



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
MENTAL Y PSIQUIATRÍA**

Trabajo Académico

Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de salud mental y
emergencias en un hospital militar, Lima 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autora: Casanova Perez, Ivonne Yannina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3764-5117>

Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

Lima – Perú

2026

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

Yo, Ivonne Yannina Casanova Perez egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, Programa de **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE SALUD MENTAL Y EMERGENCIAS EN UN HOSPITAL MILITAR, LIMA 2025**” Asesorado por el docente: :Dr. MOLINA TORRES, JOSÉ GREGORIO DNI: 003560692, ORCID : <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>, tiene un índice de similitud de 7% (SIETE POR CIENTO) con código OID: 14912:550535890 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

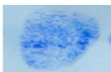
Así mismo:

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

Ivonne Yannina Casanova Pérez
 DNI: 07506334




.....
 Firma del asesor

MOLINA TORRES, JOSÉ GREGORIO
 DNI: 003560692

Lima 4 de febrero de 2026

DEDICACION

...DIOS y mi familia, quienes me apoyan incondicionalmente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, a mis maestros y a los pacientes, que me animan a prepararme para brindarles un mejor servicio.

ÍNDICE

CARATULA	i
CONTRAPORTADA	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
1 EL PROBLEMA	1
1.1.Planteamiento del problema	1
1.2.Formulación del problema	3
1.3.Objetivos de la investigación	4
1.4.Justificación	4
1.5.Delimitación de la investigación	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1.Antecedentes de estudio	7
2.2.Bases teóricas	13
2.2.1. Síndrome de Burnout	13
2.2.2. Desempeño laboral	27
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis general	21
2.3.2. Hipótesis específicas	21

5. REFERENCIAS

26

6. ANEXOS

32

RESUMEN

Tiene como objetivo hallar la relación estadística como lo es el S.B. y D.L. en un hospital militar, 2025. Dentro de la metodología de estudio, se ve que el análisis adoptó un enfoque cuantitativo, dirigido a la información, con un diseño no experimental, un propósito correlacional. El estudio tiene como población censal a 55 enfermeras de un hospital militar, de las áreas de bienestar mental, y emergencia, de acuerdo a los parámetros de inclusión. Las herramientas, para la variable N° 1 fue realizado por doctora Christina Maslach y Susan E. Jackson, con una adaptación actual de los investigadores Sifuentes y Asenjo en el año 2021, el segundo instrumento elaborado por Tsu Dubraska, con una adaptación actual de los investigadores Sifuentes y Asenjo en el año 2021, ambos instrumentos están debidamente confiabilizados y también validados. Procesamiento de datos, se realizará a través de la tabulación de resultados utilizando programas como Excel y Spss V.24. Un enfoque común es calcular coeficientes de correlación. También se pueden realizar análisis de regresión para explorar cómo el burnout puede predecir el desempeño laboral. Programas estadísticos como SPSS, R o Python son herramientas efectivas para llevar a cabo estos análisis, ya que ofrecen diversas funciones para manejar datos, realizar pruebas estadísticas y visualizar resultados de manera clara y comprensible como el índice de correlación de Pearson, para medir la vinculación entre las variables.

Palabra Clave: Organizaciones, civismo, salud mental.

ABSTRACT

The present research study aims to find the statistical relationship, such as S.B. and D.L., in a military hospital, 2024. Within the study methodology, it was observed that the research had a numerical focus, also applied to the information, with a design that does not experiment with variables and with a correlational scope. The study had a census population of 55 workers from a military hospital according to the inclusion criteria. The instruments for variable No. 1 were developed by Dr. Christina Maslach and Susan E. Jackson, with a current adaptation by researchers Sifuentes and Asenjo in 2021. The second instrument was created by Tsu Dubraska, with a current adaptation by researchers Sifuentes and Asenjo in 2021. Both instruments are properly reliable and also validated. Data processing will be carried out through the tabulation of results using programs such as Excel and SPSS V.24. A common approach is to calculate correlation coefficients. Regression analysis can also be performed to explore how burnout may predict job performance. Statistical programs like SPSS, R, or Python are effective tools for conducting these analyses, as they provide various functions to handle data, conduct statistical tests, and visualize results in a clear and understandable manner, such as the Pearson coefficient, to determine the relationship between the variables.

Keyword: Organizations, civic engagement, mental health.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Se puede entender que el Síndrome de Burnout, dentro de enfermeras del área de salud mental y emergencia, está directamente arraigado al desempeño de los enfermeros de dicha área, ya que es un trastorno que se caracteriza por diferentes tipos de situaciones como: el agotamiento físico, despersonalización y una disminución en función de la motivación personal, ya que puede representar los entornos de alta presión como lo son, los hospitales desde áreas como las de salud mental y emergencia, donde un contacto muy continuo con pacientes altamente demandantes, mostrándose sobrecarga y generando una crisis de trabajo donde puede resultar de alguna manera, muy agobiante en trabajar en dichos lugares. En el caso del desempeño laboral en trabajadores del área de salud mental y emergencia, muchos de ellos no cuentan con los requerimientos necesarios debido a las formas de cumplimiento de funciones (1).

De igual forma, en los últimos tres años dentro de la funcionalidad de la salud mental de trabajadores, se ha visto muchos casos en los cuales se presenta este síndrome, lo que amerita que organizaciones, como (OMS) proponga que esta sea una enfermedad de salud mental y que por ende es un problema que se debe trabajar, desde un punto de vista psicosocial laboral, ya que causa diversas situaciones como lo es el estrés crónico, trayendo diferentes tipos de consecuencias que pueden ser negativas o severas para la salud del mismo personal dentro de organizaciones como lo son los hospitales. La OMS también menciona que el desempeño laboral en el área de salud es un tema que debe enfocarse por las instituciones, ya que las capacitaciones para mejorar el performance de los trabajadores pueden considerar mejores servicios de atención (2).

De la misma manera a nivel mundial, en España, según algunos estudios de acuerdo a la evaluación del bienestar de los trabajadores de sanidad, se evidencia que el 30% del personal sanitario presentaban Síndrome de Burnout, observando fatiga emocional (28%), alto desgaste (15%), como también baja realización personal (6%) (3).

Para ver qué tipo de personal tenía Síndrome de Burnout, personal entre médicos de diversas especialidades de un hospital militar, donde se encontraron los siguientes resultados: un 60 % de estos padecía del Síndrome, con un alto nivel de agotamiento emocional, alto nivel de desgaste y un nivel regular de ineficacia en el centro laboral, generando de alguna manera un bajo desempeño laboral (4).

En consecuencia se puede decir que en los últimos años de estudios se brinda la información que el Síndrome de Bournout ha ido incrementándose de manera preocupante en donde por ejemplo, en el continente americano, se ha considerado en algunos lugares que sobrepasan a la mitad de los trabajadores que están en áreas de salud, por ejemplo en el país de México más del 80% aproximadamente de trabajadores presenta este tipo de síndrome y por ende se ve generalizado en una mala calidad del servicio que brindan a los pacientes. En esta misma se puede ver que el desempeño de los trabajadores es de nivel medio con 38%, donde uno de los factores puede ser el Síndrome de Burnout (5).

Asimismo, en Latinoamérica, específicamente Colombia, se encontró un estudio donde el rendimiento físico de los trabajadores de salud es bueno en un 4.0%, por lo contrario, un 41.0 % manifiesta limitaciones a través de diferentes factores como por ejemplo el del Síndrome de Burnout para alcanzar las actividades programadas (6).

Por otro lado, considerar que el Burnout no únicamente compromete de alguna manera a la salud mental, también afecta el estado físico de los trabajadores, aumentando así, un riesgo al generar situaciones de estrés, donde lo que se busca es reducir las

condiciones negativas donde se presenten tanto errores médicos como también la de la forma en que se busca menos eficacia en los tratamientos. La desmotivación y el estrés prolongado pueden llevar a una menor empatía y compromiso con los pacientes, afectando la relación terapéutica y la calidad de los resultados clínicos, ya que el desempeño laboral no este arraigado en el trabajador. (7)

Afrontar el del Síndrome de Burnout es decisivo para mejorar el bienestar de los trabajadores y asegurar un desempeño laboral óptimo, lo que, a su vez, fomenta una atención más efectiva y humanizada para los pacientes en el área de la salud mental. (8)

El (MINSA), menciona que el 40% de trabajadores en el sector evaluado padeció de alguna forma de S.B., sintiéndose muy vulnerables sobre todo en los tiempos de pandemia. A nivel nacional, la pandemia mostró un sistema de salud arruinado y fraccionado, con baja inversión y mala administración de los recursos disponibles, un estudio en el Callao, durante la pandemia, mostró un 24.5% de desempeño deficiente, el 73.1% tuvo desempeño moderado y el 2.4% tuvo desempeño alto (9).

También se identificó una investigación científica en los trabajadores de la Microred Morrope, la cual, mostró que hay relación negativa y directa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral, que se consideran un 61% más alto y un 49,0% más bajo durante la pandemia (10).

Dentro de nuestra realidad local, podríamos decir que en el ámbito correspondiente a salud emocional en un nosocomio del ejército peruano, el trastorno por agotamiento emocional, también la falta de personalización del trabajador y una forma de disminución en función de alcanzar la realización personal, en pocas palabras la desmotivación, lo que puede indicar que se afecte significativamente el tipo de desempeño que tienen los trabajadores en este caso enfermeras y las causas que se pueden dar dentro de este síndrome. Donde se puede decir que las causas son diversas, por ejemplo, está la situación en la exposición a diferentes

tipos problemas de manera emocional y dramáticas, contribuyendo de alguna una manera a que se presente o se evidencia las formas del síndrome entre miembros de la salud y otro tipo de personal que se desempeña dentro de la esfera mental. Las formas en que están directamente arraigados a esto se le suma la presión que deben de cumplir desde el enfoque de las metas organizacionales y por ende también a insuficiencia en la atención y cuidado proporcionado a los pacientes, por ello en primer lugar se debe de conocer, en qué tipo de situaciones se puede encontrar el síndrome, en donde lo que se busque sea un buen desempeño para que de esta manera haya las recomendaciones en las cuales puedan mejorar las situaciones.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relacionan las variables S.B. con D.L. En las enfermeras especialistas en psiquiatría y salud mental y emergencia en el establecimiento hospitalario Militar, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera se relacionan el desgaste emocional y el D.L. en las enfermeras especialistas en psiquiatría y de salud mental y emergencia?

¿De qué manera se relaciona la despersonalización y el D.L. en las enfermeras especialistas en psiquiatría y de salud mental y emergencia?

¿De qué manera se relaciona la realización y el D.L. en las enfermeras de psiquiatría y salud mental y emergencia?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Investigar si existe relación con las variables S.B. y D.L. de las enf. de salud mental así como las de emergencia, en un nosocomio Militar, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la naturaleza de cualquier relación estadística con agotamiento emocional y D.L. en las enf. especialistas de salud mental y emergencia.

Determinar la naturaleza de relación estadística con la despersonalización y el D.L. en las enf. especialistas de salud mental y emergencia.

Determinar la naturaleza de relación estadística con la realización y el D.L. en las enf. especialistas de salud mental y emergencia.

1.4. Fundamentación de la investigación

1.4.1. Teórica:

Se puede tener a consideración como justificación que la investigación se basará en diferentes teorías claves que hablan del Síndrome de Burnout que pueden directamente afectar de alguna manera el sistema de este tipo de enfermeros en las organizaciones, es por ello hay teorías que se deben de estudiar como la Hildebrand Peplau que se basa en las relaciones que deben de tenerse interpersonalmente en donde el paciente y la enfermera desempeña un tipo de rol. La enfermera tiene un rol que es terapeuta, en donde se encuentran en situaciones óptimas que brinden tanto bienestar físico y mental para que este tipo de desempeño en las actividades de forma adecuada. También se debe de aportar a la comunidad científica diferentes tipos de teorías que se resume en el tema y la importancia de conocer los estados de situaciones anímicas y también físicas de las personas que brindan este tipo de servicios al área correspondiente.

1.4.2. Metodológica.

La investigación sobre los factores que determinan la correlación entre el trastorno por agotamiento emocional y también el rendimiento de los licenciados en enfermería especialista en bienestar emocional y psicológico y emergencia, donde es requerido, conocer cuál es el tipo de interacción que tiene estas variables, donde se debe utilizar, por ejemplo cuestionarios que estén estandarizados como los de creación de Asenjo en el año 2021 de esta manera se puede medir tanto la evaluación del desempeño de los trabajadores dando datos más precisos y comparables para que de esta manera sean validados y confiados por diferentes tipos de especialistas, siendo un estudio que va a tener un método deductivo y transversal con relación.

1.4.3. Práctica.

Para justificar de forma práctica se debe tener en cuenta que se ofrecen diferentes recomendaciones, que sean básicamente, situaciones favorables con el fin de potenciar la tranquilidad de los empleados y de la calidad de atención brindada, buscando la implementación de un programa que tenga como objetivo la reducción de este tipo de agotamiento en el trabajo usando estrategias para gestionar positivamente la carga del trabajo promoviendo de alguna manera las prácticas más adecuadas de autocuidado.

1.5. Delimitaciones.

1.5.1. Temporal. El presente estudio se desarrollará durante un lapso aproximado, comprendido desde junio a octubre del 2025.

1.5.2. Espacial.

Nosocomio del Ejército peruano, ubicación: Lima Perú.

1.5.3. Población.

Enf. Especialistas en salud mental y psiquiatría, así como también las enf. con especialidad en emergencias y desastres, que desempeñan sus actividades en un nosocomio del ejercito del Perú.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Cheng (11), en el 2023, en China, el presente estudio tiene como objetivo: “Examinar las relaciones entre el síndrome de burnout, la salud mental y el agotamiento de las enfermeras para informar los esfuerzos en su desempeño laboral para aliviar el trastorno del trabajo por turnos”. Metodología: de enfoque Transversal, carácter: aplicado, nivel: correlacional, muestra procedente de la población de estudio: 1.268 licenciadas especialistas, los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios. Resultados: La mayor parte de los participantes (98,2%) fueron de sexo femenino comprendidas edades entre 20 y 59 años. Se observó marcada prevalencia de problemas en la esfera mental (58,1%) y síntomas de desgaste (65,5%), siendo más elevados en quienes padecían trastorno asociado al trabajo por turnos, en comparación con aquellos sin esta condición. El análisis reveló que dicho trastorno, además de otras variables, explicó el 40,5% de la variación en la esfera mental ($R^2 = 0,405$; R^2 ajustado = 0,401; $F = 107,214$; $p < 0,001$) y el 36,5% en el desgaste ($R^2 = 0,365$; R^2 ajustado = 0,361; $F = 90,323$; $p < 0,001$), de otro lado el burnout actuó negativamente en lo relacionado con la labor de los turnos y la esfera mental. En síntesis, mejorar las condiciones laborales podría reducir la incidencia del síndrome de burnout y favorecer un mejor desempeño del personal.

Vafae, et al. (12), en el año 2023, en Estados Unidos, el presente estudio tiene como objetivo: “Determinar el síndrome de burnout y examinar los factores relacionados con el

desempeño laboral entre los empleados”. La metodología: Diseño transversal, aplicado entre 600 asalariados, muestra estratificada. Para recolectar los datos se basó en la demografía y el cuestionario Burnout Self-Test Maslach Burnout Inventory (MBI). Se halló que el desgaste emocional y la poca o nula de empatía se encontraban en niveles significativamente elevados, entre la mayoría del personal, mientras que el sentido de logro personal resultó bajo en el 88,33% de los casos. Se evidenció que todos los colaboradores experimentaron desgaste ocupacional. No obstante, aquellos con edades entre 35 y 40 años, con formación universitaria avanzada o estudios doctorales, así como quienes desarrollan labores de investigación, reportaron mayor nivel de desgaste. Los indicadores de desgaste profesional y sus dimensiones asociadas se mantuvieron elevados en la población estudiada. En síntesis, el deterioro vinculado al trabajo se relaciona con condiciones socioeconómicas que pueden estar influenciadas por variables personales, organizacionales, de gestión o del entorno. Por ello, el análisis sugiere que los trabajadores deben superar los estados de fatiga y desapego para optimizar su desempeño, al tiempo que es necesario profundizar en futuras investigaciones que evalúen los impactos prolongados del desgaste en el ámbito laboral.

Alqahtani, et al. (14), en el año 2020, en Arabia Saudita, el presente estudio tiene como objetivo: “Determinar la prevalencia del síndrome burnout y el desempeño laboral entre las enfermeras del área psiquiátrica de un hospital de Arabia Saudí.” Metodología del estudio de corte transversal, de nivel correlacional se tomaron 395 enfermeras por muestra aleatoria simple en un nosocomio para pacientes psiquiátricos. Se desarrolló el Formulario de Burnout de Maslage: valorar el burnout, también se realizó la regresión logística multinomial cuyo objetivo fue reconocer los factores que tienen relación con SBO entre las especialistas.

El efecto del estudio mostró que los años promedio de los encuestados fue de $35,43 \pm 7,04$ años, predominando personas con compromiso matrimonial (69,1 %), de nacionalidad saudí (74,7 %), de sexo masculino (68,4 %), con un tiempo medio de servicio en el hospital de

13 años. Un alto porcentaje (82,3 %) presentó desgaste ocupacional, con rangos de severidad desde leves hasta extremos. Al ajustar por variables de confusión, se identificó mayor probabilidad de presentar altos niveles de síndrome de agotamiento entre el personal de enf. especialistas que viven en Arabia Saudi (odds ratio [OR] 3,28; intervalo de credibilidad [IC] 1,28-8,37), la población que dejó de fumar. (OR 4,9; IC 1,39-17,5). También se hallaron casos tales como agotamiento moderado (OR 2,37; IC 1,19-4,72), los resultados: estadísticamente notables. Concluyendo: síndrome de agotamiento fue frecuente en personal de enfermería en psiquiatría, asociado principalmente a la nacionalidad saudí, el estado civil soltero y antecedentes de consumo de tabaco, lo que hace necesario implementar programas de apoyo y orientación psicológica para este grupo profesional.

Belay (15), en el 2021, en Etiopohia, tuvo como objetivo de investigación: “Hallar relación entre el síndrome burnout y el desempeño laboral de enfermeros y enfermeras en un nosocomio del área de salud mental”. Método: Aplicación de estudio transversal de sustento organizacional, se anotaron todas las enfermeras que estuvieron dentro de los criterios de inclusión, los instrumentos: cuestionarios. Participaron en el análisis 282 profesionales de enfermería con una edad promedio de 28,71 años (desviación estándar $\pm 7,047$). La proporción de casos con síndrome de agotamiento alcanzó el 34% (96 personas). Entre los factores que explicaron este fenómeno destacaron el grado de formación académica, la posición ocupacional, los años de servicio, el nivel de fatiga y la percepción de apoyo social, identificados como predictores significativos del desgaste laboral. En síntesis, la investigación indicó que una parte importante del personal de enfermería experimentaba este síndrome, por lo que resulta fundamental promover tanto el fortalecimiento educativo como redes de apoyo social dentro del entorno sanitario, con el fin de optimizar la calidad asistencial, incrementar la satisfacción profesional y mejorar los servicios de salud de manera integral.

Nacionales

Choquecondo, et al. (16), en el 2023, en Lima, el presente estudio tiene como objetivo: “Evaluar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral en el sector salud de Perú”. Método: cuantitativo, análisis correlacional, diseño no experimental, de corte transversal muestra: 75 enfermeras, se les aplicó cuestionarios tipo Likert. Según el obtenido: el 41,4 % de los que participaron, percibió elevado S.B, el 45,3 % definió su rendimiento como regular, se halló un coeficiente Rho de Spearman de -0,637: nivel de significancia de 0,000, conclusión: Hay correlación en las variables, indicando, a medida que disminuye el agotamiento, favorece un mejor rendimiento en las labores, y a mayor nivel de burnout, el desempeño tiende a disminuir.

Vásquez (17), en el 2023, en Lima, el presente estudio tiene como objetivo: “Hallar relación entre el síndrome burnout y desempeño laboral de trabajadores de salud”. Metodología: cuantitativo, con un diseño descriptivo-transversal. La población 25 profesionales de enfermería. Cuestionarios ambas variables. Resultados: Se pudo apreciar un coeficiente de correlación de Pearson de -0,468, arrojando una relación inversa, pero moderada de las variables que se analizan. Conclusiones: Esta investigación proporcionó información valiosísima que permitirá impulsar el perfeccionamiento y la optimización de los procesos vinculados a la atención de las especialistas, reflejándose en forma positiva, mejoras en el cuidado, así como el descenso de los niveles de cansancio físico y emocional en el personal de especialistas enfermeras, fomentando entornos de labor, más saludables y sostenibles.

Lauracio (18) en el 2020, en Puno, el presente estudio tiene como objetivo: “Identificar la presencia del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro

de Salud Vallecito I-3, Puno (Perú)". Metodología: nivel correlacional, la muestra 55 enfermeras. Se utilizaron instrumentos: MBI y cuestionario de desempeño laboral. Resultados: nivel medio de síndrome de desgaste laboral de 7,09, escala de 1 a 10 (desviación estándar = 2,32), de otro lado el desempeño en el trabajo: media de 35,71 sobre escala de 0 a 40 (desviación estándar = 0,81). El análisis estadístico indicó que no hay asociación elevada entre ambas variables (r de Parson = 0,063). Conclusiones: se observó que el impacto de burnout entre el personal de salud corresponde a un nivel intermedio, mientras que su rendimiento profesional es elevado; sin embargo, no se halló evidencia de relación directa entre el agotamiento laboral y la productividad, lo que sugiere que podrían intervenir otros factores contextuales que modulan el desempeño en el ámbito sanitario.

Salazar (19), en el año 2023, en el Callao, el presente estudio tiene como objetivo: establecer la influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital del Lima. Metodología: correlacional, cuantitativa. Muestra de 55 enfermeras. Instrumento (MBI - HSS) y (IWPQ). Resultados: se expusieron los hallazgos obtenidos tras el análisis de la información recopilada, utilizando herramientas digitales como Excel para organizar, procesar y representar los datos mediante gráficos, tablas y otros recursos visuales que facilitaron su interpretación. Conclusiones: al dar por finalizada, la investigación, se infirió que se recolectará información orientada a identificar y evaluar el impacto que ejerce el S. de cansancio del trabajador en el rendimiento profesional de las especialistas, con el propósito de generar estrategias que favorezcan la mejora de sus condiciones de trabajo.

Alcalá (20) en el 2024, en Lima, tiene como objetivo: "Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral en el personal médico". Metodología correlacional, muestra de 76 trabajadores, cuestionarios, en consecuencia, 39.5% de los profesionales ponen al S. de agotamiento emocional y cómo llevan a cabo sus actividades, con 28.9% en una posición baja, correlación de 0.838 entre las variables.

Conclusiones de la investigación: La investigación probablemente nos dice: hay una correlación negativa: A mayor nivel de burnout, menor desempeño laboral. Esto tal vez afecta la calidad de atención, la eficiencia y la satisfacción general en el trabajo. Es posible que algunas dimensiones específicas del burnout, como agotamiento emocional, la despersonalización o la baja realización personal, tengan diferentes grados de impacto en el desempeño laboral. Por ejemplo, el agotamiento emocional podría estar más fuertemente correlacionado con menos atención de calidad.

2.2. Base teórica

2.2.1. Síndrome de Burnout

2.2.1.1. Definición

S.B. constituye una manifestación crónica, generada por exponerse por mucho tiempo a situaciones de stress, se caracteriza por un estado de cansancio corporal, anímico y mental. Se observa una sensación de cansancio extremo y menor capacidad para realizar las tareas laborales con efectividad y entusiasmo. A menudo se presenta en profesiones que requieren un alto grado de interacción interpersonal y compromiso emocional, como el cuidado de la salud, la educación y los servicios sociales. (21).

2.2.1.2. Teorías

Una perspectiva teórica clave sobre el síndrome de burnout proviene del modelo Demanda-Control desarrollado por Karasek en 1979, el cual sostiene que el agotamiento profesional se origina al existir una oscilación importante con las exigencias propias de la profesión impuestas al trabajador, nivel de autonomía o capacidad de decisión que este posee para gestionar dichas demandas. En otras palabras, cuando las presiones y responsabilidades

son elevadas, pero el grado de control o influencia sobre el propio trabajo es limitado, aumentan considerablemente las probabilidades de experimentar altos niveles de estrés crónico, fatiga emocional y, en consecuencia, burnout. Este planteamiento subraya la importancia de rediseñar entornos laborales que fomenten mayor participación, flexibilidad y autonomía para reducir los efectos negativos del estrés sostenido (Karaseck 1979). La teoría destaca la importancia de equilibrar las demandas laborales con el control y la autonomía del trabajador para prevenir el burnout y promover el bienestar (22).

2.2.1.3. Peculiaridades de conducta en enfermeros con esta patología:

El agotamiento ocupacional que experimenta el personal de salud se refleja mediante distintos rasgos conductuales que repercuten de manera directa en su productividad y en la clase de intervención asistencial dada. Uno de los rasgos más notorios es la despersonalización, que ocurre cuando los trabajadores adoptan una postura distante, indiferente o carente de empatía frente a los pacientes. Esta actitud suele constituir un mecanismo de defensa psicológica para hacer frente a la presión emocional, la fatiga acumulada y la sobrecarga de tareas propias del entorno sanitario. En consecuencia, los profesionales que atraviesan este cuadro tienden a percibir a los pacientes más como expedientes o cifras estadísticas que como seres humanos con sentimientos, expectativas y necesidades de atención integral. Esto no solo afecta la calidad de la atención, sino que también deteriora la relación terapéutica esencial para el éxito del tratamiento (23).

2.2.1.4. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Dentro del síndrome de burnout, se identifican tres dimensiones fundamentales: en primer lugar, el agotamiento emocional, que describe un estado de cansancio intenso y desgaste profundo originado por las exigencias afectivas del entorno laboral; en segundo lugar, la despersonalización, entendida como una actitud fría, cínica o distante frente a los pacientes,

reflejada en una falta de empatía y atención hacia sus necesidades emocionales; y finalmente, la realización personal, que hace referencia a la sensación de ineficacia y escasos logros profesionales, afectando negativamente la autoestima y el sentido de competencia en el trabajo (24).

- **El agotamiento emocional:** Es una de las dimensiones más destacadas y se refiere a la sensación de agotamiento profundo y desgaste relacionado con la carga emocional del trabajo (24).
- **La despersonalización:** Se caracteriza por una actitud distante y cínica hacia los pacientes, manifestándose en una forma de insensibilidad y desinterés por las necesidades emocionales de los pacientes (25).
- **La realización personal:** Concebida como apreciación de incompetencia, nula sensación de cumplimiento durante su labor cotidiana, resultando menor autoimagen positiva.(26).

2.2.2. Desgaste en el trabajo

2.2.2.1. Definición

De acuerdo a la definición de Johnson et al, rendimiento en el trabajo implica: Aptitud de los profesionales de enfermería al brindar atención segura y de excelencia, administrar organizada y oportuna las actividades cotidianas, así como trabajar de manera coordinada con otros integrantes del equipo de salud. Este concepto también comprende la capacidad de adaptarse a modificaciones en el contexto asistencial y sostener niveles elevados de calidad en la atención clínica. La medición de dicho desempeño puede realizarse a partir de la observación

en el puesto de trabajo, la valoración de la experiencia y opinión de los pacientes, así como mediante el análisis detallado de los registros y documentos clínicos correspondientes. (27).

2.2.2.2. Teorías

Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg, hay factores como el salario y también como la motivación que se relacionan entre sí, esta teoría sugiere que para mejorar el desempeño laboral en enfermería, es esencial abordar tanto los factores que motivan a los empleados como aquellos que previenen la insatisfacción, garantizando así un entorno de trabajo favorable que fomente la excelencia en la atención al paciente (28).

Teoría: Motivación perteneciente a Vroom, menciona cómo esperamos algún beneficio organizacional en función del comportamiento del desempeño. Según esta teoría, los enfermeros están motivados a desempeñarse bien cuando creen que su esfuerzo resultará en un desempeño efectivo y que recibirán recompensas que consideran valiosas, como promociones, aumento salarial o reconocimiento profesional (29).

2.2.2.3. Importancia del desempeño laboral en el área de enfermería

En el contexto de la salud mental, los enfermeros desempeñan un papel integral en la evaluación, el tratamiento y el manejo de trastornos mentales, proporcionando apoyo emocional y facilitando intervenciones terapéuticas. (30).

Además, un alto desempeño laboral en enfermería dentro del área de salud mental puede mejorar los resultados del tratamiento y reducir la incidencia de crisis agudas, evitando hospitalizaciones innecesarias y promoviendo una recuperación más efectiva. (31).

2.2.2.4. Dimensiones de desempeño laboral

En el ámbito del desempeño de enfermería, se distinguen tres capacidades esenciales: la capacidad cognitiva, que abarca la aptitud para analizar información, tomar decisiones oportunas y resolver problemas vinculados al cuidado de los pacientes; la capacidad afectiva,

que se relaciona con la habilidad de gestionar y expresar las emociones de forma adecuada, favoreciendo el establecimiento de vínculos empáticos y humanos con los pacientes; y la capacidad psicomotora, que comprende las destrezas físicas y motoras necesarias para ejecutar procedimientos clínicos, administrar tratamientos o reaccionar con rapidez ante emergencias, garantizando intervenciones seguras y eficaces (32).

- **Capacidad Cognitiva:** La capacidad cognitiva se refiere a la habilidad del personal de enfermería para procesar información, tomar decisiones y resolver problemas relacionados con el cuidado del paciente. (33).
- **Capacidad Afectiva:** La capacidad afectiva implica la habilidad del personal de enfermería para manejar y expresar emociones de manera adecuada, así como para establecer relaciones empáticas con los pacientes (34).
- **Capacidad Psicomotora:** La capacidad psicomotora se refiere a las habilidades físicas y motoras necesarias para realizar tareas específicas en el cuidado de los pacientes, como administrar medicamentos, realizar procedimientos clínicos y responder rápidamente a situaciones de emergencia (35).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existencia de relación estadísticamente significativa entre variables S.B. y D.L. en enfermeros de salud mental y emergencia en un Hospital Militar, 2025.

HO: No Existe relación en variables S.B. y D.L. en enfermeros de salud mental y emergencia en un Hospital Militar, 2025

2.3.2. Hipótesis específicas

Existencia de relación estadísticamente significativa entre agotamiento emocional y D.L. en enfermeros de salud mental y emergencia.

- Existencia de relación estadísticamente significativa entre la despersonalización y el D.L. en enfermeros de salud mental y emergencia.
- Existencia de relación estadísticamente significativa entre la realización y el D.L. en enfermeros de salud mental y emergencia.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método hipotético-deductivo, es un tipo de enfoque en el cual se formula una hipótesis para poder probarla a través de diferentes tipos de sistemas estadísticos de validación de teóricas y ámbitos académicos (36).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación será desde un enfoque cuantitativo cuando se basa en recolectar los datos a través de enfoques numéricos, las respuestas de los instrumentos de recolección de datos tienen pesos numéricos y la evaluación de resultados se hará a través de rangos estadísticos estructurados como por ejemplo coeficientes de pruebas estadísticas (37).

3.3. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada porque los resultados se realizan de acuerdo a un estudio sistemático en probar algo como la hipótesis a través de diferentes situaciones estadísticas en las cuales se enfoca la búsqueda de los objetivos para poder considerar conclusiones de lo buscado (38).

3.4. Diseño de investigación

La investigación será no experimental con corte transversal y de alcance correlacional ya que los resultados solo observarán la relación de las variables a través de las pruebas estadísticas no alterando la situación de diagnóstico de las variables de estudio (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Estará constituida por 55 enfermeras de un Hospital Militar que se desempeñan en el área de salud mental y emergencia.

Muestra:

Se considerará a toda la población como muestra, siendo de esta manera una muestra censal debido a la cantidad de personas, de otro lado, facilita la recolección de datos.

Criterios de inclusión: Enfermeras:

- Tengan como mínimo 06 meses laborando en el hospital evaluado
- Que entiendan las preguntas del cuestionario
- Edades comprendidas entre 18 y 60 años
- Que consideren firmar consentimiento informado con disponibilidad
- Que tengan la especialidad en salud Mental y Emergencias y desastres

Criterios de exclusión: Enfermeras:

- Tengan menos de 06 meses laborando en el hospital evaluado
- Que no entiendan las interrogantes para responder cuestionarios
- Hablen otro idioma que no sea el español

- Individuos con edades inferiores a 18 años y superiores a 60 años
- Los individuos se niegan a firmar el consentimiento informado
- No contar con la especialidad en salud mental o en Emergencia y desastres

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Variable 2: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala de niveles o rangos
V1. Síndrome de Burnout	Se trata de Trastorno de salud mental originado por un estrés crónico que no fue tratado a tiempo en el ambiente laboral (7)	Se evalúa a partir de cómo las Enfermeras, manifiestan sus síntomas característicos. Mediante un cuestionario, que clasifica el nivel como: Bajo, medio y alto.	Agotamiento emocional	Fatiga Cansancio Hastío Tedio	Nunca 1 Pocas veces al año o menos 2 Una vez al mes o menos 3 Pocas veces al mes 4	22 – 53 Baja
			Despersonalización	Sin emoción Falta de empatía hacia otros Falta de interés Conducta fría distante	Una vez a la semana 5 Varias veces a la semana 6	64 – 83 Medio 84 – 132 Alto
			Sin Autorrealización	Peleas frecuentes entre los colegas y otros Ambiente desganado indolencia Trastornos del estado de animo		
V2. Desempeño laboral	El resultado de realizar correctamente o no las funciones que permitirán Alcanzar los objetivos y metas que establece una institución. (8)	Cuando se cumplen o no, las funciones laborales de manera adecuada.	Habilidad intelectual	Cogniciones Predisposiciones Destrezas	Muy en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Indiferente 3 De acuerdo 4 Muy de acuerdo 5	24 – 55 Bajo 56- 88 Medio
			Habilidad de: gestión emocional	Dialogo Realización de actividades propias Formulación de metas		89 – 120 alto
			Habilidad psicomotora	Aprendizaje Competencias Conocimientos y formación		

3.7. Procedimientos y herramientas de acopio de datos

3.7.1. Técnicas

La encuesta posibilita obtener información cuantitativa y cualitativa sobre opiniones, comportamientos o características demográficas. Su diseño puede variar, incluyendo encuestas en papel, en línea o entrevistas, y es fundamental para analizar tendencias y patrones en la población estudiada (40).

3.7.2. Descripción de instrumento

3.7.3. A. Cuestionario de S.B.

Fue elaborado por la doctora Christina M. y Susan E. Jackson, y con una adaptación actual de los investigadores Sifuentes y Asenjo en el año 2021, este tipo de cuestionario se conoce como instrumento MBI-Human Services Survey, que sirve para evaluar la frecuencia de la perspectiva de los trabajadores en un enfoque de salud mental. Contiene 22 preguntas que están distribuidas a través de tres dimensiones, con 7 respuestas distintas de acuerdo a una respuesta en peso numérico de orden.

B. Cuestionario de D.L.

Hecho por Tsu Dubraska, y con una adaptación actual de los investigadores Sifuentes y Asenjo en el año 2021. Contiene 24 preguntas que están distribuidas a través de tres dimensiones, estas preguntas utilizan la escala de Likert, con 5 respuestas distintas de acuerdo a una respuesta en peso numérico de orden.

3.7.4. Validez

Se realizará la apreciación de revisión de especialistas de juicio de expertos los cuales a través de la consideración de la adaptación de ambos instrumentos por los investigadores Sifuentes y Asenjo en el año 2021, se realizó la prueba de Aiken para la revisión de especialistas.

3.7.5. Confiabilidad

La confiabilidad se consideró de acuerdo a la prueba estadística Alfa de Crombach: instrumento Cansancio emocional y físico: coeficiente de 0.844 e instrumento desempeño laboral 0.867.

3.8 Plan de procesado y evaluación de datos

La metodología, los instrumentos de evaluación, así como encuestas o entrevistas. Se solicitará la aprobación del círculo ético del hospital, tramitar las autorizaciones pertinentes. Esto incluirá la justificación del estudio, garantizando la confidencialidad y el consentimiento informado de los participantes. Una vez obtenidos los permisos, se procederá a realizar la recolección de datos, asegurando un enfoque respetuoso y colaborativo con los trabajadores. Finalmente, se analizarán los resultados para identificar patrones y recomendaciones que contribuyan al bienestar laboral en el entorno hospitalario.

Se pueden utilizar estadísticas descriptivas y correlacionales. Un enfoque común es calcular coeficientes de correlación, por ejemplo el coeficiente de Pearson, para evaluar cómo se interrelacionan las variables. Es posible realizar análisis de regresión para explorar cómo el burnout puede predecir el desempeño laboral. Programas estadísticos como SPSS, R o Python son herramientas efectivas para llevar a cabo estos análisis, ya que ofrecen diversas funciones para manejar datos, realizar pruebas estadísticas y visualizar resultados de manera clara y comprensible (40).

3.9 Aspectos éticos

Los principios bioéticos son fundamentales para garantizar la integridad del estudio y el bienestar de los participantes.

Principio de autonomía:

Implica que los investigadores deben proporcionar toda la información necesaria sobre el propósito, métodos, riesgos y beneficios del estudio, permitiendo que los participantes den su consentimiento libre y voluntario, sin coerción (40).

Se debe respetar el derecho de los trabajadores a decidir participar en la investigación. Implica entregar información accesible y fácil de comprender con respecto a los objetivos estudio, así como asegurar que den su consentimiento informado sin coerción a los enfermeros de salud mental y emergencia de Hospital Militar.

Principio de beneficencia:

Se busca que los investigadores tienen que actuar en beneficio de los participantes y de maximizar los posibles beneficios, minimizando al mismo tiempo los riesgos. Implica diseñar estudios que busquen el bienestar de los participantes, contribuyendo al avance del conocimiento y a la mejora de la salud o condiciones laborales (41).

La investigación debe buscar maximizar los beneficios para los participantes y la comunidad. Esto puede incluir la identificación de factores que contribuyan al bienestar laboral y la propuesta de intervenciones que mejoren el entorno de trabajo y reduzcan el burnout.

Principio de no maleficencia:

Complementario al principio de beneficencia, este principio establece la obligación de no causar daño intencionalmente a los participantes. Esto incluye evitar riesgos físicos,

emocionales o psicológicos que puedan derivarse de la participación en el estudio. Los investigadores deben implementar medidas para proteger a los participantes de cualquier posible efecto adverso (42).

Es crucial evitar cualquier daño a los participantes. Esto significa diseñar el estudio de manera que no genere estrés adicional ni afecte negativamente su salud mental. Se deben implementar acciones para monitorear el equilibrio sobre trabajadores.

Regla de equidad:

Este fundamento enfatiza la imparcialidad en la elección de participantes y en la distribución de las ventajas y compromisos de la investigación. Asegura: ningún grupo será injustamente excluido o explotado y que todos los participantes tengan igualdad de oportunidades para beneficiarse de la investigación. Es importante que la investigación se realice de manera que refleje y respete la diversidad de la población (43).

Se busca que todos los grupos de trabajadores tengan la misma oportunidad de ser incluidos en el estudio. Además, las ventajas y compromisos del estudio serán entregados igualitariamente, evitando la explotación de grupos vulnerables, dentro del Hospital Militar.

Al integrar estos principios bioéticos, se garantiza una investigación ética y responsable, promoviendo la confianza y el respeto hacia los trabajadores involucrados.

4. ELEMENTOS DE ADMINISTRACION

4.1. Programa de trabajo:

DESCRIPCIÓN	2025																			
	ENERO				Oct.				Nov.				Mar.				Abr. y May.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Describir el problema																				
Buscar las referencias																				
Describir situación problemática																				
Redactar la formulación del problema, objetivos e hipótesis.																				
Describir las formas limitantes del estudio.																				
Desarrollar metodología, incluyendo técnicas de recolección de datos.																				
Desarrollar formas del plan de estudio como también como se procesan los datos.																				
Mostrar en descripción asuntos éticos.																				
Reconocer y describir asuntos administrativos y también anexos																				
Aceptación del proyecto.																				

4.2. Presupuesto

	Consideraciones Humana		
Consideraciones Humanas	Asesoría metodológica	1	2,340.00
	Consideraciones Materiales		
Consideraciones Materiales	Consideraciones materiales		
	Libros	10 unidades	700.00
	Impresión		
	Copias e impresiones	Dos meses	330.00
	Escritorio		
	Papel Bond Paquete de Millar	5 paquetes	64.00
Algún tipo de servicios	Servicios		
	Servicio de telefonía	1 mes	110.00
	Servicio de transporte	2 meses	290.00
	COSTO TOTAL		3984.00
Consideraciones Financieras	El proyecto será autofinanciado		

5 REFERENCIAS

1. Gutierrez, A., Cruz, A. y Zaldivar, E. Gestión de seguridad psicológica del personal sanitario en situaciones de emergencia por COVID-19 en el contexto hospitalario o de aislamiento. Rev Cubana Enfermer; [Internet]. 2023; [Acceso 12 de septiembre del 2024]; 36 (2): 0864-0319. Disponible en:
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/download/3704/598?inline=1>
2. Usma, R. El Estrés Laboral y su incremento durante el confinamiento. [Internet] [Consultado el 18 de agosto del 2024]. Disponible en:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf
3. Muñoz, A., Aras, W., & Caycho, T. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría,[Internet]. 2019; [Acceso 12 de septiembre del 2024]57(2).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272019000200139
4. Huihua, D., Hanyao, W., Xingliang, Q., et al. La reactividad al estrés influye en la relación entre las estrategias laborales emocionales y el agotamiento laboral entre las enfermeras de hospitales chinos. Rev. Plasticidad neuronal; [Internet]. 2020, 2(1):13. Disponible en:
<https://www.hindawi.com/journals/np/2020/8837024/>
5. **Organización Internacional del Trabajo.** El Covid-19 y el mundo del trabajo [Internet]. 2021 [citado 25 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/24-09-2021-global-commitments-on-covid-19-offer-way-forward-but-success-depends-on-action-being-taken-now>

6. Quintana, T. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Rev.Universidad de Manizales; [Internet]. 2020, 20 (1): 123-132. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
7. Maresca, Giuseppa, et al. Coping strategies of healthcare professionals with burnout syndrome: a systematic review. Medicina [Internet]. 2022; [Acceso 12 de septiembre del 2024]58(2), 327. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1648-9144/58/2/327>
8. Wang, Xin, et al. Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. Frontiers in psychology , [Internet] 2022; [Acceso 12 de septiembre del 2024]13: 992258. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.992258/full>
9. Duque, O. y Ramírez, E. Percepción del Rendimiento Laboral Individual en tiempos de pandemia por covid-19: acercamiento al trabajador de la salud. Biblioteca Digital; [Internet] 2021, [Acceso 12 de septiembre del 2024] 03(1). Disponible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18828/4/DuqueOlgaRamirezEliana_2021_RendimientoLaboralCOVID-19.pdf
10. Ñiquén, V. “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la micro red Mórrope, Lambayeque”. 2021. [Tesis de maestría] Lima: Universidad César Vallejo Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/hdl.handle.net/20.500.12692/61118>
11. Cheng, Hui, et al. Shift work disorder, mental health and burnout among nurses: A cross-sectional study. Nursing open; [Internet] 2023, [Acceso 12 de septiembre del 2024]10.4: 2611-2620. Disponible: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.1521>
12. Vafae-Najar, Ali, et al. Burnout syndrome and related factors among health team employees. Work Preprint, [Internet] 2023: 1-7. Disponible: <https://content.iospress.com/articles/work/wor220485>

13. Maddock, Alan. The relationships between stress, burnout, mental health and well-being in social workers. *The British Journal of Social Work*; [Internet]. 2024; [Acceso 12 de septiembre del 2024] 54(2), 668-686. Disponible en: <https://academic.oup.com/bjsw/article/54/2/668/7379806?login=false>
14. Alqahtani, Rayed, Sultan Al-Otaibi, and Mubashir Zafar. "Burnout syndrome among nurses in a psychiatric hospital in Dammam, Saudi Arabia." *Nursing and Midwifery Studies* 2020; [Acceso 12 de septiembre del 2024] 9.2: 110-115. https://www.researchgate.net/publication/340613696_Burnout_syndrome_among_nurses_in_a_psychiatric_hospital_in_Dammam_Saudi_Arabia
15. Belay, Alemayehu Sayih, et al. Prevalence and associated factors of burnout syndrome among nurses in public hospitals, southwest ethiopia. *Ethiopian journal of health sciences*; [Internet] 2020; [Acceso 12 de septiembre del 2024] 31.3. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34483611/>
16. Choquecondo, Ruth Deysi Ancco, et al. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Vive Revista de Salud*, [Internet]. 2021; [Acceso 12 de septiembre del 2024]6.17: 491-502. Disponible en; http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S266432432023000200491&script=sci_arttext
17. Vasquez Espino, Milagros del Rosario. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, 2023. (2024). [Acceso 12 de septiembre del 2024] [Tesis de grado], Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/2133>
18. Lauracio, Claudia, and Teófilo Lauracio Ticona. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova educación*; [Internet]. 2020; [Acceso 12 de septiembre del 2024] 2(4) 543-554. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>

19. Salazar Vera, Amalia Ana Lucia. Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima. 2023 [Tesis de Grado] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14472/Urrunaga_LLA.pdf
20. Alcala Mendoza, Rosa Maria. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal médico del Departamento de Medicina de Hospital Nivel III-1 de Trujillo, 2023. 2024; [Tesis de Grado] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/140506>
21. Maslach, C., & Leiter, M. P.. Burnout 2016: The Latest Developments in Understanding and Treating Burnout. In Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior (pp. 191-198). Academic Press; 2016; Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2016-26280-043>
22. Karasek, R. A.. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Administrative Science Quarterly, [Internet] 1979,24(2), [Acceso 12 de septiembre del 2024]; 285-308. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/Job-decision-latitude-and-mental-strain%3A-for-job-Karasek-Demands/b9f4flaf9eb0ba7c5728e18069baef492e33953c>
23. Maslach, C., & Jackson, S. E. The Measurement of Experienced Burnout. In C. Maslach & S. E. Jackson (Eds.), The Measurement of Experienced Burnout (pp. 91-106). Sage Publications. 1981
https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout
24. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. Educational and Psychological

- Measurement, [Internet] 2009; 66(4), 701-716. Disponible en:
<https://www.researchgate.net/publication/237937572>
25. Jackson, S. E., Schaufeli, W. B., & Maslach, C. The Maslach Burnout Inventory: Development of the Measure and Its Use for Research. In *Burnout and Health* (pp. 3-17). Routledge. 2020; [Acceso 12 de septiembre del 2024]; Disponible en:
<https://hbr.org/2021/03/how-to-measure-burnout-accurately-and-ethically#:~:text=The%20Maslach%20Burnout%20Inventory%20%28MBI%29%20is%20the%20first,purposes%2C%20such%20as%20individual%20diagnosis%20or%20organizational%20metrics.>
26. Halbesleben, J. A Meta-Analysis of the Relationship Between Burnout and Work Engagement. *Journal of Applied Psychology*, [Internet] 2021; [Acceso 12 de septiembre del 2024]; 106(8), 1229-1248. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/232502995_A_meta-analysis_of_work_engagement_Relationships_with_burnout_demands_resources_and_consequences.
27. De Hert. S. Burnout and Job Satisfaction Among Healthcare Workers: An Exploratory Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021; [Acceso 12 de septiembre del 2024]; 19(6). Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7604257/>
28. Maldhabana, C; Mashamba, I y Petersen, I.. Performance Management in Nursing: Measuring and Improving Nursing Performance. *Journal of Nursing Administration*, [Internet] 2021; 51(7), 388-394. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7035770/>
29. Dubois, C., D'Amour, D. y Pescale, M. Conceptualizing performance of nursing care as a prerequisite for better measurement: a systematic and interpretive review. *Nursing*

- Research and Practice, [Internet] 2020, [Acceso 12 de septiembre del 2024]; 8723650. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3600011/>
30. Carter, C., & Smith, T. Workplace Performance and Team Dynamics in Nursing. *International Journal of Nursing Studies*, [Internet] 2020; [Acceso 12 de septiembre del 2024]; 128, 104191. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31468828/>
31. Herzberg, F. *The Motivation to Work*. Routledge. [Internet] 2020. [Acceso 12 de septiembre del 2024]; Disponible en: <https://www.routledge.com/Motivation-to-Work/Herzberg/p/book/9781560006343>
32. Vroom, V. H. *Work and Motivation*. Wiley. 2021. Disponible en: <https://search.worldcat.org/es/title/Work-and-motivation/oclc/243731>
33. García, M., Fernández, A., & Rodríguez, J. Impact of Nursing Performance on Mental Health Patient Outcomes. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, [Internet] 2021; [Acceso 12 de septiembre del 2024]; 29(1), 89-98. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/13652850?msocid=0347c96272b7639f1f1bd8f6730862e1>
34. Smith, T., & Lee, J.. Enhancing Patient Outcomes Through Effective Nursing Performance in Mental Health Settings. *International Journal of Mental Health Nursing*, [Internet] 2021; [Acceso 12 de septiembre del 2024]; 30(2), 345-355. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/380168953>
35. Sifuentes, R. *Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19*. 2021 [Acceso 12 de septiembre del 2024] [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83929>
36. Caballero, C., Hederich, C., & Palacio, J. E. Academic burnout: delimitation of the syndrome and factors associated with its appearance. *Revista Latinoamericana de*

- Psicología, 2014; 42(1), 131. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0120-05342010000100012
37. Carillo, R., Gómez, K., & De lo Monteros, I. Síndrome de. Burnout en la práctica médica. Medicina Interna de México, 2017; [Acceso 12 de septiembre del 2024]; 28(6). Disponible en: <https://medicinainterna.org.mx/article/sindrome-de-burnout-en-la-practica-medica/>
38. Gomero, R., Palomino, J., Ruíz, F., & Yesán, L. Burnout Syndrome in health personnel at the hospitals of the Southern Peru Copper Corporation mining company: Pilot study. Revista Médica Herediana, 2015; [Acceso 12 de septiembre del 2024]; 16(4). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1018-130X2005000400002&script=sci_arttext
39. Gómez, I.. Factores asociados al síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. 2017; Universidad María Auxiliadora - UMA. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMAI_6bcd0d856b7fb7eeb2f99108027c96ca
40. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Ciudad de México: McGraw-Hill; 2018.
41. Goldberg D. Manual of the General Health Questionnaire New York: NFER Publishing Company; 1978.
42. Manzini J. Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Acta Bioethica[Internet]. 2000[Acceso 12 de septiembre del 2024]; 6(2): p. 321-334.
43. Worsley A, Gribbin C. A factor analytic study of the twelve item general health questionnaire. Australian and New Zealand Journal of Psychiatry[Internet]. 1977[Acceso

12 de septiembre del 2024]; 11(4): p. 269 272. Disponible en:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/272886/>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia lógica

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia en un Hospital Militar, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia? • ¿Cómo se relaciona se relaciona la dimensión despersionalización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia? • ¿Cómo se relaciona la dimensión falta de realización del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia? 	<p>Objetivo general: Determinar cómo se relaciona el síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia en un Hospital Militar, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo se relaciona la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia. • Determinar cómo se relaciona la dimensión despersionalización del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia. • Determinar cómo se relaciona la dimensión falta de realización del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia. 	<p>Hipótesis general H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia en un Hospital Militar, 2024.</p> <p>HO: No Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia en un Hospital Militar, 2024</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia. • Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersionalización del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia.. • Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización del síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de salud mental y emergencia.. 	<p>Síndrome de Burnout</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental, corte transversal y alcance correlacional</p> <p>Población y muestra: La población y muestra es 55 trabajadores de un hospital militar en Lima</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Cuestionario de Síndrome Burnout</p> <p>Cuestionario de Desempeño laboral</p>

ANEXO 2. Instrumentos

AUTOR: Sifuentes (35)

AÑOS : 2021

CONFIABILIDAD: 0,920 (coeficiente de Crombach)

a) Instrumento de medición para “Síndrome de Burnout”

Cuestionario

Objetivo: Hallar nivel del Síndrome de Burnout.

La presente encuesta tiene por finalidad conocer sobre la presencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud. Agradeceremos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá responder marcando con un aspa X de acuerdo a lo que considere de acuerdo a:

Nunca	1	Pocas veces al año o menos	2
Una vez al mes o menos	3	Pocas veces al mes	4
Una vez a la semana	5	Varias veces a la semana	6

BURNOUT		1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.						
2	Cuando termino mi jornada en el servicio, me siento vacío.						
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada.						
4	Siento que puedo entablar relaciones con los trabajadores fácilmente.						
5	Siento que trato a algunos trabajadores como si fueran objetos impersonales.						
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.						
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los trabajadores.						
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.						
10	Siento que me he vuelto más duro con la gente.						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.						

1 3	Me siento frustrado por mi trabajo.						
1 4	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.						
1 5	Siento que realmente no me importa lo que le ocurra al personal a mi cargo.						
1 6	Siento que el trabajar en contacto directo con el personal me cansa.						
1 7	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los trabajadores.						
1 8	Me siento estimulado después de haber trabajado con los trabajadores.						
1 9	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.						
2 0	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						
2 1	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						
2 2	Me parece que los trabajadores me culpan de sus problemas.						

Medición según nivel y categorías de síndrome de Burnout

Variable	Normal	En riesgo	Con Burnout
Burnout	22-58	59-95	96-132

a) Instrumento de medición para “Desempeño laboral de trabajadores del área de salud mental”

Cuestionario

Objetivo: Hallar nivel del desempeño laboral de enfermeros del área de salud mental y emergencia.

La presente encuesta tiene por finalidad conocer el desempeño laboral del personal. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa o una X de acuerdo a lo que considere adecuado

a:

- (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo
(5) Muy de acuerdo

CAPACIDAD COGNITIVA		1	2	3	4	5
1	Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y el cuidado de los pacientes favorece mi desempeño laboral.					
2	Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño laboral.					
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño laboral.					
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral.					
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral					
6	La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.					
7	Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.					
8	Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.					
9	Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.					
10	Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano y los usuarios de los servicios favorece mi desempeño laboral.					
CAPACIDAD AFECTIVA						

11	La comunicación verbal que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.					
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto facilita mi desempeño laboral.					
14	Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.					
15	El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como gerente de salud.					
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.					
18	Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.					
CAPACIDAD PSICOMOTORA						
19	Realizar personalmente acciones de coordinación con los demás servicios facilita mi desempeño laboral					
20	Realizar personalmente acciones de información, capacitación y transferencia de conocimientos al usuario interno y externo facilita mi desempeño laboral.					
21	Cumplir con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.					
22	Ofrecer directamente información al personal sobre los procesos de atención facilita mi desempeño laboral.					
23	Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal al ofrecer servicios de salud facilita mi desempeño laboral.					
24	Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.					

Medición según nivel y categorías del desempeño laboral

Nivel general desempeño laboral	Bajo 24-56	Medio 57-89	Alto 90-120
Capacidad cognitiva	Bajo 10-23	Medio 24-37	Alto 38-50
Capacidad afectiva	Bajo 8-10	Medio 19-29	Alto 30-40
Capacidad psicomotora	Bajo 6-14	Medio 15-23	Alto 24-30

Anexo 3.

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION

Institución: Universidad privada Norbert Wiener

Investigador: Aurora

Título.

Propósito de estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado, Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad privada Norbert Wiener Aurora El propósito de este estudio es Determinar como la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Su ejecución permitirá contribuir a la mejora de medidas correctivas y oportunas en el área de hospitalización.

Procedimientos

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

- responder dos cuestionarios
- los datos que se recojan serán confidenciales y no se usarán para ningún otro propósito fuera de esta investigación
- Sus respuestas al cuestionario, serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgos

Su participación en el estudio no tendrá ningún riesgo, solo se pedirá responder el cuestionario.

Beneficios

Usted se beneficiará conociendo los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le pueda ser de mucha utilidad. **Costos e incentivos:**

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

Confidencialidad:

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

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante la aplicación de la encuesta del presente estudio, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal de estudio. Puede comunicarse con Aurora o al comité que, valido el presente estudio,, presidenta del comité de Ética para la investigación de la Universidad privada Norbert Wiener, tel. E-mail:

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participaren 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.

Participante
Nombres
DNI:

Investigador
Nombres
DNI:




7% 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

- 5%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 6%  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

- 5% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-24	3%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-12	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2023-04-27	<1%
6	Trabajos entregados	Submitted on 1685417195050	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-05-16	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-30	<1%
9	Trabajos entregados	Roots IVY International Schools on 2025-04-16	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2018-02-14	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-01-23	<1%