; 2022. Acceso 25 de diciembre de 2025. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/6/3120>.
8. Matos S AM. REVISTA BRASILEIRA DE CANCEROLOGIA. [Online].; 2021. Acceso 15 de ENERO de 2026. Disponible en: <https://rbc.inca.gov.br/index.php/revista/article/view/4983>.
9. Argas J SRMCQMTL. Revistavive. [Online].; 2024. Acceso 25 de dicembre de 2025. Disponible en: https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/341?utm_source=chatgpt.com.
10. M. H. UNHEVAL. [Online].; 2023. Acceso 15 de ENERO de 2026. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/repis>.
11. Huánuco. DRdS. DIRESA HCO. [Online], Huánuco: Huánuco; 2024. Acceso 25 de diciembrede 2025. Disponible en: <https://oficial.diresahuanuco.gob.pe/>.
12. R. L. Int J Nurs Sci. [Online].; 2023. Acceso 30 de enero de 2026. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40761724/>.
13. Schmidt K MAWMHSKTBJ. World Health Organization. Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases. [Online].; 2022. Acceso 22 de enero de 2026. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11479565/?utm_source=chatgpt.com.
14. Chen Y LXZHWJLQSL. Burnout and job performance among oncology nurses in China: A cross-sectional study. [Online].; 2023. Acceso 22 de enero de 2026. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35113585/>.
15. Cañadas-De la Fuente GA GUJOCECGAGLDIFSE. Nurs Open. [Online].; 2022. Acceso 22 de enero de 2026. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29314432/>.

16. Al-Hamdan Z AEBHAHMGSSZ. J Korean Med Sci. [Online]. jordania; 2022. Acceso 22 de enero de 2026. Disponible en: <https://jkms.org/>.
17. Ramírez P TLQM. Rev Peru Med Exp Salud Publica. [Online].; 2025. Acceso 22 de enero de 2026. Disponible en: <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp>.
18. Vargas J SRMC. Rev Enferm Inst Nac Salud. [Online].; 2024. Acceso 22 de enero de 2026. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/129399>.
19. Rojas E HD. Rev Científica Salud Perú. [Online].; 2023. Acceso 22 de enero de 2026. Disponible en: <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp>.
20. Sánchez K PM. revistas de la universidad de los andes. [Online]. Arequipa; 2022. Acceso 22 de enero de 2026. Disponible en: <https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2024/08/REVISTA-SALUD-COMUNITARIA-VOLUMEN-ESPECIAL-2024.pdf>.
21. Flores A CJ. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital del Cusco. En Flores A CJ. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital del Cusco.; 2021.
22. Diseases WHOBoaoplCo. OMS. [Online]. Geneva: WHO; 2022. Acceso 21 de ENERO de 2026. Disponible en: <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>.
23. WB. S. Springer Nature. [Online].; 2021. Acceso 20 de enero de 2026. Disponible en: https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-52887-8?utm_source=chatgpt.com.
24. Salvagioni DAI MFMAGAGFAS. Physical, psychological and ocupacional consequences of job burnout. [Online].: PLoS One; 2021. Acceso 16 de enero de 2026. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0185781>.
25. Gómez-Urquiza JL DIFSEAGLVPCOCECDIFG. Pubmed. [Online].: Crit Care Nurse; 2021. Acceso 4 de enero de 2026. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28966203/>.
26. Cañadas-De la Fuente GA VCSLCGICGDIFE. pubmed. [Online].; 2022. Acceso 5 de enero de 2026. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26443694/>.
27. Hartweg DL MS. National Library of Medicine. [Online].; 2022. Acceso 20 de enero de 2026. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34939484/>.
28. Hartweg DL MS. National Library of Medicine. [Online].; 2022. Acceso 20 de enero de 2026. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34939484/>.
29. Silva MCLSR SLARMTCS. Rsdjournal.org. [Online].; 2022. Acceso 4 de enero de 2026. Disponible en: <https://rsdjournal.org/rsd/article/view/20747/18540>.
30. Labrague LJ dLSJNjpaafihsasr. SCOPUS previw. [Online].; 2021. Acceso 20 de enero de 2026. Disponible en: <https://www.scopus.com/pages/publications/85107105124>.
31. Morales-García WC SSLMGM. Dm.ageditor.ar. [Online].; 2024. Acceso 5 de enero de 2026. Disponible en: <https://dm.ageditor.ar/index.php/dm/article/view/265>.

32. Koopmans L BCHVvBSvdBAdVH. Development of an individual work performance questionnaire. [Online]; 2024. Acceso 10 de enero de 2026. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d536495d-5ce4-4cf7-9fe9-3ac959b92f80/content>.
33. Ribeiro OM MMTDFEMA. Pubmed. [Online].; 2022. Acceso 5 de enero de 2026. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31618385/>.
34. LJ L. Pubmed. [Online].; 2022. Acceso 5 de enero de 2026. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32985046/>.
35. Papathanasiou IV FEKCTKKMKL. Their relation with Nurses Burnout. [Online].; 2022. Acceso 5 de enero de 2026. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4314154/>.
36. Wei H SKWGRM. PCM. [Online].; 2023. Acceso 5 de ENERO de 2026. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6626229/>.
37. Alshammari F PAEGF. Spriger. [Online].; 2026. Acceso 5 de enero de 2026. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-023-01474-8>.
38. review. LRAoBnteminpac. Nursing Theory. [Online].; 2023. Acceso 2026 de enero de 2026. Disponible en: https://nursingtheory.org/theories-and-models/from-novice-to-expert?utm_source=chatgpt.com.
39. Expert. BPBFNT. Nursing Theory. [Online].; 2022. Acceso 20 de enero de 2026. Disponible en: https://nursingtheory.org/theories-and-models/from-novice-to-expert?utm_source=chatgpt.com.
40. Gang-Gang Chang 1 XCM1YXZ2. National Library of Medicine. [Online].; 2021. Acceso 25 de enero de 2026. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31736178/>.
41. Murray M SDCVBmaDtPtffunppacd. Elsevier. [Online].; 2022. Acceso 11 de enero de 2026. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/journal/nurse-education-in-practice>.
42. R HS. SAGE Publications. [Online]. Ciudad de Mexico: McGraw-Hill; 2022. Acceso 11 de enero de 2026. Disponible en: https://search.worldcat.org/es/title/research-design-qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches/oclc/1069714530?utm_source=chatgpt.com.
43. JW. C. esearch design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. En JW. C. esearch design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.: Thousand Oaks; 2022.
44. Hernández-Sampieri R MC. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. En Hernández-Sampieri R MC. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de Mexico: McGrawv- Hill; 2022.
45. Hernández-Sampieri R MC. McGraw. [Online]. Ciudad de Mexico; 2022. Acceso 15 de enero de 2026. Disponible en: https://search.worldcat.org/es/title/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-y-mixta/oclc/1069714530?utm_source=chatgpt.com.

46. Hernández-Sampieri R FCCBP. Metodología de la investigación. En Hernández-Sampieri R FCCBP. Metodología de la investigación.; 2022.
47. M. P. Repositorio Oxford university Press. [Online].; 2023. Acceso 15 de enero de 2026. Disponible en: https://search.worldcat.org/es/title/a-dictionary-of-epidemiology/oclc/1069714530?utm_source=chatgpt.com.
48. Hulley SB CSBWGDNTDcr. Desingning Clinical Research. [Online]. Philadelphia; 2022. Acceso 15 de enero de 2026. Disponible en: <https://www.prosaypolitica.cl/libro/designing-clinical-research-4th-ed>.
49. Rothman KJ LTGS. Mordern Epidemiology. [Online].; 2021. Acceso 15 de enero de 2026. Disponible en: https://search.worldcat.org/es/title/modern-epidemiology/oclc/1226882116?utm_source=chatgpt.com.
50. Organization. WH. Word Health Organizacion. [Online].; 2022. Acceso 28 de enero | de 2026. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
51. Leon Rojas NL. repositorios latinoamericanos. [Online].; 2023. Acceso 12 de enero de 2026. Disponible en: https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9482608?utm_source=chatgpt.com.
52. Benner PEFNtEEaPiCNP. Worldcat. [Online].; 2022. Acceso 15 de ENERO de 2026. Disponible en: https://search.worldcat.org/es/title/from-novice-to-expert-excellence-and-power-in-clinical-nursing-practice/oclc/742352938?utm_source=chatgpt.com.
53. Benites M. renati sunedu. [Online].; 2023. Acceso 15 de ENERO de 2026. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10052>.

Anexo 1: Matriz de consistencia

SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO ONCOLOGICO DE UN HOSPITAL DE HUANUCO,2026

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
Problema general ¿De qué manera se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico de un Hospital Regional de Huánuco, 2026? Problemas Específicos • ¿De qué manera se relaciona el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico? • ¿De qué manera se relaciona la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico? • ¿De qué manera se relaciona la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico?	Objetivo general Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico de un Hospital Regional de Huánuco, 2026. Objetivos específicos • Identificar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico. • Identificar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico. • Identificar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico.	Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio oncológico de un Hospital Regional de Huánuco, 2026. Hipótesis específicas H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral. H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral. H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y el desempeño laboral.	Variable independiente Síndrome de burnout Dimensiones: • Agotamiento emocional • Despersonalización • Realización personal Variable dependiente Desempeño laboral Dimensiones: • Calidad del trabajo • Cumplimiento de funciones • Responsabilidad profesional • Trabajo en equipo • Organización del trabajo	Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético–deductivo Tipo: Aplicada Diseño: Descriptivo, correlacional Naturaleza: Observacional Temporalidad: Prospectivo Corte: Transversal Técnica: Encuesta Instrumentos: • Maslach Burnout Inventory • Cuestionario de Desempeño Laboral validado Análisis: Estadística descriptiva e inferencial

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NORBERT WINER

INSTRUMENTO ESCALA DE MASLASH MBI - HSS

Encuesta

La presente encuesta está diseñada para medir el “SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO ONCOLÓGICO DE UN HOSPITAL REGIONAL HUANUCO, 2026”. Estamos interesados en conocer con qué oportunidad se dan estas situaciones, ya que han ocasionado tensiones o estrés en algún momento. Para lo cual se les solicita su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces; expresándole que es de carácter confidencial.

Datos generales:

Estado civil: SOLTERO(A) () CASADO(A) () VIUDO (A) () OTROS () Sexo: M () F ()

Lugar de residencia: _____

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA		1= POCAS VECES AL AÑO	2= UNA VEZ AL MES O MENOS	3= UNAS POCAS VECESAL MES	4= UNA VEZ A LA SEMANA	5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	6= TODOS LOS DIAS	
Nº	ENUNCIADOS	ESCALA DE VALORES						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Tengo facilidad para comprender como se siente 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 por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes							
10	Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo la profesión.							
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 pacientes me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes							
19	Creo que consigno muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NORBERT WINER

INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Encuesta

La presente encuesta está diseñada para medir el “SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS ENFERMEROS DEL SERVICIO ONCOLÓGICO DE UN HOSPITAL REGIONAL HUANUCO, 2026”. Estamos interesados en conocer con qué oportunidad se dan estas situaciones, ya que han ocasionado tensiones o estrés en algún momento. Para lo cual se les solicita su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces; expresándole que es de carácter confidencial.

Datos generales:

Estado civil: SOLTERO(A) () CASADO(A) () VIUDO (A) () OTROS () Sexo: M () F () Lugar de residencia: _____

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

		1= NUNCA	2= CASI NUNCA	3= A VECES	4= CASI SIEMPRE	5=SIEMPRE
N°	ENUNCIADOS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Cumplo oportunamente con las actividades de cuidado directo al paciente.					
2	Administro los tratamientos de manera segura y correcta.					
3	Brindo cuidados de enfermería conforme a las necesidades del paciente.					
4	Evalúo continuamente el estado del paciente durante mi turno.					
5	Aplico correctamente los procedimientos de enfermería.					
6	Utilizo adecuadamente los protocolos y guías clínicas.					
7	Demuestro dominio técnico en el desarrollo de mis funciones.					
8	Actúo con seguridad ante situaciones clínicas complejas.					
9	Mantengo una actitud respetuosa hacia los pacientes.					
10	Demuestro empatía ante las necesidades del paciente y su familia.					
11	Asumo con responsabilidad mis funciones laborales.					
12	Mantengo una conducta ética en el ejercicio profesional.					
13	Cumplo con los horarios y normas establecidas por la institución.					
14	Organizo adecuadamente mis actividades durante el turno laboral.					
15	Participo en actividades institucionales cuando se requiere.					
16	Registro correctamente la información de enfermería.					
17	Mantengo una comunicación efectiva con mis compañeros de trabajo.					
18	Trabajo de manera colaborativa con el equipo de salud.					
19	Resuelvo adecuadamente los conflictos laborales.					
20	Mantengo una relación respetuosa con pacientes y familiares.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO ONCOLOGICO DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN HUANUCO-2025”

Nombre de la investigadora: Hilary Pierina Falcon Tarazona

Propósito del estudio: Establecer el nivel del Síndrome de Burnout del personal de enfermería del servicio oncológico del hospital Regional Hermilio Valdizan, Huánuco 2025.

Beneficios por participar: Tendrá la oportunidad de tener acceso a los resultados de la investigación de manera individual ya que le será de gran utilidad en su desempeño de su vida profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario. Costo por participar: No realizará ningún pago ni antes, durante ni después de la investigación.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted tiene la libertad de retirarse del estudio en el momento que usted decida.

Consultas posteriores: Si usted tuviese interrogantes durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Mercedes Cabrera Meza, autora de esta investigación.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier en el momento que usted crea conveniente.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participantes o apoderado	Firma/ huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma/huella digital
N° de DNI	
N° teléfono	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma/huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono	

Huánuco 03 de febrero 2026

- Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

Firma del participante

20% 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

- 16%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 18%  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

- 16%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 18%  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	repositorio.uwiener.edu.pe	6%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-12-03	1%
3	Trabajos entregados	Integración Moodle Presencial 4.3 on 2025-12-08	1%
4	Trabajos entregados	Submitted on 1686254956849	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-24	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-26	<1%
11	Internet	hdl.handle.net	<1%