



Universidad  
Norbert Wiener

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

**Tesis**

Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del  
servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2024

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

**Presentado por:**

**Autora:** Toledo Suarez, Roxana Lissette

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3787-9525>

**Asesora:** Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

**Lima – Perú**

**2025**

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

Yo,.....ROXANA LISSETTE TOLEDO SUAREZ .....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 desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2024”**. Asesorado por el docente: Cabrera Espezua, Jeannelly Paola ...DNI ...48832154...ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>.. tiene un índice de similitud de **13 (trece) %** con código OID: \_\_14912:540166278\_\_\_\_\_ 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  
 Roxana Lissette Toledo Suarez  
 DNI: ...44096862....



.....  
 Firma asesora  
 Cabrera Espezua, Jeannelly Paola  
 DNI: 48832154

Lima, 17.....de...diciembre... de.....2025.....

**Dedicatoria**

Dedico la presente investigación a mis amadas hijas, Alizée y Ariana, quienes son mi razón de ser y mi mayor fortaleza para seguir adelante. Cada uno de mis logros lleva impreso sus nombres, son mi inspiración.

A mi esposo, compañero incondicional, por su apoyo, comprensión y amor en cada etapa de este proceso. Su presencia fue fundamental para que pudiera alcanzar esta meta.

A mis padres, que desde el cielo me cuidan y guían, y cuyo ejemplo de vida continuara iluminando mi camino.

### **Agradecimiento**

Primeramente, agradezco a Dios por ser mi guía en todo este tiempo, por darme fortaleza y por permitirme culminar con éxito este trabajo de investigación.

A la escuela profesional de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, por la formación académica brindada, y por contribuir a mi desarrollo profesional a través de los conocimientos adquiridos en sus aulas.

A mis docentes de esta institución, por sus sabias enseñanzas en todos años de formación académica, las cuales me han inspirado a continuar con esfuerzo y compromiso en mi vida profesional.

**Jurados**

**Presidente:** Mg. Del Carpio Flores Sofia

**Secretario:** Dr. Molina Torres José Gregorio

**Vocal:** Mg. Palomino Taquire Rewuards

**Índice de contenido**

Dedicatoria ..... iii

Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido.....	v
Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos.....	ix
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivo específico.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	7
1.4.3. Práctica.....	7
1.5. Limitaciones de la investigación.....	8
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	9
2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. Síndrome de burnout.....	13

2.2.2. Desempeño laboral	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. <i>Hipótesis general</i>	21
2.3.2. <i>Hipótesis específica</i>	22
CAPITULO III: METODOLOGIA .....	23
3.1. Método de investigación	23
3.2. Enfoque investigativo	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.3. Tipo de investigación	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.4. Diseño de la investigación	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.5. Población, muestra y muestreo	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1. <i>Técnica</i>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.7.2. <i>Descripción</i>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.7.3. <i>Validación</i>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.7.4. <i>Confiableabilidad</i>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.8. Procesamiento y análisis de datos	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.9 Aspectos éticos	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS .....	30
4.1. Resultados	30
4.1.1 <i>Análisis descriptivos de los resultados</i>	30
4.1.2. <i>Prueba de hipótesis</i>	33
4.1.3. <i>Discusión de resultados</i>	37

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN .....	40
5.1. Conclusiones	40
5.2. Recomendaciones	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS .....	54
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	55
Anexo 2: Instrumentos.....	57
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento.....	63
Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética .....	64
Anexo 5: Formato de consentimiento informado .....	65
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	67
Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin .....	68

### Índice de tablas

Tabla 1. Datos demográficos de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología	31
Tabla 2. Síndrome de burnout en el servicio de neonatología	32

Tabla 3. Desempeño laboral en el servicio de neonatología	33
Tabla 4. Prueba de ajuste normal de Kolmogorov-Smirnov	34
Tabla 5. Prueba de correlación de Pearson entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral	35
Tabla 6. Prueba de correlación de Pearson entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral	35
Tabla 7. Prueba de correlación de Pearson entre la despersonalización y el desempeño laboral	36
Tabla 8. Prueba de correlación de Pearson entre la realización personal y el desempeño laboral	37

### **Índice de gráficos**

Gráfico 1. Histograma del síndrome de burnout en el servicio de neonatología	32
Gráfico 2. Histograma del desempeño laboral en el servicio de neonatología	33



## Resumen

**Objetivo:** Analizar cómo se relaciona el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue Lima - 2024.

**Metodología:** se basó en el método hipotético-deductivo, utilizando un enfoque cuantitativo. Se desarrollo como un estudio de tipo aplicado, empleando un diseño no experimental, con características correlacionales y de corte transversal. **Población:** 74 enfermeras del servicio de neonatología. Se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* (MBI) para evaluar el síndrome de burnout y una encuesta diseñada para medir el rendimiento laboral del desempeño. **Resultados:** Se observó que el 94.6% de enfermeros presento un nivel medio de burnout y el 60.8% mostró un desempeño laboral medio. Se encontró relación significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout ( $r=-0.23$ ;  $p<0.05$ ); además, el desempeño laboral se relacionó con las dimensiones: agotamiento emocional ( $r=-0.34$ ;  $p<0.05$ ), despersonalización ( $r=-0.32$ ;  $p<0.05$ ) y realización personal ( $r=0.53$ ;  $p<0.05$ ). **Conclusiones:** estos resultados indican que el bienestar emocional del personal de enfermería influye directamente con el desempeño laboral.

**Palabra clave:** síndrome, burnout, desempeño, enfermeras, neonatología.

## Abstract

**Objective:** To analyze the relationship between burnout syndrome and job performance among nursing staff in the neonatology service of Hipólito Unanue Hospital, Lima, 2024. **Methodology:** The study was based on the hypothetical-deductive method, using a quantitative approach. It was developed as an applied study, employing a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. **Population:** 74 nurses from the neonatology service. Two instruments were used: the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire to assess burnout syndrome and a survey designed to measure job performance. **Results:** It was observed that 94.6% of nurses presented a moderate level of burnout, and 60.8% showed moderate job performance. A significant relationship was found between job performance and burnout syndrome ( $r = -0.23$ ;  $p < 0.05$ ). Furthermore, job performance was related to the following dimensions: emotional exhaustion ( $r = -0.34$ ;  $p < 0.05$ ), depersonalization ( $r = -0.32$ ;  $p < 0.05$ ), and personal accomplishment ( $r = 0.53$ ;  $p < 0.05$ ). **Conclusions:** These results indicate that the emotional well-being of nursing staff directly influences job performance.

**Keyword:** syndrome, burnout, performance, nurses, neonatology.

## Introducción

El personal de enfermería en el servicio de neonatología enfrenta diariamente múltiples desafíos asociados al cuidado del recién nacido en condiciones críticas. Esta labor demanda un alto nivel de atención, compromiso, habilidades técnicas y fortaleza emocional. La exposición constante a situaciones estresantes, la sobrecarga laboral, presión asistencial y la alta responsabilidad profesional pueden generar desgaste físico y psicológico, predisponiendo al personal a dicho problema.

Este problema causa fatiga extrema, actitudes distantes y una sensación reducida de logro laboral. La organización mundial de la salud respalda esta problemática, la cual impacta principalmente a los profesionales de la salud, incluyendo al personal de enfermería a este síndrome, puede perjudicar su bienestar y la calidad de cuidados que ofrecen. Por lo tanto, resulta fundamental investigar como el síndrome de burnout. Como este puede afectar el desempeño del personal de enfermería en neonatología. El desempeño en este servicio no solo implica habilidades técnicas, sino también competencias emocionales, toma de decisiones oportunas, trabajo en equipo y comunicación eficaz con los familiares de los recién nacidos.

En el Hospital Nacional Hipólito Unanue, se ha observado la ausencia de estudios específicos sobre esta problemática en el servicio de neonatología, a pesar de las evidencias que indican síntomas de agotamiento en el personal. Por ello, esta investigación se propone descubrir el nexo entre el síndrome de burnout y la eficiencia de las enfermeras de esta área, con el objetivo en generar evidencia científica que permite diseñar estrategias de intervención orientadas a optimizar el bienestar laboral de los enfermeros y garantizar una atención neonatal segura y de calidad hacia los neonatos.

## CAPITULO I: EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del problema

El personal de enfermería que trabaja en áreas de neonatología, requiere un alto nivel de atención, estabilidad emocional, habilidades técnicas especializadas y capacidad para tomar decisiones inmediatas con el fin de garantizar la resolución de los cuidados de enfermería en la atención de los recién nacidos. No obstante, la exposición constante a situaciones estresantes, la sobrecarga laboral, la presión asistencial y la responsabilidad en el cuidado neonatal incrementan el riesgo de desgaste físico y emocional, favoreciendo el desarrollo de burnout (1).

Es un problema de salud mental vinculado al estrés laboral crónico y se manifiesta a través de tres dimensiones fundamentales: sentirse emocionalmente exhausto, volverse distante con otros y sentir que no se logra nada. Estas alteraciones pueden generar trastornos del sueño, fatiga persistente, dificultades cognitivas y aumento de errores en el desempeño profesional, afectando principalmente al personal de salud que día a día sostiene vidas en sus manos (2) . En el transcurso de 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS), acepto de manera formal este padecimiento en la CIE-11 (Clasificación Internacional de Enfermedades) como una condición vinculada con el ámbito laboral. A nivel mundial se estima que entre el 25% y 33% del personal que trabaja en unidades de terapia intensiva neonatal presenta burnout, y un 51% experimenta agotamiento severo, lo que evidencia la alta vulnerabilidad de este entorno clínico debido a la complejidad de los cuidados y a la fuerte carga emocional que implica (3)

El síndrome de burnout aparece cuando una persona está expuesta durante un período prolongado a demandas laborales que superan su capacidad para responder, lo que se relaciona con una carga excesiva de tareas, presión constante para cumplir metas, ausencia de apoyo de compañeros o jefes, ambigüedad en las responsabilidades, un entorno organizacional negativo,

falta de reconocimiento y condiciones laborales inapropiadas (4). La persistencia de estos elementos provoca un desgaste emocional acumulado, reducción de la energía, sensación de poca eficacia y conductas de alejamiento respecto al trabajo y a las personas atendidas, generando un agotamiento continuo que afecta la salud mental y el desempeño profesional (5).

La complejidad del cuidado neonatal constituye uno de los principales factores que intensifican estas demandas laborales. En todo el mundo, en el año 2022 fallecieron aproximadamente 2.3 millones de recién nacidos durante sus primeros 28 días de vida, lo que equivale a cerca de 6,500 muertes neonatales diarias (6). De estas defunciones, cerca de 1 millón se asocian con complicaciones ocasionadas por el nacimiento prematuro, siendo la principal causa de mortalidad en este período (7). Las tasas más elevadas se observan en regiones como el África subsahariana, con aproximadamente 27 muertes por cada 1,000 nacidos vivos, mientras que en Asia central y meridional la cifra se sitúa alrededor de 21 por 1,000 nacidos (8). Estos datos reflejan la vulnerabilidad de los recién nacidos y la necesidad de cuidados especializados continuos.

El personal de enfermería es particularmente susceptible a este trastorno. Diversas investigaciones han asociado el burnout con la sobrecarga de trabajo, la elevada complejidad del cuidado del recién nacido y la escasez de recursos. Un estudio multicéntrico realizado en 2021 en Brasil, Portugal y España reportó prevalencias de burnout del 42%, 42% y 43%, respectivamente, con niveles altos de despersonalización en España. Asimismo, se observó que las enfermeras jóvenes y quienes cumplen turnos rotativos presentan mayor afectación, mientras que los horarios fijos parecen reducir el impacto (9).

Frente a esta problemática, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud, a la par del Consejo Internacional de Enfermeras y la iniciativa Nursing Now, han planteado la necesidad de incrementar la inversión en enfermería, fortalecer la formación

profesional, promover el liderazgo y garantizar condiciones laborales óptimas (10). De igual forma, la European Standards of Care for Newborn Health enfatizan la necesidad de una atención individualizada a los recién nacidos y recomiendan que se asigne 1 enfermera por cada paciente para cuidados intensivos, 1 enfermera por cada 2 pacientes en la unidad de cuidados intermedios y 1 enfermera por cada 4 pacientes en cuidados especiales, dependiendo de la complejidad del neonato. Sin embargo, esta realidad no se cumple en numerosos países (11).

En el Perú, la situación es aún más compleja. Según el Observatorio de Recursos Humanos en Salud (ORHUS), el país dispone de solo 14 enfermeras por cada 10,000 habitantes, muy por debajo de los estándares recomendados de 25 por cada 10,000 por la OMS (12). Este déficit del 44% genera una sobrecarga laboral que compromete directamente el desempeño profesional, considerando que la atención neonatal requiere vigilancia constante, monitorización especializada y toma de decisiones inmediatas. Lo cual incrementa el riesgo de errores y disminuye el rendimiento asistencial (13).

En el contexto nacional, un estudio realizado en Lima, evaluó la presencia del síndrome de burnout en neonatología y su posible repercusión en el trabajo de las enfermeras. Ellas pertenecen a la UCI neonatal de la Clínica Ricardo Palma. Se evidenció que el 12% de enfermeras presentaba agotamiento emocional medio y el 32% despersonalización media, lo que refleja la vulnerabilidad emocional de una proporción significativa del equipo (14). Asimismo, se ha mostrado que las competencias profesionales de las enfermeras en neonatología se relacionan directamente con su desempeño laboral, siendo fundamental garantizar una atención neonatal segura, eficiente y de calidad (15).

En el contexto, el hospital Hipólito Unanue (HNHU), establecimiento de categoría III – 1 y centro de referencia de Lima Este, atiende aproximadamente a 2 millones de habitantes y cuenta con 624 profesionales de enfermería. En el servicio de neonatología laboran 74 enfermeras bajo turnos rotativos de 12 horas. Se atiende un promedio de 20 partos diarios, muchos de ellos recién nacidos prematuros o con malformaciones congénitas complejas que requieren atención inmediata y especializada.

El servicio cuenta con 34 camas distribuidas en 22 incubadoras y 12 cunas con personal especializado distribuido en cuidados intensivos y áreas de cuidados intermedios. El servicio presenta una alta demanda asistencial que supera su capacidad de respuesta y mayor riesgo a errores, generando sobrecarga laboral y constante estrés emocional. Aunque se han realizado estudios sobre burnout en otros servicios (emergencia 2021 y centro quirúrgico 2022), no existe investigación específica en neonatología. Esta situación evidencia la necesidad de identificar y minuciosamente la influencia del síndrome y como afecta el desempeño profesional en el trabajo de las enfermeras en esta situación crítica, para promover intervenciones que protejan tanto la salud del personal como la calidad de la atención neonatal.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2024.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología.
- Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología.
- Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de neonatología.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Teórica**

Esta investigación ayuda a comprender a profundidad los fenómenos implicados en las variables de estudio, lo que resulta esencial para avanzar en el conocimiento científico y promover soluciones basadas en evidencia. Además, la fundamentación teórica es que no solo orienta la construcción del objeto de estudio, sino que también establece relaciones claras entre factores biológicos, psicológicos y sociales. Esto fomenta un entendimiento interdisciplinario del síndrome y su impacto de la práctica clínica de enfermería.

Desde las ciencias de la salud, los modelos integradores muestran cómo los procesos biológicos, psicológicos y sociales se entrelazan en el cuidado, facilitando la identificación de factores asociados y esclareciendo impacto en la calidad de la atención. Asimismo, las teorías contemporáneas de gestión del cuidado y práctica clínica aportan un sustento sólido que explica la interacción dinámica entre el profesional de enfermería, el entorno laboral y el usuario, ofreciendo un marco comparativo para analizar cómo estas interacciones influyen en el cuidado de la salud.

En cuanto al marco disciplinar de la Enfermería, el estudio se fortalece al apoyarse en teorías como la Teoría de Adaptación de Callista Roy, lo cual explica cómo los estímulos del entorno, como la sobrecarga asistencial y las altas demandas en unidades de neonatología, afectan la capacidad adaptativa del personal. Este aporte permite entender el síndrome de burnout mirando la teoría que enlaza la falta de ajuste con empeoramiento en cómo se realiza el trabajo y la eficacia en la atención a recién. De esta manera, el estudio contribuye al desarrollo del conocimiento disciplinar, al ofrecer una visión científica del fenómeno que puede traducirse en estrategias para mejorar la salud ocupacional y la calidad del cuidado en contextos específicos.

Además, es importante resaltar que la evidencia existente en Perú no aborda de manera específica la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y desempeño laboral en servicios de neonatología. Esta ausencia de estudios previos en el contexto nacional refuerza la pertinencia y el valor académico dentro del sistema de salud.

En conjunto, esta fundamentación teórica clarifica los conceptos centrales, orienta el análisis de los hallazgos y proporciona una base sólida para el desarrollo de futuras intervenciones de salud ocupacional y gestión del cuidado. La integración de teorías y modelos y evidencia disciplinar demuestra el aporte significativo del estudio para la mejora continua de los procesos del cuidado de enfermería y para el fortalecimiento de la práctica profesional en unidades neonatales.

### **1.4.2. Metodológica**

El estudio actual se fundamenta en la adopción del método científico pilar esencial en la elaboración del saber, permitiendo analizar de manera objetivamente la conexión, que hay entre el síndrome de burnout y el rendimiento entre enfermeras del área de neonatología.

El estudio adopta un enfoque cuantitativo, ya que busca medir, analizar y correlacionar variables mediante procedimientos estandarizados y verificables. Asimismo, se desarrolla bajo un diseño transversal, posibilitó recolección datos en un único momento. De este modo se buscó identificar nivel de burnout y, a la vez, se examinó el vínculo con el desempeño laboral. El diseño de tipo correlacional resulta pertinente, dado que las variables no sufren alteración sencillamente se observan tal como se manifiestan en el entorno laboral real, permitiendo determinar la fuerza y dirección de la relación entre ambas. El enfoque hipotético-deductivo orienta la investigación mediante la formulación de reposiciones teóricas que serán contrastadas empíricamente, fortaleciendo la validez interna del estudio.

Para la recopilación de información, se usarán herramientas psicométricas que han sido validadas, por ejemplo, Maslach Burnout Inventory (MBI) junto con escalas específicas para medir el desempeño laboral del personal de enfermería, los cuales garantizan precisión, confiabilidad y consistencia en la medición. La aplicación rigurosa de esta metodología permitirá obtener resultados sólidos y comparables, contribuyendo significativamente al conocimiento científico en el campo de Enfermería y aportando evidencia útil para la mejora del bienestar profesional y la calidad del cuidado neonatal.

### **1.4.3. Práctica**

La presente investigación es de gran importancia práctica porque permitirá identificar el grado del síndrome de burnout, así como sus efectos sobre el desempeño del personal de

enfermería en neonatología, área altamente demandante y crítica para la seguridad del recién nacido. Sus resultados serán relevantes para los equipos de gestión y cuidado, ya que proporcionarán evidencia sobre las condiciones laborales que afectan la eficiencia, la calidad asistencial y el bienestar del profesional.

La contribución práctica del estudio radica en que permitirá plantear estrategias orientadas a la prevención y reducción del burnout, tales como: programas de apoyo emocional, fortalecimiento del trabajo en equipo, optimización de la carga laboral, pausas activas, capacitación en afrontamiento del estrés y mecanismos institucionales de acompañamiento. Estas acciones facilitarán un entorno laboral más saludable, promoviendo una mejora del rendimiento del personal y, en consecuencia, una atención neonatal más segura y humanizada. Al ofrecer información concreta sobre los factores que deterioran el desempeño, la investigación servirá como fundamento de decisiones que se tomen. Asimismo, servirá como plano para el desarrollo que favorezcan la estabilidad laboral, la satisfacción profesional y la calidad del cuidado en los servicios de neonatología.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

En este estudio se encontraron varios desafíos. Primero, el uso exclusivo de métodos cuantitativos puede resultar insuficiente para capturar la complejidad de las variables analizadas; asimismo, es necesario reconocer la influencia de factores no contemplados en el estudio, como las fluctuaciones emocionales de las enfermeras, que podrían condicionar sus respuestas. Finalmente, la ausencia de una evaluación longitudinal limita la capacidad de examinar cómo evolucionan en el tiempo los efectos de las variables analizadas.

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### *Internacional*

Sánchez (16), durante el 2023, desarrollo un estudio crucial en Ecuador, con la finalidad de “determinar la presencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería en el área de neonatología del Hospital IESS Riobamba”. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental con diseño transversal. Participaron 40 enfermeras del área de neonatología. Para evaluar la frecuencia e intensidad con la que experimentan el burnout, se implementó el cuestionario de Maslach. Los hallazgos revelaron, que un 5% mostraba riesgo medio, el 72.5% riesgo alto y notorio 22.5% un riesgo muy alto de padecer el síndrome de burnout. Se concluye que se deben favorecer medidas complementarias para el personal de enfermería, lo cual beneficiará la atención de los pacientes neonatal.

Omidí et al. (17), en 2022, en Irán, desarrollaron un estudio con la finalidad de “investigar cómo el burnout afecta el desempeño laboral del profesional de los enfermeros del servicio de UCIN”. Fue un estudio cuantitativo, transversal, con 140 enfermeras de UCIN, empleando el MBI y un cuestionario de desempeño laboral. Reportaron que más del 50% presentó agotamiento emocional elevado y 35% despersonalización moderada, hallándose una correlación negativa significativa entre burnout y desempeño ( $p < 0,05$ ). Concluyeron que el burnout deteriora la productividad, la toma de decisiones y la calidad del cuidado neonatal.

Rondón et al. (18), allá por el 2020, realizaron una investigación en México, para “determinar la prevalencia del síndrome de burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería que labora en áreas de cuidados intensivos y de hospitalización”. Se realizó un estudio observacional, descriptivo-transversal, en un hospital público de Sonora involucrando a 90

enfermeras, utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) como herramienta de medición. Los hallazgos revelaron un nivel promedio de síndrome de burnout en un notable 82.2%; agotamiento emocional se situó en un 62.2%; con nivel bajo, la despersonalización presentó un 57.8% también nivel bajo, la falta de realización personal alcanzó un modesto 40%. P valor > 0.05 a conclusión correlación no significativa.

Saeidi et al. (19), por el año 2020, un análisis en Irán, con el propósito de “establecer la prevalencia del burnout y satisfacción laboral en profesionales del servicio de UCIN”. Se aplicó una metodología cuantitativa, con diseño correlacional y transversal, en una muestra de 30 enfermeras de unidades neonatales de un hospital público y uno privado en Irán. Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos estandarizados para medir satisfacción laboral y niveles de burnout. Esto mostró que no había vinculo significativo entre ambas variables, dado que el p-valor fue superior a 0.05 y los niveles de burnout se mantuvieron por debajo del 50% en la mayoría de las dimensiones evaluadas. Se concluyó que se debía rechazar la hipótesis alternativa y aceptar la hipótesis nula. Los autores recomiendan fortalecer intervenciones orientadas a mejorar la satisfacción del personal y vigilar los factores que contribuyen al desarrollo del burnout en las UCIN.

Márquez (20) en 2020, llevó a cabo una investigación en Ecuador, titulada “desempeño laboral y su vinculación con el síndrome de burnout en los profesionales de salud dentro del servicio de la terapia intensiva neonatal específicamente, en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos” adoptó una metodología cuantitativa, sin carácter experimental con alcance descriptivo y correlacional, involucró a 68 profesionales, utilizando el inventario de Maslach Burnout Inventory juntamente con un cuestionario que midió el desempeño laboral, el cual fue validado por especialistas en el tema. Estos hallazgos mostraron que el 38.2% de los

colaboradores manifestaron sentirse emocionalmente agotados por el trabajo que realizan ( $r = 0.612$ ) dado que,  $p$  – valor fue mayor a 0.05. Asimismo, se identificó una correlación entre el desempeño laboral y la presencia de agotamiento emocional ( $r = -0.61$ ;  $p < 0.05$ ), despersonalización ( $r = -0.42$ ;  $p < 0.05$ ) e incluso la realización personal ( $r = 0.24$ ;  $p < 0.05$ ). Se llegó a la conclusión de que es necesario implementar estrategias para evitar este síndrome y mejorar y desempeño laboral en el equipo de salud.

### *Nacionales*

Carreño (21), en Lima, durante el año 2024, su meta fue “investigar cómo se relacionan el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeras específicamente en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un hospital nacional del Callao”. Se llevó a cabo una investigación cuantitativa, de tipo correlacional y transversal, con una muestra de 52 enfermeras, utilizando escalas validadas del tipo Likert para evaluar el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el rendimiento laboral. Según el estudio el 53% del personal presentó agotamiento emocional moderado, el 41% despersonalización elevada, y el 46% baja realización personal, Asimismo, se evidenció desempeño laboral medio en el 57% y bajo en 21% de las enfermeras, se encontró que el grado de burnout con el desempeño laboral ( $p < 0,05$ ). Se concluyó que mayores niveles de síndrome de burnout disminuyen la calidad del desempeño asistencial en la atención neonatal crítica.

Bonilla (22), en 2023, llevo un estudio en Lima, realizo cuyo propósito fue “establecer la conexión que hay entre el síndrome de burnout y cómo influye, en el desempeño laboral de los enfermeros especialistas que ejercen en el servicio de Cuidado Intensivos Neonatales de un hospital de Lima”. La metodología cuantitativa mediante métodos hipotético deductivos incluyéndose una muestra de 80 enfermeros de la UCI neonatal. El instrumento que se utilizó fue

el MBI para medir la variable síndrome de burnout, el cual alcanzó un  $p < 0.05$  y el cuestionario de Machillanda para evaluar el desempeño laboral. Los resultados mostraron que el 38% presentó agotamiento emocional moderado, el 29% despersonalización moderada y 33% baja realización personal. Respecto al desempeño laboral, el 54% obtuvo nivel medio y el 26% nivel bajo. Los análisis estadísticos reportaron  $p < 0.05$  para burnout y  $p = 0.04$  para desempeño. Se concluye que no existe relación con dichas variables,

Huacre (23), en 2023, en Lima, busco “establecer el vínculo entre síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud en un Centro Materno Infantil, Lima”. La investigación adopto un enfoque cuantitativo, con una aplicación práctica no experimental. Participo un grupo poblacional de 75 profesionales de salud. Se empleo una encuesta junto a los cuestionarios de Maslach y Jackson. Los hallazgos revelaron que el 46.7% evidencio altos niveles de síndrome de burnout, mientras que el desempeño laboral alcanzo un 38.7%. Adicionalmente la dimensión agotamiento emocional mostró un riesgo considerable reflejado en 61.3%. Por otro lado, la dimensión despersonalización expuso un riesgo bajo, un escaso 5.3%. La dimensión realización personal presento un riesgo más elevado, alcanzando el 20%. La relación observada entre el síndrome de burnout y desempeño laboral fueron de  $[r: -0.520, p:0.001]$ . En respecto a la correlación de desempeño laboral con las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal fueron  $[r: -0.850, p:0.001]$ ,  $[r: 0.164, p:0.001]$  y  $[r: -0.295, p:0.001]$  respectivamente. Finalmente se determinó que el síndrome de desgaste y rendimiento profesional están vinculadas de manera moderada, inversa y significativa, aceptándose a hipótesis.

Garay (24), en 2021, en Lima, llevó a cabo un estudio con la meta de “evaluar el grado de síndrome de burnout experimentados por personal enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Neonatales en tiempos de pandemia”, Esta investigación optó un enfoque cuantitativo,

descriptivo y transversal. Se aplicó el MBI a 25 enfermeras de la UCI neonatal y se halló que el 100% presentaba síndrome de burnout, cifra impactante. Con respecto al agotamiento emocional, se observó, bajo con un 88% medio con el 12%. En despersonalización se halló un 68% bajo y un 32% medio. Respecto a la realización personal, apenas 56% se evidencio un nivel elevado. El 36% indico nivel medio, mientras un 8% exhibió nivel bajo. Se concluye que el equipo de enfermería en la UCI neonatal durante la pandemia experimento nivel moderado del síndrome de burnout.

Condezo (25), en el año 2020, en Lima, se propuso indagar “cuál era la relación existente entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de la UCI neonatal de un Instituto Nacional de Lima”. Se aplicó una metodología cuantitativa, descriptivo-correlacional y no experimental, con una población de 80 enfermeras, utilizando encuestas basadas en dos instrumentos validados por juicio de expertos y una prueba piloto de 10 participantes. Los resultados evidenciaron que el 42% presentó agotamiento emocional moderado, el 31% despersonalización moderada y el 27% baja realización personal; respecto al desempeño laboral, el 58% mostró nivel medio y el 22% nivel bajo. Se halló una correlación positiva moderada entre burnout y desempeño ( $p = 0,015$ ;  $r = 0,271$ ). Se concluye que un mayor rendimiento frente a las demandas asistenciales incrementa la probabilidad de desarrollar este síndrome en el equipo de enfermería de la UCIN.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Síndrome de burnout**

#### ***Definición***

El síndrome de burnout se describe como una reacción al estrés laboral prolongado que aparece cuando las exigencias del entorno superan las capacidades personales del trabajador, afectando su bienestar físico, emocional y profesional. Se manifiesta como agotamiento mental,

pérdida de energía, disminución de la motivación y dificultad para mantener la concentración. La Organización Mundial de la Salud lo identifica como un fenómeno laboral que se caracteriza por agotamiento persistente, sentimientos negativos hacia el trabajo y disminución del desempeño, evidenciando su impacto directo en la productividad y la salud del personal sanitario (26).

En las unidades de cuidados intensivos neonatales (UCIN), este síndrome adquiere particular relevancia debido a las características del cuidado neonatal. Las enfermeras enfrentan la extrema vulnerabilidad del recién nacido crítico, que requiere vigilancia constante, interpretación precisa de signos clínicos y manejo de tecnología avanzada. Además, deben atender emergencias, acompañar a familias angustiadas y sostener una elevada carga emocional asociada a la incertidumbre del pronóstico. Estas condiciones generan tensión psicológica acumulada y aumentan significativamente el riesgo de desarrollar burnout, afectando la calidad del cuidado y la humanización de la atención (27).

Maslach y Jackson (1981) desarrollaron el Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento más utilizado para evaluar el síndrome, que se estructura en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Su modelo plantea que el burnout surge cuando el profesional percibe un agotamiento progresivo de sus recursos emocionales, acompañado de actitudes defensivas y disminución del sentido de logro, afectando tanto la salud mental como el compromiso con el rol profesional (28).

Actualmente, la OMS reconoce oficialmente el “síndrome de estar quemado” en la CIE-11, vigente desde 2022, identificándolo como un problema de salud que afecta gravemente al personal sanitario expuesto a sobrecarga laboral y estrés continuo. Su inclusión en la clasificación internacional resalta la importancia de implementar estrategias preventivas, mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar emocional del trabajador de salud (29).

### *Dimensiones del síndrome de burnout*

- **Agotamiento emocional:** es la primera manifestación del agotamiento grave y se muestra con un desgaste físico, psicológico y emocional progresivo derivado de la exposición prolongada a demandas laborales intensas. Se evidencia mediante fatiga extrema, sensación de vacío emocional, disminución de la motivación y reducción de los recursos necesarios para enfrentar situaciones estresantes. También puede provocar desconcentración, irritabilidad y dificultad para recuperarse entre turnos de trabajo (30). En neonatología, el agotamiento emocional afecta la capacidad de mantener la conexión terapéutica con el neonato y su familia. La complejidad clínica, la vigilancia constante, la toma de decisiones bajo presión y el riesgo vital generan sobrecarga que deteriora la empatía, limita la respuesta oportuna ante eventos críticos y compromete la humanización del cuidado (31).
- **Despersonalización:** se caracteriza por actitudes negativas, frías o cínicas hacia los pacientes y un distanciamiento emocional progresivo, representando una de las dimensiones más destructivas del burnout en enfermería. El profesional empieza a percibir a las personas bajo su cuidado como tareas mecánicas, perdiendo sensibilidad y reduciendo la capacidad de establecer vínculos significativos. Este mecanismo aparece como una forma de protegerse del desgaste emocional (32). En el contexto de la enfermería neonatal, la despersonalización adquiere gravedad particular al manifestarse como incapacidad creciente para experimentar emociones apropiadas hacia los neonatos críticamente enfermos y sus familias. Debilita la habilidad empática indispensable para interpretar señales clínicas sutiles, actuar con sensibilidad en situaciones complejas y acompañar a familias en momentos emocionalmente intensos. A medida que avanza, erosiona el vínculo

terapéutico, afectando la comunicación, la toma de decisiones y la calidad global del cuidado neonatal (33).

- **Baja Realización personal:** se relaciona con la disminución del sentido de competencia, logro profesional y propósito laboral. Los profesionales experimentan frustración, baja autoestima e insatisfacción con su rendimiento, lo que impacta negativamente en la motivación y el compromiso con su labor (34). Por lo tanto, en el ámbito de la enfermería neonatal, puede reducir la motivación, la percepción de eficacia y la satisfacción derivada de contribuir al bienestar del recién nacido, impactando negativamente en el compromiso con el cuidado especializado y en el desempeño laboral del profesional (35).

#### *Consecuencias del síndrome de burnout*

- **Consecuencias físicas:** incluyen cansancio crónico, trastornos del sueño, cefaleas, dolores musculares y pérdida de energía, lo que dificulta la concentración y la eficiencia en el trabajo (36).
- **Consecuencias emocionales:** se manifiestan como ansiedad, irritabilidad, tristeza, frustración, sentimientos de culpa y cambios bruscos de humor. También pueden generar disminución de la tolerancia al estrés y sensación de incapacidad para enfrentar las demandas laborales dificultando el vínculo empático con los pacientes y sus familias (37).
- **Consecuencias conductuales:** estas se refieren a los cambios observables en el comportamiento del profesional debido al burnout. Entre ellas se incluyen disminución de la eficiencia en el trabajo, errores en procedimientos, ausentismo laboral y dificultades para cumplir con las responsabilidades asignadas. También puede aparecer tendencia a evitar situaciones difíciles o a delegar tareas de manera inadecuada, afectando la coordinación y la colaboración dentro del equipo de salud (38).

- **Consecuencias ámbito laboral:** incluyen disminución del rendimiento, menor eficacia en la atención, errores en la ejecución de procedimientos y deterioro de la calidad del cuidado. Además, pueden presentarse rotación frecuente del personal, aislamiento del equipo, disminución de la satisfacción laboral y dificultades para trabajar bajo presión, lo que impacta negativamente en los resultados institucionales y en la seguridad del paciente (39).

### ***Modelo de Burnout de Maslach***

El esta forma el burnout desarrollado por Christina Maslach y Suan Jackson en 1982, plantea que este síndrome es una respuesta prolongada al estrés laboral constante, especialmente presente en profesiones con alta carga emocional. Desde esta óptica, el desgaste profesional surge paulatinamente cuando las exigencias del trabajo exceden la capacidad de afrontamiento tanto del individuo como de la organización. Esto primero se manifiesta como agotamiento emocional, que consiste en una sensación continua de fatiga y falta de energía que dificulta el desempeño de las tareas cotidianas. Según Maslach, esta dimensión es fundamental en el síndrome, ya que conlleva un deterioro significativo del bienestar personal y repercute directamente en el rendimiento laboral (40)

Junto a este fenómeno, aparecen la deshumanización y la disminución de la satisfacción personal. La despersonalización se expresa mediante comportamientos lejanos y fríos y cínicas hacia los compañeros o beneficiarios del trabajo, funcionando como un mecanismo de defensa ante la sobrecarga emocional. Por su parte, la baja realización personal está asociada con sentimientos de ineficacia, pérdida de logros y disminución del sentido de competencia profesional. La interacción de estas tres dimensiones ayuda a entender el impacto del burnout sobre el trabajador y la calidad de su desempeño, subrayando la necesidad de implementar estrategias

preventivas y abordajes integrales que consideren tanto aspectos individuales como organizacionales (41)

### **2.2.2. Desempeño laboral**

#### ***Definición***

Acercas del rendimiento en el trabajo se define como el grupo de conductas, habilidades y actitudes que permiten al profesional ejecutar sus funciones con eficacia y contribuir al logro de los objetivos institucionales. En enfermería, implica brindar cuidados seguros, competentes y humanizados, sustentados en conocimientos científicos actualizados, habilidades técnicas y juicio crítico para responder a las demandas asistenciales (42).

Según Chiavenato define el desempeño laboral como el conjunto de comportamientos y resultados observables mediante los cuales el trabajador cumple sus funciones y contribuye al logro de los objetivos institucionales. Afirma además que el desempeño no solo depende de las competencias técnicas, sino también de las condiciones humanas y organizacionales que permiten al profesional brindar un servicio seguro y de calidad (43).

Actualmente Marchan y Vera esta teoría destaca la importancia de los factores motivación laboral a la fuerza o impulso interno que nos motiva intrínsecamente a realizar una determinada tarea, ocupando de forma voluntaria el desempeño laboral. A mayor motivación para realizarla, mayor la intensidad y la perseverancia que estamos dispuestos a mantener. Favoreciendo tanto al trabajador como para su empleador (44)

En cuanto al desempeño laboral, el enfermero en neonatología implica responder a desafíos complejos derivados de la atención a neonatos críticos, integrando habilidades especializadas, actualización permanente y capacidad para actuar en situaciones de riesgo vital. Ello permite

brindar un cuidado humanizado, seguro y oportuno, centrado en preservar el bienestar y desarrollo del recién nacido (45)

### ***Dimensiones del desempeño laboral***

- **Motivación:** se nutre tanto de factores internos, como la vocación, la satisfacción personal y el sentido de propósito en la labor de cuidado, como de factores externos, incluyendo el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo. En el contexto de la neonatología, la motivación impulsa a las enfermeras a brindar cuidados atentos, compasivos y de alta calidad, incluso frente a situaciones de alta presión o emergencias críticas. Una enfermera motivada mantiene la resiliencia frente al estrés, fortalece la iniciativa para resolver problemas clínicos y asegura que cada intervención se realice con sensibilidad hacia el recién nacido y su familia, promoviendo la humanización del cuidado (46)
- **Responsabilidad:** implica asumir con ética y compromiso las funciones asignadas, reconociendo que cada acción tiene un impacto directo en la vida del neonato. En las UCIN, ser responsable significa cumplir estrictamente con protocolos, anticipar posibles riesgos y vigilar de manera constante al recién nacido, garantizando su seguridad y bienestar. Asimismo, implica transparencia con la familia, empatía en la comunicación y disposición para tomar decisiones clínicas acertadas, fortaleciendo la confianza y tranquilidad de quienes acompañan al paciente (47).
- **Liderazgo y trabajo en equipo:** se refleja en la capacidad de guiar, motivar y coordinar al equipo de salud, creando un entorno de apoyo y colaboración. La efectividad del trabajo en equipo es esencial, donde cada intervención debe estar sincronizada con la del resto de profesionales para garantizar la seguridad y continuidad del cuidado del neonato. La

comunicación clara, el respeto mutuo y el apoyo entre colegas no solo mejoran la eficiencia clínica, sino que también fomentan un ambiente humanizado, donde cada miembro del equipo puede actuar con confianza y sensibilidad frente a situaciones críticas (48).

- **Formación y desarrollo personal:** abarcan la actualización constante de competencias técnicas, científicas y humanísticas. En neonatología, la formación permite interpretar con sensibilidad signos clínicos sutiles, aplicar prácticas basadas en evidencia y responder con seguridad ante emergencias. Además, fortalece la autoestima profesional, la confianza y la satisfacción de contribuir al bienestar del recién nacido, reforzando la vocación de cuidado y asegurando un desempeño laboral competente, seguro y humanizado (49).

#### *Modelo de la adaptación de Callista Roy*

Por lo tanto, el modelo de Callista Roy, concibe a la persona como un sistema adaptativo y holístico que interactúa constantemente con un entorno cambiante. En el contexto laboral de enfermería debe adaptarse continuamente a: demandas asistenciales variables, presiones organizacionales, cambios tecnológicos, carga emocional, desarrollan estrategias adaptativas afectivas que prevengan el burnout y optimicen su desempeño laboral. Además, Roy enfatiza que la adaptación no es un estado estático, sino un proceso continuo: los profesionales deben desarrollar estrategias cognitivas, afectivas y conductuales que les permitan responder adecuadamente a cambios y demandas constantes. Esto incluye planificación del tiempo, búsqueda de apoyo emocional, actualización profesional y autorreflexión, fortaleciendo la resiliencia, la salud emocional y el cuidado humanizado (50).

- **Modo fisiológico:** Incluye respuestas físicas ante el estrés, como fatiga, alteraciones del sueño, cambios en la alimentación o en la energía disponible. La adecuada adaptación

fisiológica permite que el profesional mantenga la resistencia necesaria para atender a neonatos críticos de manera segura.

- **Autoconcepto:** Comprende la percepción que la persona tiene de sí misma, su autoestima, autoimagen y valoración profesional. Un autoconcepto positivo fortalece la confianza en las propias habilidades, fomenta la resiliencia frente a situaciones difíciles y promueve la satisfacción laboral.
- **Función del rol:** hace referencia al cumplimiento adecuado de los roles y responsabilidades asignadas. En neonatología, esto implica ejecutar procedimientos de manera segura, cumplir con los protocolos y mantener la calidad del cuidado, asegurando la seguridad del neonato y la eficacia del equipo de salud.
- **Interdependencia:** Engloba la capacidad de establecer relaciones de apoyo, recibir y brindar ayuda, colaborar y comunicarse efectivamente con colegas y familias. La interdependencia es fundamental en UCIN, donde la atención al neonato depende de la coordinación entre profesionales y de la confianza en la capacidad de los demás miembros del equipo.

## 2.3. Formulación de hipótesis

### 2.3.1. Hipótesis general

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima – 2024.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima – 2024.

### ***2.3.2. Hipótesis específica***

1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología.
2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de neonatología.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología.

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

### **3.1. Método de investigación**

El presente estudio fue hipotético-deductivo, que se basa en identificar un problema y la construcción de hipótesis que posteriormente son contrastadas con la realidad. Este método permite explicar un fenómeno a partir de proposiciones generales y verificar su validez mediante la observación sistemática de casos particulares (51).

### **3.2. Enfoque investigativo**

El estudio se enmarcó en el enfoque cuantitativo, caracterizado por el uso de procedimientos estandarizados que permiten medir de manera objetiva los fenómenos estudiados. Este enfoque posibilita analizar variables mediante técnicas estadísticas, garantizando la precisión, validez y confiabilidad de los hallazgos (52).

### **3.3. Tipo de investigación**

Fue de carácter aplicable, ya que pretende crear conocimiento orientado a resolver un problema concreto: comprender cómo el agotamiento afecta el trabajo de las enfermeras neonatal. Este tipo de investigación permite transformar los hallazgos en propuestas que contribuyan a mejorar las condiciones laborales y optimizar la calidad del cuidado brindado a los recién nacidos (53).

### **3.4. Diseño de la investigación**

El acercamiento aplicado se clasificó como no experimental, pues las variables no fueron alteradas; por el contrario, se observan tal como se presentan en su entorno natural (54).

Dentro de este diseño, se utilizó un estudio de corte transversal, en el que la recopilación de información se realizó en un solo instante, lo que permite describir características poblacionales.

Así como analizar la conexión entre el burnout y rendimiento laboral en un periodo específico (55).

Asimismo, el estudio fue de alcance correlacional, debido a que busca determinar el grado de asociación y que tan unidos están el agotamiento y el rendimiento de las enfermeras de neonatología (56).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Fueron analizados un total de 74 profesionales de enfermería que ofrecen su servicio en la unidad Neonatología del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

#### **Muestra**

Se trabajó con una muestra censal, dado que la población total es accesible y está compuesta por un número reducido de participantes. Por ello, se incluyó a los 74 profesionales de enfermería, evitando errores de muestreo y garantizando mayor precisión en los resultados.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeras que cuentan con contrato contratadas y nombradas.
- Enfermeras del área de neonatología del Hospital Hipólito Unanue.
- Enfermeras que acepten ser parte de la encuesta voluntariamente.

#### **Criterios de exclusión**

- Enfermeras que no acepten participar en dicha encuesta.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Síndrome de Burnout	Es un conjunto de síntomas causado por el agotamiento emocional y físico provocados por la exposición prologada a situación de estrés crónico en el ámbito laboral. Esta condición afecta a un gran número de profesionales de enfermería debido a la sobrecarga de trabajo, que influye situaciones como la atención de los pacientes en estado crítico del bebe (57).	Se medirá utilizando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) Este examen busca evaluar con qué frecuencia y que intensidad se experimenta el agotamiento laboral y analizar distintas áreas de cansancio profundo, despersonalización y realización personal, (58)	Agotamiento Emocional  Despersonalización  Baja Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansiedad</li> <li>- Disminución en la concentración</li> <li>- Mal genio</li> <li>- Sentimientos de culpa</li> <li>- Frustración</li> <li>- Perdida de afecto hacia los pacientes</li> <li>- Distante</li> <li>- Irritabilidad</li> <li>- Aislamiento</li> <li>- Agresividad</li> <li>- Falta de eficacia</li> <li>- Menor rendimiento laboral</li> <li>- Ausentismo laboral</li> <li>- Disminución de su capacidad.</li> </ul>	Escala ordinal	Bajo (0 - 43)  Medio (44 - 87)  Alto (88 - 132)
Desempeño laboral	Se caracteriza por desarrollar, capacidades y conductas de un individuo, grupo u organización durante la ejecución de las tareas cotidianas. El desempeño profesional de enfermería desarrolla el juicio crítico asociados a profesión en el bienestar del cuidado humano, son aspectos que permiten, incentivar o reconocer la labor desempeñada a cargo de la atención integral en bienestar de la población (59).	De acuerdo con el desempeño laboral el profesional de enfermería se encuentra en constantes desafíos distintos. Esto sigue a las modificaciones que muestran respecto a los progresos en la tecnología y investigadores en bienestar de los recién nacidos. En este sentido el profesional de enfermería cumple con eficacia y eficiencia sus funciones en velar en el cuidado humanizado de los pacientes (60)	Motivación.  Responsabilidad  Liderazgo y trabajo en equipo  Formación y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovación y creatividad.</li> <li>- Felicidad por los éxitos alcanzados.</li> <li>- Respuesta precisa y oportuna.</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Compromiso.</li> <li>- Responsabilidad laboral</li> <li>- Puntualidad y asistencia.</li> <li>- Cumplimiento de objetivos</li> <li>- Confiabilidad en las tareas</li> <li>- Respuesta eficaz.</li> <li>- Respuestas precisa y a tiempo.</li> <li>- Reconocimiento y respeto</li> <li>- Valoración de ideas</li> <li>- Evaluación de propuestas</li> <li>- Desarrollo profesional</li> <li>- Promoción institucional</li> <li>- Logro atreves de resultados</li> <li>- Disposición al cambio</li> </ul>	Escala ordinal	Bajo (0 - 27)  Medio (28 - 56)  Alto (57-84)

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Se uso la encuesta, una metodo que permite recolectar información de forma estructurada mediante un cuestionario aplicado individualmente.

#### 3.7.2. Descripción

##### **Síndrome de burnout**

Fue creado originalmente por Maslach y Jackson (1981) con el nombre Maslach Burnout Inventory (MBI) y validado al español por Gil - Monte (2005). Se enfoca en afirmaciones que reflejan las emociones y actitudes del personal en el trabajo. Para el contexto peruano, el instrumento fue adaptado por Bonilla (2023) mediante juicio de expertos, bajo el título síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023 (22)

El cuestionario se compone de dos sesiones la primera incluye información general (Edad, Sexo, Grado de Formación). La segunda está constituida de 22 ítems con escala de respuesta tipo Likert de siete puntos (0 = nunca, 6 = todos los días), distribuidas en tres dimensiones: el cansancio tiene ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20), la distancia tiene los ítems (5, 10, 11, 15 y 22) y el logro tuene ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). A continuación, se presentará el valor final general (61).

<b>Nivel</b>	<b>Valor final</b>
Alto	(88 – 132)
Medio	(44 - 87)
Bajo	(0 - 43)

### **Desempeño laboral**

Con relación al desempeño laboral es la actitud o comportamiento de un trabajador para realizar eficientemente sus obligaciones esenciales al trabajo. Así mismo los profesionales de enfermería deben estar plena y profesionalmente capacitados para tener un impacto positivo en los pacientes y en su calidad de la atención (62). El formulario de evaluación laboral fue creado por Rodríguez y Ramírez e incluye 28 elementos con información general y establece 4 dimensiones: Motivación (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), responsabilidad (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15), trabajo en equipo y liderazgo (16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23) y formación y desarrollo personal (24, 25, 26, 27 y 28) Donde su Likert donde los puntajes fueron de (0 = nunca, 3 = todos los días). A continuación, se presentará el valor final general (63).

<b>Nivel</b>	<b>Valor final</b>
Alto	(57 -84)
Normal	(28 -56)
Bajo	(0 - 27)

### **3.7.3. Validación**

#### **Síndrome de burnout**

El instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), creado por Maslach y Jackson (1981), fue adaptado y validado para el contexto peruano por Bonilla, a través de su estudio titulado “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos neonatales en un hospital del Lima - 2023” mediante un juicio de expertos, donde tres enfermeras especializadas de la misma área neonatal evaluaron la pertinencia, claridad y relevancia de los ítems, realizando ajustes necesarios para el contexto peruano. Bonilla demostró la validez

mediante un análisis factorial, confirmado la estructura tridimensional teórica del cansancio extremo. Esto concluye tres partes del síndrome. Estas partes son: sentir el ánimo agotado, tratar mal a otros. También es parte la baja sensación de logro propio (22).

### **Desempeño laboral**

Así pues, hace referencia al cuestionario de desempeño laboral presentado por Rodríguez y Ramírez que se compone por 28 elementos Este instrumento fue utilizado en Perú por Cárdenas en su estudio denominado “síndrome de burnout y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital María Auxiliadora Lima – Perú 2023”, quien realiza su estudio en dicho hospital a través de una evaluación de especialistas, en la que el cuestionario alcanzo un valor de 90% la cual posee una buena validez (64).

#### ***3.7.4. Confiabilidad***

##### **Síndrome de burnout**

El instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) demostró alta confiabilidad en el rango de consistencia interna va de 0.75 a 0.90. En este contexto, la validación realizada por Bonilla, “síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería que presta servicio en el área de cuidados intensivos neonatales de un hospital de Lima – 2023” considero el total de 80 de la población del personal de enfermería de cuidados intensivos neonatales, encontrando que el instrumento es altamente confiable con un alfa de Cronbach  $> 0.85$ , lo cual confirma que es altamente confiable. Asimismo, el análisis por dimensiones revelo los resultados consistentes, en primer lugar, el agotamiento emocional con un alfa de Cronbach  $> 0.87$ , por otra parte, la despersonalización con un alfa de Cronbach  $> 0.82$ , finalmente, la realización personal con un alfa de Cronbach  $> 0.84$ , garantizando así la solidez metodológica del instrumento (22)

##### **Desempeño laboral**

Se utilizará la encuesta de rendimiento laboral, creado por Rodríguez y Ramírez. Este instrumento fue utilizado en Perú por Cárdenas, quien realiza su estudio en dicho hospital a través de una evaluación de especialistas, en la que el cuestionario alcanzo un valor de 90% la cual posee una validez y se realiza la prueba de aceptación mediante la elaboración de ensayo a 18 enfermeras y la evaluación de fiabilidad mediante alfa de Cronbach confiabilidad en donde el cuestionario mostró un puntaje de 0.85 por lo que se obtiene una alta fiabilidad (64).

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

Inicialmente, la propuesta de investigación se basó a la consideración comité de ética de la UPNW, para obtener su consentimiento. Por ende, previo de empezar a juntar los datos, se gestionaron las autorizaciones requeridas para poder ingresar Hospital Nacional Hipólito Unanue. La recolección de información estuvo programada durante los meses de julio y septiembre del 2025. Los cuestionarios se llevaron a cabo de manera individual, luego los datos fueron ingresados a una hoja de cálculo Microsoft Excel 2019, y posteriormente se exportaron al programa SPSS versión 25, mediante el cual se procesaron extrayendo tablas de frecuencia y porcentaje de las variables demográficas y de estudio con sus respectivos gráficos. Luego se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, debido a que la muestra supero los 50 participantes y en virtud de ello se empleó la prueba de correlación de Pearson, ya que se encontró distribución normal.

## CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1 Análisis descriptivos de los resultados

**Tabla 1.** Datos demográficos de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología.

Datos demográficos	Frecuencia	Porcentaje
<b>Edad</b>		
De 20 - 30	4	5.4
De 31 - 40	23	31.1
De 41 - 50	32	43.2
De 51 - 60	10	13.5
De 61 - más	5	6.8
<b>Años de servicio</b>		
1-10	20	27
11 - 20	31	41.9
21 - 30	15	20.3
31 - más	8	10.9
<b>Estado civil</b>		
Casada	24	32.4
Soltera	31	41.9
Conviviente	13	17.6
Divorciada	3	4.1
Viuda	3	4.1
<b>Condición laboral</b>		
Nombrada	60	81.1
Contratada	13	17.6
Plazo fijo	1	1.4

Fuente: Elaborada por la propia investigadora

En la tabla 1, se observa el grupo etario predominante corresponde en el rango de 41 a 50 años, con un 43.2% del total de las enfermeras, le sigue el grupo de 31 a 40 años con un 31.1%, mientras que el 13.5% se encuentra entre 51 a 60 años. Un 6.8% de las enfermeras tienen de 61 años a más, y el 5.4% restante pertenece al grupo de 20 a 30 años. En cuanto a los años de servicio, el 41.9% del personal ha trabajado entre 11 y 20 años, seguido por un el 27% con una experiencia de 1 a 10 años. Un 20.3%, tienen entre 21 a 30 años de servicio, y el 10.9% ha supera los 31 años

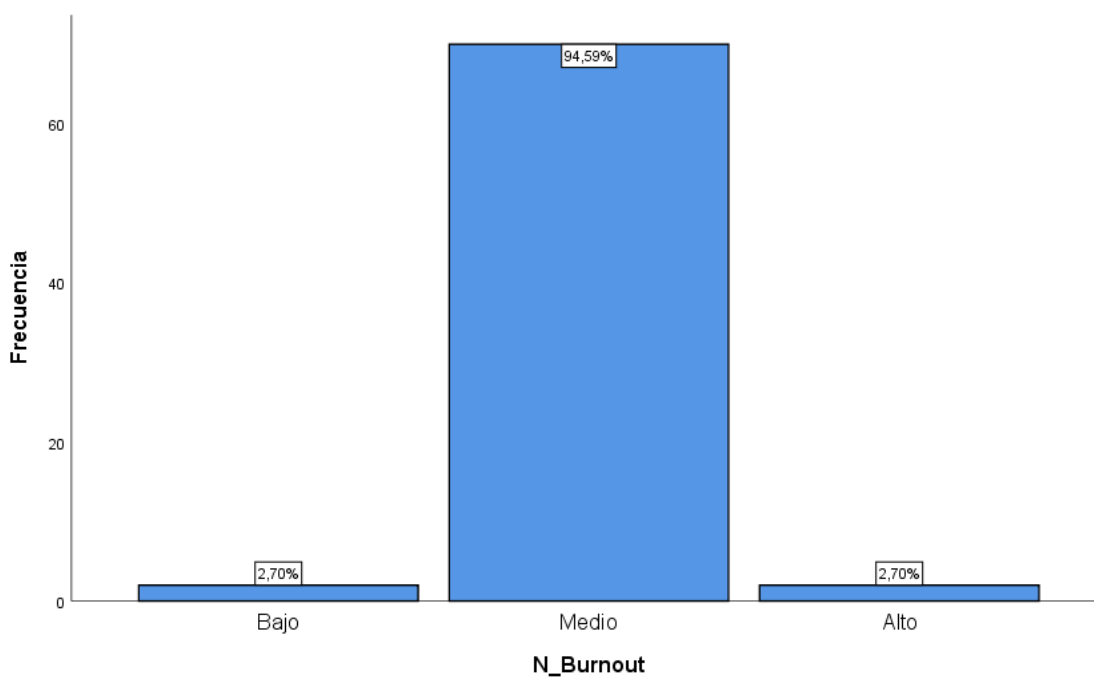
de trayectoria profesional. Respecto, al estado civil, la mayoría de las enfermeras son solteras, representando el 41.9%, seguido por las casadas con un 32.4%, y las convivientes con un 17.6%; por otro lado, las divorciadas y viudas representan conjuntamente el 4.1%. Finalmente, en relación a la condición laboral, se evidencia que el 81.1% del personal de enfermería cuenta con nombramiento, mientras que el 17.6% son enfermeras contratadas y el 1.4% son enfermeras a plazo fijo.

**Tabla 2.** Síndrome de burnout en el servicio de neonatología.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2.7
Medio	70	94.6
Alto	2	2.7
Total	74	100

Fuente: Elaborada por la propia investigadora

**Gráfico 1.** Histograma del síndrome de burnout en el servicio de neonatología.



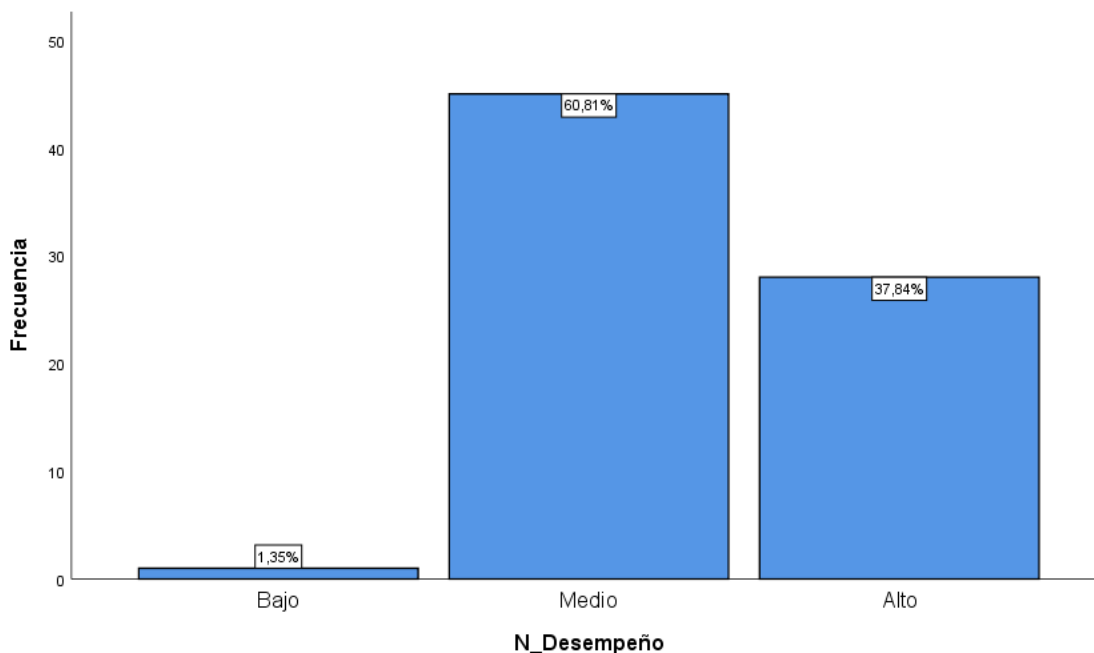
En la tabla 2, se observa que el nivel medio de este síndrome predominó en el 94.6% de las enfermeras; asimismo, un 2.7% manifiestan un nivel bajo, mientras que el 2.7% presentan un nivel alto de este síndrome. Estos resultados indican que, aunque la mayoría del personal no se encuentra en niveles críticos, existe una presencia significativa de síntomas relacionados con el síndrome de burnout.

**Tabla 3.** Desempeño laboral en el servicio de neonatología.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.4
Medio	45	60.8
Alto	28	37.8
Total	74	100

Fuente: Elaborada por la propia investigadora

**Gráfico 2.** Histograma del desempeño laboral en el servicio de neonatología.



En la tabla 3, se observa que el 60.8% de las enfermeras manifestaron un nivel medio de desempeño laboral, seguido del 37.8% con un nivel alto de desempeño y tan solo el 1.4% de las encuestadas evidenció un desempeño bajo. Estos resultados indican que, en general, la mayoría de las enfermeras han presentado conductas propias de un desempeño laboral adecuado.

**Tabla 4.** Prueba de ajuste normal de Kolmogorov-Smirnov.

<b>Variab</b> les	<b>Estadístico de prueba</b>	<b>Sig. asintótica</b>
Agotamiento	.080	.200
Despersonalización	.099	.071
Realización	.114	.099
Síndrome de burnout	.092	.193
Desempeño laboral	.095	.095

Fuente: Elaborada por la propia investigadora

En la tabla 4, se identificó niveles de significancia superiores a 0.05 para todos los casos. Por esta razón, se considera la muestra como paramétrica, debido a que los datos muestran distribución normal. De esta manera, se empleará la prueba de correlación de Pearson para realizar la prueba de hipótesis.

#### ***4.1.2. Prueba de hipótesis***

##### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima – 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima – 2024.

**Tabla 5.** Prueba de correlación de Pearson entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral

		Síndrome de burnout
Desempeño laboral	r de Pearson	-0.237
	Sig. (p)	0.042

En la tabla 5, se identificó un valor r de Pearson de -0.23 acompañado de un valor de significancia de 0.04, siendo este valor menor al umbral permitido de 0.05; lo cual refiere que se halló una correlación negativa débil significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout. En este sentido, se rechazó la hipótesis nula, por lo cual existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue.

### **Hipótesis específica 1**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología.

**Tabla 6.** Prueba de correlación de Pearson entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral.

		Agotamiento emocional
Desempeño laboral	r de Pearson	-0.34
	Sig. (p)	0.00

En la tabla 6, se identificó un valor r de Pearson de -0.34 acompañado de un valor de significancia de 0.00, siendo este valor menor al umbral permitido de 0.05; lo cual refiere que se halló una correlación negativa débil significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral. En este sentido, se rechazó la hipótesis nula, por lo cual existe relación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue.

### Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología.

**Tabla 7.** Prueba de correlación de Pearson entre la despersonalización y el desempeño laboral

		Despersonalización
Desempeño laboral	r de Pearson	-0.32
	Sig. (p)	0.00

En la tabla 7, se identificó un valor  $r$  de Pearson de -0.32 acompañado de un valor de significancia de 0.00, siendo este valor menor al umbral permitido de 0.05; lo cual refiere que se halló una correlación negativa débil significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral. En este sentido, se rechazó la hipótesis nula, por lo cual existe relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue.

### Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología.

**Tabla 8.** Prueba de correlación de Pearson entre la realización personal y el desempeño laboral

		Realización personal
Desempeño laboral	r de Pearson	0.53
	Sig. (p)	0.00

En la tabla 8, se identificó un valor  $r$  de Pearson de 0.53 acompañado de un valor de significancia de 0.00, siendo este valor menor al umbral permitido de 0.05; lo cual refiere que se halló una correlación positiva moderada significativa entre la realización personal y el desempeño laboral. En este sentido, se rechazó la hipótesis nula, por lo cual existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue.

### ***4.1.3. Discusión de resultados***

La hipótesis general de investigación fue existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue. En esta investigación se obtuvo como resultado que existe relación inversa débil significativa ( $r=-0.23$ ;  $p<0.05$ ) entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Este resultado indica que al presentarse un alto síndrome de burnout en el personal de enfermería, su desempeño laboral disminuirá notablemente; ya que este problema afecta de manera directa la capacidad para concentrarse, mantener la precisión en las tareas asistenciales, tomar decisiones oportunas y sostener relaciones empáticas con los pacientes y el equipo de salud, lo que se traduce en menor eficiencia, más errores involuntarios y una reducción general en la calidad del cuidado que brindan.

Dicho hallazgo se alinea con lo que encontró Omidí et al. (17) en 2022 en su estudio realizado en enfermeras de Irán, al evidenciarse una correlación negativa significativa entre burnout y desempeño ( $p<0.05$ ); asimismo, Condezo (25) en el año 2020, investigaron la relación en enfermeras de un centro médico de Lima, manifestando una correlación positiva moderada entre burnout y desempeño ( $p = 0,015$ ;  $r = 0,271$ ). Es importante mencionar que durante la investigación no se han detectado estudios que afirmen una ausencia de relación entre las variables.

Por otro lado, para la hipótesis específica 1, la cual fue existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Neonatología. En esta investigación se obtuvo como resultado que existe relación inversa débil significativa ( $r=-0.34$ ;  $p<0.05$ ) entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral. Este resultado indica que, al presentarse un elevado agotamiento emocional en el personal de enfermería, su desempeño laboral disminuirá

notablemente; porque la fatiga crónica limita la capacidad de concentración, reduce la eficiencia en la ejecución de tareas, afecta la toma de decisiones clínicas y deteriora la calidad de la atención brindada, generando mayores errores, menor satisfacción profesional y un clima laboral más tenso que dificulta el funcionamiento óptimo del equipo de salud.

Dicho hallazgo se alinea con lo que encontró Márquez (20) en 2020 en su estudio realizado en enfermeras de Ecuador, al evidenciarse una correlación negativa significativa entre el agotamiento emocional y desempeño ( $r=-0.61$ ;  $p<0.05$ ) pero con intensidad superior; de la misma manera, Huacre (23) en 2023, estudió a un grupo de enfermeras en Lima, demostrando que las variables presentan una asociación significativa ( $r= -.850$ ;  $p= 0.00$ ) con una intensidad aun superior. Es importante mencionar que durante la investigación no se han detectado estudios que afirmen una ausencia de relación entre las variables.

Asimismo, para la hipótesis específica 2, la cual fue existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Neonatología. En esta investigación se obtuvo como resultado que existe relación inversa débil significativa ( $r=-0.32$ ;  $p<0.05$ ) entre la despersonalización y el desempeño laboral. Este resultado indica que, al presentarse episodios recurrentes de despersonalización en el personal de enfermería, su desempeño laboral disminuirá notablemente; porque esta desconexión emocional tiende a deteriorar la calidad del trato al paciente, reduce la motivación para cumplir tareas asistenciales con eficiencia y afecta la comunicación dentro del equipo, generando errores, retrasos y una menor capacidad para responder adecuadamente a las demandas del entorno clínico.

Dicho hallazgo se alinea con lo que encontró Márquez (20) en 2020 en su estudio realizado en enfermeras de Ecuador, al evidenciarse una correlación negativa significativa entre la

despersonalización y el desempeño ( $r=-0.42$ ;  $p<0.05$ ) con una intensidad similar. Por otro lado, Huacre (23) en 2023, estudió a un grupo de enfermeras en Lima, demostrando que las variables presentan una asociación significativa ( $r=.164$ ;  $p= 0.00$ ) pero con una dirección directa, lo que se opone al hallazgo de este estudio.

Finalmente, para la hipótesis específica 3, la cual fue existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Neonatología. En esta investigación se obtuvo como resultado que existe relación directa moderada significativa ( $r=0.53$ ;  $p<0.05$ ) entre la realización personal y el desempeño laboral. Este resultado indica que una disminución de la realización personal en el personal de enfermería implica que su desempeño laboral disminuirá notablemente; ya que la falta de satisfacción con los logros propios reduce la motivación, limita la iniciativa para resolver problemas clínicos y debilita el compromiso con la calidad del cuidado, generando un menor involucramiento en las tareas, mayor probabilidad de errores y una actitud menos proactiva frente a las necesidades de los recién nacidos y sus familias.

Dicho hallazgo se alinea con lo que encontró Márquez (20) en 2020 en su estudio realizado en enfermeras de Ecuador, al evidenciarse una correlación positiva significativa entre la realización personal y el desempeño ( $r=0.24$ ;  $p<0.05$ ) con una intensidad menor. Por otro lado, Huacre (23) en 2023, estudió a un grupo de enfermeras en Lima, demostrando que las variables presentan una asociación significativa ( $r=-0.295$ ;  $p= 0.00$ ) pero con una dirección inversa, lo que se opone al hallazgo de este estudio.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

### 5.1. Conclusiones

Primero. El síndrome de burnout se relacionó con el desempeño laboral con una intensidad débil negativa significativa ( $r=-0.23$ ;  $p=0.04<0.05$ ) en el personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue. Por esta razón, se puede indicar que cuando dichas enfermeras manifiesten un elevado síndrome de burnout, su desempeño laboral disminuirá proporcionalmente.

Segundo. El agotamiento emocional se relacionó con el desempeño laboral con una intensidad débil negativa significativa ( $r=-0.34$ ;  $p=0.00<0.05$ ) en el personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue. Por esta razón, se puede indicar que cuando dichas enfermeras manifiesten un elevado agotamiento emocional, su desempeño laboral disminuirá proporcionalmente.

Tercero. La despersonalización se relacionó con el desempeño laboral con una intensidad débil negativa significativa ( $r=-0.32$ ;  $p=0.00<0.05$ ) en el personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue. Por esta razón, se puede indicar que cuando dichas enfermeras manifiesten una elevada despersonalización, su desempeño laboral disminuirá proporcionalmente.

Cuarto. La realización personal se relacionó con el desempeño laboral con una intensidad débil negativa significativa ( $r=0.53$ ;  $p=0.00<0.05$ ) en el personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue. Por esta razón, se puede indicar que cuando dichas enfermeras manifiesten una elevada realización personal, su desempeño laboral también se incrementará.

## 5.2. Recomendaciones

**Primero.** Se recomienda implementar talleres mensuales de relajación y respiración en espacios designados por el hospital, donde enseñen ejercicios de respiración diafragmática y relajación muscular y pausas activas. El personal de enfermería debe incorporar estas prácticas de forma autónoma durante la jornada realizando micro pausas de 5 a 10 minutos después de situaciones críticas. Con el propósito de reducir el agotamiento emocional y mantener niveles adecuados de concentración, eficacia en el desempeño laboral.

**Segundo.** Se sugiere fortalecer la comunicación empática y apoyo entre compañeras durante los turnos, promoviendo relaciones interpersonales positivas. Además, implementar protocolos de humanización en el cuidado que incluyan. usar el nombre del bebe, (no numero de incubadoras), facilitar el contacto piel a piel entre el neonato y los padres, y dedicar 15 minutos interrumpidos con cada familia para establecer el vínculo y comunicación efectiva. Estas acciones disminuyen la despersonalización y fortalece el cuidado humanizado neonatal.

**Tercero.** Se recomienda al jefe del servicio de neonatología y enfermera supervisora implemente Pausas programadas durante el turno, se sugiere establecer micro descansos de 10 a 15 minutos especialmente después de situaciones críticas (reanimaciones, fallecimientos, procedimientos complejos).

**Cuarto.** Se propone que el personal de enfermería participe en capacitaciones, actividades de actualización profesional, dado que el desarrollo de competencias incrementa la realización personal y contribuye directamente con el desempeño en sus funciones asistenciales.

## REFERENCIAS

1. Lima dos Santos IJ, Castelo Branco de Oliveira AL, Assis Brito M, Ribeiro da Costa G, Soares e Silva J, Astrês Fernandes M. Atención de enfermería en la unidad de cuidado intensivo neonatal desde la perspectiva de las enfermeras. Rev cubana Enferm [Internet]. 2021, 37(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000200006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000200006)
2. Urbina-Villarraga JA, Velandia-Puerto SM, Harnache-Bustamante DH, Gómez-Lora MC, Cañón-Ramírez DS, Vargas-Montoya TMM. Síndrome de Burnout y la psiconeuroendocrinoinmunología: consecuencias en el personal de salud durante la pandemia por Coronavirus. Medunab [Internet]. 2021;24(1):9–12. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71966730002>
3. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo [Internet]. Medicina y Salud Pública. 2022. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
4. Souza A, et al, Síndrome de burnout y factores asociados en enfermeras de cuidados intensivos: un estudio transversal [Internet]. vol. 23, no.74 abr. 2024 02-Ago-2024 2023, Who.int. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412024000200008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412024000200008)
5. Romero G, Iza S, Mayorga V. Síndrome de burnout y factores asociados en personal de enfermería de las unidades de atención de cuidados paliativos: una revisión sistemática. Revista Científica de la Ciencia [Internet]. 2024, 8(18): 173-189. Disponible en: <https://doi.org/10.53877/rc.8.17.20240701.15>

6. Organización Mundial de la Salud. Newborn mortality. [Internet]. Ginebra: OMS; 14 de marzo de 2024. [2 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/newborn-mortality>
7. Bradley E, Blencowe H, Moller A B, Okwaraji Y B, Sadler F, Gruending A, Moran A C, Requejo J, Ohuma E O, Lawn J E. Born too soon: global epidemiology of preterm birth and drivers for change. *Reprod Health* [Internet]. 2025, 22(2), 1-15. Disponible en: [https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12186353/pdf/12978\\_2025\\_Article\\_2033.pdf](https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12186353/pdf/12978_2025_Article_2033.pdf)
8. Hamdela B, Menza M, Yirga Y, Assefa B, Mossie L. Magnitude of neonatal mortality and its association with maternal and child health care in sub-Saharan Africa: a systematic review and meta-analysis. *Archives of Public Health* [Internet]. 2025, 83(219), 1-21. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s13690-025-01710-4>
9. Borges EM das N, Queirós CML, Abreu M da SN de, Mosteiro-Diaz MP, Baldonedo-Mosteiro M, Baptista PCP, et al. Burnout among nurses: a multicentric comparative study. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2021, 29: e3432. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/srgTgz4SrM4vbs3WJKMdWtf/?lang=es>
10. Organización Mundial de la Salud; Consejo Internacional de Enfermeras; Nursing Now. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership [Internet]. Geneva: WHO; 2020 [citado 2025]. Disponible <https://iris.who.int/handle/10665/331673>
11. European Foundation for the Care of Newborn Infants. European Standards of Care for Newborn Health: NICU Staffing Recommendations [Internet]. Munich: EFCNI; 2023 [citado 2025]. Disponible en: <https://newborn-health-standards.org>

12. Palacios, M. “Día de la enfermera peruana: solo hay cerca de 14 enfermeras/os por cada 10,000 peruanos a nivel nacional.” *Revista Economía* [Internet]. Fecha de publicación 2024 [citado 6 diciembre]. Disponible en: <https://www.revistaeconomia.com/dia-de-la-enfermera-peruana-solo-hay-cerca-de-14-enfermeras-os-por-cada-10000-peruanos-a-nivel-nacional/>
13. Tacuri Yupanqui F, HRA: Registran déficit de personal en el servicio de neonatología, [Internet]. 2023, Who.int. Disponible en: <https://jornada.com.pe/hra-registran-deficit-de-personal-en-el-servicio-de-neonatologia/>
14. Garay Oropeza M. Nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma; [Tesis]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2021. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay\\_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Muñoz Heredia MA. Gestión por competencias y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología de un hospital nacional, Lima–2021 [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86787>
16. Sánchez Romero J, Síndrome de burnout en enfermería neonatal y su influencia en la calidad de la atención que brinda el personal de enfermería en el hospital de Riobamba 2023. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15629>
17. Omidi Z, Khanjari S, Salehi T, Haghani S. Association between burnout and nurses’ quality of life in neonatal intensive care units. *J Neonatal Nurs*. 2022;29(1):144–148. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35475268/>

18. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández Pedroza RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm Glob*. 2020;19(59):479–492. Disponible en: [https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/ibc-ET1-6475?utm\\_source](https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/ibc-ET1-6475?utm_source)
19. Saeidi R, Izanloo A, Izanlou S, Un estudio de la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento entre el personal de la unidad de cuidados intensivos neonatales Revista Iraní de neonatología 2020, 11(1): 67-70. Disponible en: [https://ijn.mums.ac.ir/article\\_14684.html](https://ijn.mums.ac.ir/article_14684.html)
20. Márquez Jiménez LI. Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en profesionales de la salud en terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de Guayaquil los Ceibos 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>
21. Carreño Farromeque MY. Síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos neonatales en un hospital nacional del Callao, 2024 [tesis]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2024 Disponible: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/6c612a06-082b-4ef3-8849-a105b65e1236?utm\\_source=](https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/6c612a06-082b-4ef3-8849-a105b65e1236?utm_source=)
22. Bonilla, Lisbet K. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales de un Hospital de Lima – 2023. Universidad Norbert Wiener; 2023. disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9179>

23. Huacre Huari HR, Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud en un centro materno infantil, Lima 2023. ESCUELA DE POSGRADO [Internet]. Edu.pe. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122184/Huacre\\_HHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122184/Huacre_HHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Garay Oropeza M. Nivel de síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma 2021. Universidad de San Martín de Porres; 2021. Disponible en:  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8994>
25. Condezo Mendoza, Elizabeth G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58238>
26. Ancco Choquecondo RD, Quispe Vilca GR, Calderón Paniagua DG, Pacompia Toza JF, Quipe Vilca Julisa del Rosario. Vista de Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú [Internet]. 2023 marzo; 6(17). Revistavive.org. Disponible en: <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/341/882>
27. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno [Internet]. 2020; (70):110–20. Disponible en: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
28. Baldeon Dávila MR, Janampa López LR, Rivera Lucas JA, Santivañez Meza LM. Vista de Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica [Internet]. Redilat.org. 2023 febrero; 4(1). Disponible en:  
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/378/412>

29. Cabos Martínez N, Leal Cano C, Palafox Cuz MS. Vista de Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de segundo nivel en Veracruz, Ver [Internet]. 2023 junio; 7(3). Ciencialatina.org. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6535/9981>
30. Banda Guzmán Judith, Robles Francia Víctor Hugo, Lussier Robert. Validación del Maslach Burnout Inventory en estudiantes universitarios de El Bajío mexicano. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [revista en la Internet]. 2021 Dic, 12(23): e(52). Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672021000200152&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000200152&lng=es).
31. Cabrera-Pomasqui Carla E, Juna Christian F. Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. Enferm. glob. [Internet]. 2024, 23(74): 446-471. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412024000200015&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412024000200015&lng=es).
32. Alfaro Flores AM, Castillo Revilla SE. Vista de Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional Vol. 4 N.º 2 2023 [Internet]. Edu.pe. [citado el 9 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/478/530>
33. Zuluaga Alvarado I y Ruiz Rico JM. El Burnout y Como Inide en Trabajadores de Organizaciones 2020. The Burnout and How it Impacts an Organization's Workers [Internet]. Edu.co. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/d0fe1503-2b03-4ad9-a806-5768597b1bd1/content>

34. Arias Gutiérrez A, Brenes Gómez E, Síndrome de desgaste ocupacional en el personal de enfermería del área de salud de Parrita, Puntarenas, Costa Rica. Rev. virtual Soc. Parag. Med. Int. [online]. 2024, vol.11, n.1, e11122404. Epub Feb 01, 2024. ISSN 2312-3893. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2024.e11122404>.
35. Barrera García Esther. Especialista en Enfermería Neonatal PO el T. Relación entre el síndrome de burnout y calidad de cuidado en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en un hospital de segundo nivel Pachuca, Hidalgo 2024. [Internet]. Edu.mx:8080. Disponible en: <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/5479/ATD449.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Martins J. Qué es el burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional [Internet]. 28 de marzo de 2025 [citado 2025 Dic 6]. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>
37. González V. El síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería [trabajo fin de grado en Internet]. Palencia (ES): Universidad de Valladolid, Escuela de Enfermería “Dr. Dacio Crespo”; 2015 [citado 2025 Dic 6]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/13265/TFG-L878.pdf?sequence=1>
38. Marrero Santos María de Lourdes. ¿Está presente el síndrome de burnout en los servicios de neonatología? [Online].; 2004 Disponible en: <file:///C:/Users/AMY/Downloads/849-6104-1-SM.pdf>
39. Molina Rodríguez Denny. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral 2020.

- Cielolaboral.com. 2024 Disponible en: [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf)
40. Maslach C. Y Jackson S.E. Burnout in health professions: A social psychological analysis”, en Sanders, G. y Suls, J. (Eds.). Social psychology of health and illness. Hillsdale; 1982. [citado 2025 Dic 6]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Susan-Jackson-5/publication/322937117\\_Burnout\\_in\\_Health\\_Professions\\_A\\_social\\_psychological\\_analysis/links/5a7876ab0f7e9b41dbd42807/Burnout-in-Health-Professions-A-social-psychological-analysis.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Susan-Jackson-5/publication/322937117_Burnout_in_Health_Professions_A_social_psychological_analysis/links/5a7876ab0f7e9b41dbd42807/Burnout-in-Health-Professions-A-social-psychological-analysis.pdf)
41. Gaspar T, Botelho-Guedes F, Cerqueira A, Baban A, Rus C, Gaspar-Matos M. Burnout as a multidimensional phenomenon: how can workplaces be healthy environments? J Public Health (Berl). 2024; 33:2591–2604. Disponible: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10389-024-02223-0>
42. Tocancipá Alvarino MC, Martínez Delgado L. Desempeño de los profesionales de enfermería. Cultura de los Cuidados. 2025;29(70):277–290. Disponible: <https://rua.ua.es/server/api/core/bitstreams/e5633fba-0792-4a1d-8e45-02c6d369f4d8/content>
43. Chiavenato Edilberto. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 2007; 8(736). [citado 10 dic 2024].; Edu.mx. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
44. Marchan Morales A, Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. Vol. 2 N.º 2, 2022, Pag 81-86 Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
45. Lira CM. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. 2022 2 de octubre; 4(4). Unirioja.es. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9421512#:~:text=El%20personal%20de%20En>

46. Ruiz E Dolores, Salazar Gómez JF, Valdivia Rivera M de Jesús. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE. Rev Iberoam Investig Desarrollo Educ. 2023;13(26): e039. Disponible:  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672023000100139](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139)
47. Estrés y desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencia Ate Vitarte-2022 [Internet]. Edu.pe. [citado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8535/T061\\_72330012\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8535/T061_72330012_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
48. Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023. Edu.pe. [citado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en:  
[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9808/T061\\_70172904\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9808/T061_70172904_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
49. Trabajo en equipo. Gob.mx. [citado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en:  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189737/Trabajo\\_en\\_Equipo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189737/Trabajo_en_Equipo.pdf)
50. Lázaro Triano P.G. Jimenez. Zamudio M.J, Torres López J, Hernández Martínez A. Atención de Enfermería a una Persona con trastorno Afectivo Bipolar. Síntomas Psicóticos Basada en el Modelo de Adaptación de Callista Roy. Ciencia Latina de Revista Científica Multidisciplinar. 2024 mayo - -junio; 8(3). Disponible en:

<http://file:///C:/Users/AMY/Downloads/12264-Texto%20del%20art%C3%ADculo-61547-1-10-20240731.pdf>

51. Rodríguez Jiménez A, Pérez Jacinto AO. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Rev Esc Adm Neg [Internet]. 2017;(82):175–95. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
52. Fernández Collado C, Baptista Lucio María del Pilar, Hernández Sampieri R. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill Education. 2014 abril; 6(736). Edu.gt. [citado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: [https://postgrado.medicina.usac.edu.gt/sites/default/files/documentos/metodologia\\_de\\_investigacion\\_6\\_edicion\\_sampieri-1.pdf](https://postgrado.medicina.usac.edu.gt/sites/default/files/documentos/metodologia_de_investigacion_6_edicion_sampieri-1.pdf)
53. Vargas Cordero Zoila Rosa La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica. 20009; 33(1). Redalyc.org. [citado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
54. Capítulo III Metodología de la Investigación. [Online]Urbe.edu. [citado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0095394/cap03.pdf>
55. Manterola Carlos, Hernández-Leal María José, Otzen Tamara, Espinosa María Elena, Grande Luis. Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. Int. J. Morphol. 41(1): 146-155. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022023000100146&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022023000100146&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>.
56. Ramos-Galarza CA. Alcances de una investigación. Ciencia América [Internet]. 2020 [citado el 10 de diciembre de 2024];9(3):1–6. Disponible en:

<https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336>

57. Romero-Fernández AJ. Síndrome de Burnout y desgaste emocional en personal de enfermería. *Vida y Salud* [Internet]. 2024. 8(15):107–16. Disponible en: [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2610-80382024000100107](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382024000100107)
58. Oyola-García AE, Zagaceta Guevara Z, Quispe Ilanzo MP. Validación del constructo y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) en médicos peruanos. *Rev Hosp Psiquiátrico Habana*. 2023;20(2):1-13. Disponible: <https://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/339/192>
59. Francisco-Yauri J, Portugal-Nuñez L. Evaluación del desempeño laboral en enfermeras de cuidados intensivos de un hospital de EsSalud Lima, Perú. *Ágora*. 2024;11(2):24-29. Disponible: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/260/225>
60. Peñafiel, D., y Venegas, B., (2024) Nuevas tecnologías y retos para el profesional de enfermería en la atención del usuario. *Reincisol*, 3(6), pp. 6970-6982. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)6970-6982](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)6970-6982)
61. Vacation is a Human Right Foundation. Fundamendación uso de la Escala de Burnout por parte de Vacation is a Human Right Foundation. [Internet]. 2021. Disponible en: <https://viahr.org/wp-content/uploads/2021/10/Fundamendacio%CC%81n-uso-de-la-Escala-de-Burnout-por-parte-de-Vacation-is-a-Human-Right-Foundation.pdf>
62. Quintana Atencio D, Tarqui Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Redalyc.org*. 2020 noviembre; 20(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
63. Achote Caisaguano MM, Tunja Castro DT, Montero Reyes Y. Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC).

Investigación, Tecnología e Innovación. 2022;14(15):32

<https://doi.org/10.53591/iti.v14i15.1434>

64. Cárdenas López AJ. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en las Enfermeras que Laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital María Auxiliadora Lima – Perú 2023 [tesis]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. Disponible <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/9b02a612-3c5c-481d-953e-ea964a5746ba>

**ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de Consistencia**

**Título:** Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2024.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Síndrome de burnout					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición	Tipo o Diseño
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima – 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> 1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de</p>	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansiedad.</li> <li>- Rabia.</li> <li>- Mal genio</li> <li>- Sentimientos de culpa</li> <li>- Frustración</li> </ul>	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	Bajo = 0-18 Medio=19-36 Alto = 37- 54	0=Nunca. 1= Pocas veces al año o menos. 2= Una vez al mes o menos. 3= Unas pocas veces al mes o menos 4= Una vez a la semana 5= Pocas veces a la semana 6= Todos los días.	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Método:</b> Hipotético - Deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal correlacional</p> <p><b>Población:</b> 70 enfermeras del área de neonatología</p>
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pérdida de afecto hacia los pacientes</li> <li>- Distante</li> <li>- Irritabilidad</li> <li>- Aislamiento</li> </ul>	5, 10, 11, 15, 22.	Bajo = 0 -10 Medio = 11 - 20 Alto = 21 - 30		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agresividad.</li> <li>- Falta de eficacia</li> <li>- Menor rendimiento laboral</li> <li>- Ausentismo laboral</li> </ul>	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	Bajo = 0 - 16 Medio=17-32 Alto = 33-48		
			<b>Desempeño Laboral</b>					
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creatividad e innovación</li> <li>- Felicidad por los logros</li> <li>- Retroalimentación precisa y oportuna</li> <li>- Desarrollo personal</li> </ul>	1 a 7	Bajo= 0-7 Medio= 8-14 Alto= 15-16	0 = Nunca	

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología.</p>	<p>enfermería en el servicio de Neonatología.</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología.</p>	<p>Responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad laboral</li> <li>- Independencia laboral</li> <li>- Puntualidad</li> <li>- Cumplimiento de objetivos</li> </ul>	<p>8 a 15</p>	<p>Bajo= 0-8 Medio= 9-16 Alto= 17-24</p>	<p>1 = Alguna Vez</p> <p>2 = Frecuentemente</p> <p>3 = Muy Frecuentemente</p>
	<p>Determinar la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología.</p>	<p>3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología.</p>	<p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reacción efectiva</li> <li>- Respuestas claras y oportunas</li> <li>- Respeto</li> <li>- Desarrollo de sus capacidades</li> </ul>	<p>16 a 23</p>	<p>Bajo= 0-8 Medio= 9-16 Alto= 17-24</p>	
	<p>Determinar la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología.</p>	<p>3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de Neonatología.</p>	<p>Formación y desarrollo personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo profesional.</li> <li>- Promoción institucional.</li> <li>- Logro atreves de resultados.</li> <li>- Disposición al cambio.</li> </ul>	<p>24, 25, 26, 27, 28.</p>	<p>Bajo= 0-5 Medio= 6-10 Alto= 11-15</p>	

**Anexo 2: Instrumentos****CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY****Introducción:**

Estimada (o) licenciada (o) en enfermería

**INSTRUCCIONES GENERALES**

Soy egresada de la carrera de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar si el personal de enfermería que rota en el servicio de neonatología del hospital Hipólito Unanue, presenta el síndrome de burnout. Pedimos su colaboración para que nos proporcione datos con el fin de alcanzar el objetivo de estudio.

1. En el siguiente cuestionario, mostraremos una serie de situaciones que se puedan producir en el trabajo.
2. Marque con una “X” la respuesta que mejor asemeje su estado y posición en el trabajo, es importante que responda con sinceridad, marcando la respuesta que considere adecuada de acuerdo con estos valores.
3. Los resultados del cuestionario son estrictamente confidenciales, le rogamos conteste de forma sincera las preposiciones que a continuación le planteamos.

**Datos Generales:**

Edad: .....

Años de servicio.....

Estado civil:

Casada ( )    Soltera ( )    Conviviente ( )    Viuda ( )    Divorciada ( )

**Condición Laboral:**

Nombrado ( )                      Contratado ( )

Señale el número que crea oportuna sobre la frecuencia con la que siente los enunciados.

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

N.º	Pregunta	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos personales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mí.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							

15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.								
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.								
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.								
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.								

## ANEXO: 03 Cuestionario Desempeño Laboral

### Introducción

Estimada (o) licenciada (o) en enfermería

Soy egresada de la carrera de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar sobre el desempeño laboral que presenta las enfermeras del servicio del servicio de neonatología del hospital Hipólito Unanue. Pedimos su colaboración para que nos proporcione ciertos datos con el fin de alcanzar el objetivo de estudio.

### INSTRUCCIONES GENERALES:

1. En el siguiente cuestionario, mostraremos una serie de situaciones que se puedan producir en el trabajo.
2. Marque con una “X” la respuesta que mejor asemeje su estado y posición en el trabajo, es importante que responda con sinceridad, marcando la respuesta que considere adecuada de acuerdo con estos valores.
3. Los resultados del cuestionario son estrictamente confidenciales, le rogamos conteste de forma sincera las preposiciones que a continuación le planteamos.

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

0	Nunca
1	Alguna vez
2	Frecuente
3	Muy frecuente

N.º	Preguntas	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace en el trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido sin y sin errores.				
9	Se puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualmente.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				

20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal				
27	Aplica la experiencia capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

**Anexo 3: Confiabilidad del instrumento*****Confiabilidad del Inventario de burnout de Maslach***

Alfa de Cronbach	N de elementos
.857	22

***Confiabilidad del Inventario de desempeño laboral***

Alfa de Cronbach	N de elementos
.896	28

## Anexo 4: Aprobación del Comité de Ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 08 de enero de 2024

Investigador(a)  
**ROXANA LISSETTE TOLEDO SUAREZ**  
**Exp. N°: 0118-2025**

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Hipólito Unanue, Lima - 2024” con fecha 06/02/2025.**

El cual tiene como investigador(es) a:

**ROXANA LISSETTE TOLEDO SUAREZ**

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

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

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega  
**Presidente**

**Comité Institucional de Ética e Integridad Científica  
UPNW**



## **Anexo 5: Formato de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Título de la investigación:** Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de neonatología del Hospital Hipólito Unanue Lima - Perú, 2024.

#### **Propósito del estudio:**

La presente investigación es conducida por Toledo Suarez Roxana Lissette, egresada de la carrera de enfermería de la Universidad Norbert Wiener. El objetivo de estudio es determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en las enfermeras que laboran en el servicio de neonatología, la investigación consistirá en recolectar los datos por medio de dos cuestionarios donde se podrá apreciar las conductas y percepciones sobre las variables de estudio.

#### **Procedimiento**

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

- Se procederá a entregarle un consentimiento informado para que pueda ser firmado dando su autorización de ser participe en esta investigación.
- Procederá a llenar el cuestionario Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de desempeño laboral profesional.
- El cuestionario puede demorar entre 20 a 30 minutos. Los resultados del cuestionario y se le entregaran a usted en forma individual o almacenaran respetando la confiabilidad y el anonimato.

#### **Riesgos**

La presente investigación no genera ningún tipo de riesgo.

#### **Beneficios**

Tiene la posibilidad de ver los resultados del presente estudio lo cual puede ser de mucha utilidad para entender mejor sobre la relación del síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de neonatología.

### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico por su participación.

### **Confidencialidad**

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la ley N° 29733 (“Ley de protección de datos personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013 – JUS. Estos datos serán almacenados en la base de datos del investigador, sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

### **Consentimiento**

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

---

DNI

Investigador

celular


---

DNI

Participante

celular

## Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital Nacional Hipólito Unanue	DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN
---	-------------	---------------------	---	-----------------------------------	------------------------------------

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El Agustino, 04 de agosto de 2025

**CARTA N° 363 - 2025-DG-OADI-N° 073 / HNHU**

Señora  
**ROXANA LISSETTE TOLEDO SUÁREZ**  
Investigadora Principal  
Presente.-

Asunto : Aprobación de Proyecto de Tesis  
Referencia : Carta N°102-2025-CIEI-HNHU  
(Expediente N°25-014273 -001)

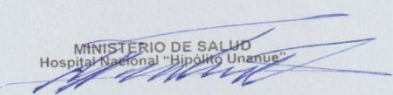
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y considerando que, a través del documento de la referencia, El Comité Institucional de Ética en Investigación informa que en sesión ordinaria de fecha jueves 24 de julio del año 2025, acordó **APROBAR** el Proyecto de Tesis titulado: "**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE, LIMA 2025**" para optar el Título Profesional de Licenciada de Enfermería.

Por lo tanto, visto el expediente presentado, esta Dirección General **AUTORIZA** la ejecución del Proyecto de Investigación, recomendando que el período de vigencia de esta aprobación se considera por un año, el mismo que caducará el 24 de julio del año 2026.


Sin otro particular, me despido de usted,

Atentamente,




MINISTERIO DE SALUD  
Hospital Nacional "Hipólito Unanue"


DR. MOISES ENRIQUE TAMBINI ACOSTA  
Director General (e)  
CMP: 16412



META/RGM/jsm  
c.c. OADI-HNHU  
c.c. Archivo



www.hnhu.gob.pe  
Av. César Vallejo 1390  
El Agustino  
Telf. 3625700, 3627777



## Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin

turnitin Página 2 de 50 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid::14912:540166278

# 13% 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

- 11%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

---

turnitin Página 3 de 50 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid::14912:540166278

### Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  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	3%
2	Trabajos entregados	Submitted on 1686254355759	1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Trabajos entregados	Submitted on 1691601373878	<1%




# 13% 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

- 11%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  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

- 11% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 12% 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	3%
2	Trabajos entregados	Submitted on 1686254355759	1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Trabajos entregados	Submitted on 1691601373878	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-26	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-26	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-29	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-04	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-31	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-03-29	<1%