



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

El síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital
nacional II-1, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:


Autora: Chavez Chavez, Pamela Vanessa

Asesora: Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

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

Lima – Perú

2024

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

Yo, Chavez Chavez, Pamela Vanessa egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE UN HOSPITAL NACIONAL II-1, 2024” Asesorado por el docente: Peña Guerrero Leslie Elizabeth DNI: 40625205 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158> tiene un índice de similitud de (19) (DIECINUEVE) % con código OID: 14912:413770808 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.



.....
 Mg. Peña Guerrero Leslie Elizabeth
 DNI: 40625205



.....
 Chavez Chavez Pamela Vanessa
 DNI: 43499163

 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

Lima, 10 de diciembre del 2024.

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

<p>_____ SE EXCLUYE LA FRASEOLOGIA NORMAL</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

DEDICATORIA

A Dios, por estar siempre presente en mi vida.

A mis hijos Renzo & Dylan y a mi amada madre Norma Chavez, por ser mi motivación y fortaleza constante para continuar tras mis metas y sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y la vida por permitirme seguir cumpliendo mis metas, y a todos mis docentes que comparten sus experiencias y conocimientos en cada etapa de mi formación profesional.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.4.1 Teórica.....	7
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3 Práctica.....	8
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	8
1.5.1 Temporal.....	8
1.5.2 Espacial.....	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas.....	14

2.3. Formulación de hipótesis.....	25
2.3.1. Hipótesis general.....	25
2.3.2. Hipótesis específicas.....	25
3. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Método de la investigación.....	26
3.2. Enfoque de la investigación.....	26
3.3. Tipo de investigación.....	26
3.4. Diseño de la investigación.....	27
3.5. Población, muestra y muestreo.....	27
3.6. Variables y operacionalización.....	29
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7.1. Técnica.....	31
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	31
3.7.3. Validación.....	34
3.7.4. Confiabilidad.....	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	36
3.9. Aspectos éticos.....	36
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	37
4.1. Cronograma de actividades.....	37
4.2. Presupuesto.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	55
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	55

Anexo 2. Instrumentos.....	57
Anexo 3. Consentimiento informado.....	61
Anexo 4. Informe del asesor de Turnitin.....	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

El síndrome de Burnout se definirá como una respuesta al estrés laboral crónico y acumulativo, con negativos efectos a nivel individual como empresarial. Este síndrome se presentará de manera particular en ciertos ámbitos de trabajo, especialmente en el profesional, voluntario o doméstico, donde se interactúe directamente con colectivos vulnerables, como personas con alta dependencia o alumnos con problemas de conducta. Por tanto, el objetivo será determinar de qué manera el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras. Siendo de diseño no experimental, aplicada, correlacional y cuantitativo, destacándose que, la población objeto del estudio estará compuesta por 90 licenciados en enfermería pertenecientes a diversas áreas del mencionado hospital nacional II-1 en el año 2024. En base a ello, se ejecutará la estadística descriptiva con frecuencias y porcentajes, así como la inferencial, correspondiente a cada hipótesis a ser probada, en base a lo que se obtenga en la normalidad de datos de Kolmogorov- Smirnov, con ello se podrá seleccionar entre Pearson para datos normales o Spearman, para aquellos que no cumplen con esa condición. Asimismo, se respetará los aspectos éticos establecidos por la universidad.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, licenciados de enfermería, estrés laboral, desempeño laboral.

Abstract

Burnout syndrome is defined as a response to chronic and cumulative work stress, with negative effects at both individual and business levels. This syndrome is particularly present in certain work environments, especially in professional, voluntary or domestic work, where there is direct interaction with vulnerable groups, such as highly dependent people or students with behavioural problems. Therefore, the objective will be to determine how burnout syndrome is related to the job performance of nurses. Being of non-experimental, applied, correlational and quantitative design, highlighting that the population object of the study will be composed of 90 nursing graduates belonging to various areas of the aforementioned national hospital II-1 in 2024. Based on this, descriptive statistics with frequencies and percentages will be executed, as well as inferential statistics, corresponding to each hypothesis to be tested, based on what is obtained in the normality of Kolmogorov-Smirnov data, with this it will be possible to select between Pearson for normal data or Spearman, for those that do not meet that condition. Likewise, the ethical aspects established by the university will be respected.

Keywords: Burnout syndrome, nursing graduates, work stress, job performance.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000 reconoció el síndrome de burnout (SB), como un factor de riesgo ocupacional. Esta clasificación se debe a su impacto significativo en la calidad de vida y la salud mental de los individuos, e incluso a su potencial para poner en peligro la vida de quienes lo sufren (1). Sin embargo, el impacto del síndrome de burnout trasciende la esfera personal, ya que quienes lo padecen tienden a otorgar un servicio de menor calidad, desempeñar sus funciones de manera ineficaz y presentar un índice de ausentismo superior al promedio, lo cual deriva en pérdidas económicas para la organización y en dificultades para alcanzar objetivos, afectando negativamente la eficacia y el rendimiento general del equipo (2).

El Síndrome de Burnout está ganando una importancia considerable en la actualidad. En sus etapas más graves, puede ocasionar una incapacidad total para realizar eficazmente un trabajo que demanda alta concentración, dedicación y un estado emocional saludable por parte de las enfermeras. Esta condición puede dificultar significativamente el cumplimiento de las tareas asignadas y provocar síntomas como depresión, fatiga crónica, ansiedad, frustración, actitudes pesimistas y trastornos del sueño (3).

Por otra parte, el desempeño laboral es crucial para el funcionamiento eficiente de cualquier organización, por lo que es esencial abordarlo con especial cuidado en la gestión de recursos humanos. La evaluación de este desempeño debe ofrecer ventajas tanto para la organización como para sus empleados, ya que contribuye a la satisfacción de los trabajadores y

facilita el logro de los objetivos institucionales (4). Se destaca que, debido a las demandas y la presión en el entorno laboral, surge un estrés que provoca desmotivación y falta de compromiso entre los profesionales. Esto puede llevar al desarrollo del SB, el cual, según la OMS, no cuenta con una aceptación conceptual universal (5).

Es importante señalar que las enfermeras también enfrentan desafíos en su vida personal, incluyendo conflictos familiares, sociales y académicos, que pueden influir en su desempeño laboral, especialmente después de un mal día. No obstante, es crucial que comprendan la necesidad de separar su vida profesional de la personal para evitar un aumento en el estrés, la ansiedad y el agotamiento físico y emocional (6). Se observa que el Síndrome de Burnout es recurrente entre aquellos que deben invertir mucho tiempo en mantener relaciones cercanas con individuos, tales como clientes o usuarios de los servicios proporcionados por la organización. Esta dedicación prolongada puede contribuir significativamente a la aparición de dicho síndrome (7). La interacción constante genera estrés crónico en los empleados, lo que puede conducir al agotamiento, caracterizado por un profundo agotamiento emocional, despersonalización y una reducción general en la satisfacción personal (8).

Asimismo, el estrés está impactando gravemente a las enfermeras, recibiendo creciente atención debido a que frecuentemente sufren de problemas de salud mental y presentan altas tasas de suicidio en varios países. Una de las principales causas es la sobrecarga laboral, que deteriora la salud mental. Por ello, es crucial comprender este síndrome para poder controlarlo y, aún más importante, prevenirlo (9).

A nivel internacional, se destaca que, la OMS ha declarado al burnout como un “fenómeno ocupacional en la 11.^a revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), destacando que es un síndrome resultante del estrés crónico en la labor que no se ha desarrollado con éxito” (10). Destacándose en un estudio ejecutado que, la prevalencia global de este síndrome en enfermería es del 30,0% (11). Los trabajadores afectados pueden experimentar una mayor fatiga emocional, menor motivación y problemas en la comunicación y el trabajo en equipo. Además, el burnout puede llevar a un aumento del absentismo y la rotación, interrumpiendo la continuidad del cuidado y afectando la satisfacción general como el desempeño en el trabajo (12).

Asimismo, se destaca que, entre cinco países de la región suramericana analizados, Argentina presenta la tasa más alta de burnout, alcanzando un 94%. Chile sigue en la lista con un 91%, mientras que Panamá muestra un 83%. Ecuador reporta un 79% de trabajadores afectados, y Perú se encuentra en el último grupo. Estos datos destacan una alta prevalencia del síndrome en toda la región, con variaciones significativas entre los países (13).

A nivel nacional, según un reciente estudio de Bumeran, el 78% de los peruanos experimentó Síndrome de Burnout en 2023, lo que marca un incremento de 12 puntos porcentuales respecto al 66% reportado en 2022, aunque sigue siendo menor que el 89% registrado en 2020. En términos de horas laborales, el 59% de los trabajadores en Perú indica que trabaja más allá de su jornada oficial, una proporción menor en comparación con el 63% de 2022. Las causas atribuidas al burnout incluyen la sobrecarga de trabajo en un 24%, la presión laboral en un 19%, el trato recibido por los superiores en un 17%, la falta de claridad en el rol en un 14%, la falta de tiempo para completar tareas en un 12%, el sentir que no se está a la altura en un 9% y la desconexión con los valores de la organización en un 6% (13).

En un hospital de Cusco, se encontró que, el 10% de los trabajadores del servicio de emergencia sufrió síndrome de burnout, con una incidencia más alta entre médicos (16,3%) y en aquellos con contratos temporales. No se detectó burnout en el personal técnico de enfermería. El estudio reveló que un 34,5% experimentó en grado leve, un 18,2% en grado moderado, y grados altos de agotamiento emocional (15,5%) y despersonalización (33,6%). Además, el 51,8% mostró baja realización personal. Estos niveles de burnout afectan negativamente el desempeño laboral y la calidad de atención en los servicios de emergencia, dado que los síntomas como la despersonalización y el agotamiento emocional comprometen la capacidad de los trabajadores para ofrecer un cuidado efectivo y comprometido (14).

A nivel regional, en un estudio ejecutado en Lima, se encontró el 3.4% de las enfermeras padece burnout y el 66.3% presenta una tendencia hacia el burnout. Esta relación se asocia de manera significativa con un odds ratio de 5.07 y un valor de p de 0.01. El burnout, al estar asociado con altos niveles de riesgo psicosocial, impacta negativamente en el desempeño laboral al disminuir la calidad del trabajo, reducir la eficiencia, aumentar la propensión a errores, y deteriorar la satisfacción laboral, lo que impacta en la productividad y el bienestar general en el entorno laboral (15).

A nivel local, el personal de enfermería del hospital de Supe enfrenta dificultades significativas debido a la falta de apoyo por parte del estado. Este hospital, que presta servicios a una amplia población, se ve gravemente afectado por la insuficiencia de personal asistencial, lo que incluye médicos especialistas, enfermeras, técnicos de enfermería y radiólogos. Además, hay una carencia notable de medicinas, materiales e insumos esenciales que son necesarios para realizar un trabajo adecuado. Como resultado de estas deficiencias, los usuarios del hospital no logran satisfacer sus necesidades de salud, lo que provoca que su frustración se manifieste a

menudo en comportamientos agresivos hacia el personal de salud. Esta situación lleva a que el personal enfrente una carga emocional intensa, caracterizada por gritos, insultos y reclamos por parte de los pacientes.

Ante este escenario, la investigación pretende examinar cómo se relaciona el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nacional ubicado en Supe en el año 2024. Esta problemática, nos genera una inquietud que tiene como fin de analizar ambos constructos en el contexto del personal de salud.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del hospital nacional II-1, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras?

¿De qué manera el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras?

¿De qué manera el síndrome de burnout en su dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar de qué manera el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras.

Determinar de qué manera el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras.

Determinar de qué manera el síndrome de burnout en su dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El fundamento teórico de este estudio se apoya en la teoría psicodinámica de las relaciones interpersonales de Peplau y en la teoría del cuidado de enfermería de Virginia Henderson, porque ambas proporcionan un marco sólido para comprender la dinámica entre las enfermeras y sus pacientes, así como el impacto que el entorno laboral tiene en su bienestar y desempeño. La teoría de Peplau subraya la importancia de las relaciones interpersonales en el proceso de cuidado, destacando cómo las interacciones entre las enfermeras y sus pacientes pueden influir en la calidad del cuidado y en la salud mental del personal de enfermería. Por otro lado, la teoría de Henderson enfatiza la necesidad de cubrir las necesidades fundamentales del paciente a través de un cuidado holístico, lo que exige un personal de enfermería en óptimas condiciones físicas y emocionales para brindar atención efectiva.

1.4.2 Metodológica

Se eligió realizar un estudio cuantitativo y correlacional debido a que este enfoque permite medir y analizar de manera objetiva y precisa los constructos evaluados, lo que facilita la comparación y generalización de los resultados a una población más amplia. El estudio correlacional es especialmente útil para identificar la existencia y el grado de relación entre dos o más variables, lo cual es fundamental en el contexto del hospital de Supe, donde se pretende aplicar conocimientos teóricos sobre salud mental y psiquiatría a la realidad específica de este entorno.

1.4.3 Práctica

Al diagnosticar cómo el burnout afecta su salud y su capacidad para realizar sus labores, la institución podrá implementar estrategias que mejoren el bienestar de su personal, lo que resultará en un entorno laboral más saludable y eficiente. Esto no solo beneficiará a las enfermeras, al reducir su agotamiento y aumentar su satisfacción laboral, sino que también garantizará una atención de mayor calidad para los pacientes, ya que un personal de salud más comprometido y descansado puede brindar cuidados más efectivos y humanizados. Por lo tanto, el estudio no solo mejorará las condiciones de trabajo y la salud del personal de enfermería, sino que también contribuirá a la optimización del servicio de salud en beneficio de los pacientes.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio se realizará durante setiembre a noviembre del año 2024, es decir tendrá una duración de tres meses.

1.5.2 Espacial

El estudio se desarrollará en el Hospital nacional nivel II-1 ubicado en el distrito de Supe Pueblo, provincia de Barranca departamento de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Enfermeras que laboran en el hospital nacional nivel II-1 Supe.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Internacionales

Ainun (16), en el año 2024, en Indonesia, buscó como objetivo “evaluar y analizar cómo la carga de trabajo afecta los niveles de burnout y el desempeño de las enfermeras en el Hospital General Lanto Daeng Pasewang en Jenepono”. Se realizó con una muestra de 109 enfermeras seleccionadas mediante muestreo accidental. Los resultados indican que una mayor carga de trabajo está significativamente relacionada con mayores niveles de agotamiento en un 13.2% y tiene un efecto positivo en el desempeño de las enfermeras de 55.2%. Sin embargo, el impacto de la carga de trabajo en el desempeño no es estadísticamente significativo. Concluyendo que, la gestión del hospital debería prestar atención a la carga de trabajo de las enfermeras según su experiencia y capacidad.

Yang et al. (17) en el año 2023, en China, el objetivo fue “explorar la relación entre el burnout, el desempeño laboral y la interacción enfermera-paciente en Taizhou”. una encuesta transversal con una escala de interacción enfermera-paciente de cuidado, una escala de desequilibrio esfuerzo/recompensa, una encuesta de servicios humanos Maslach Burnout Inventory y una escala de desempeño autoevaluado. Se reclutó a un total de 503 enfermeras. Los hallazgos revelaron que la interacción entre enfermeras y pacientes se ve afectada negativamente por la despersonalización con una reducción del 60% en la puntuación asociada. En contraste, tanto el logro personal como el rendimiento laboral incrementaron positivamente la puntuación de interacción, con aumentos del 17%. Esto concluye que una mayor despersonalización reduce la calidad de la interacción, mientras que un mayor logro personal y mejor desempeño laboral la mejoran.

Siam et al. (18), en el año 2023, en Egipto, su estudio buscaron como objetivo “analizar las causas del síndrome de burnout y como impacta en el desempeño de las enfermeras, tomándose como variable medidora a la satisfacción laboral”. Empleándose como cuantitativo al enfoque con análisis de rutas y una muestra de 189 enfermeras y parteras seleccionadas mediante muestreo aleatorio proporcional. Los resultados indican una directa influencia entre los factores que logran contribuir al síndrome de burnout y la satisfacción laboral, así como una relación directa entre los factores que afectan el agotamiento y el desempeño de las enfermeras. En el análisis, el coeficiente de determinación reveló que el 66,9% de la variación en la satisfacción laboral de los enfermeros puede ser explicada por los factores de esfuerzo individual, los factores de esfuerzo organizacional y el entorno laboral, mientras que el 33,1% restante se debe a variables no incluidas en el estudio. Además, el 70,1% de la variación en el desempeño de los enfermeros se puede atribuir a estos mismos factores junto con la satisfacción laboral, dejando un 29,9% explicado por otras variables y errores no contemplados en el análisis. Concluyendo que, los factores de esfuerzo individual, organizacional y el entorno laboral tienen un efecto significativo en la satisfacción laboral y el desempeño de las enfermeras.

Mostafa et al. (19), en el año 2022, en Egipto, el objetivo fue “evaluar la relación entre el estrés ocupacional, el agotamiento y el desempeño laboral entre enfermeras que laboran en las UCI del Hospital Universitario de Benha”. Se utilizó un diseño descriptivo exploratorio correlacional. Partiendo de una muestra de 100 enfermeras seleccionadas de manera intencional. Se empleó un cuestionario sobre estresores laborales, una escala de estresores laborales, el “Inventario de Burnout de Maslach”, y una escala de desempeño en seis dimensiones. Los resultados destacaron que aproximadamente tres cuartas partes de las enfermeras estudiadas

experimentaban un nivel severo de estresores laborales, cerca de dos tercios presentaban un alto nivel de Síndrome de Burnout, y alrededor de dos tercios mostraban un buen desempeño. Se encontró una fuerte relación entre el nivel total de estresores laborales y la presencia de Síndrome de Burnout en 84.1%, así como entre estos estresores y el desempeño en enfermería de 63%. Además, se identificó una conexión altamente significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño en el ámbito de la enfermería de 89%. En conclusión, el estrés y el Síndrome de Burnout se correlacionan de manera negativa con el desempeño laboral, notándose la necesidad de intervenciones para revertir tal situación.

2.2 A nivel nacional

Ballena y Cruz (20), en el 2024 en Trujillo, plantearon en su objetivo “explorar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Público de Chepén y su posible relación con el síndrome de burnout en 2024”. Se utilizó un cuantitativo enfoque y un correlacional nivel, con un transversal diseño para evaluarse a 50 enfermeras mediante el “Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral” y “Maslach Burnout Inventory Human Services”. Los resultados revelaron que la mayoría de los profesionales experimenta bajos niveles de burnout, mientras que muchos tienen un desempeño laboral regular. Se encontró una fuerte relación negativa entre el burnout y el desempeño de 72.4%, así como entre la despersonalización y el agotamiento emocional con el desempeño de 72.7%. En contraste, la relación entre la realización personal y el desempeño fue moderada y negativa de 64%. En conclusión, la baja incidencia del síndrome de burnout entre los profesionales permitió que su desempeño laboral no se viera gravemente afectado, evidenciando una negativa relación con intensidad alta entre ambos constructos.

Cabada (21), en el 2024 en Lima, el objetivo de su estudio fue “determinar como el síndrome de burnout se llega a vincular con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de UCI del Hospital de Emergencia Villa El Salvador en Lima, durante 2022”. Se fundamentó en un estudio aplicado, transversal, siendo no experimental su diseño y correlacional el nivel, incluyó una muestra de 45 enfermeras, aplicándose dos cuestionarios. Los resultados mostraron una significativa e inversa relación entre las dimensiones de ambos constructos: el agotamiento emocional tuvo una relación inversa con un nivel medio de 64.4% y una representatividad de 40%; la despersonalización mostró una relación inversa con un grado medio de 33% y un grado de relación de 64%; y la realización personal también presentó una relación inversa con un nivel medio de 33% y una representatividad de 64%. En general, el SB mostró una significativa e inversa relación con el desempeño laboral, con presencia del 42.2% en grado medio y una directa relación del 64% entre los enfermeros. En conclusión, el estudio confirma que el SB afecta negativamente el desempeño laboral en el área de UCI.

García (22), en el 2024 en Tarapoto, realizó un estudio con el objetivo de “establecer como el síndrome de burnout se vincula con el desempeño laboral de los colaboradores de un establecimiento de salud en Bellavista”. Se fundamentó en un estudio básico, transversal, siendo no experimental su diseño y correlacional el nivel, utilizando cuestionarios para recolecta de datos. Se revelaron en los resultados que el 90% de los colaboradores presentan un grado medio de síndrome de burnout, mientras que el 78% muestra un grado regular de desempeño laboral. A pesar de los niveles observados, no se encontró una relación significativa entre el síndrome de burnout y las dimensiones del desempeño laboral en el establecimiento de salud de Bellavista. Concluyendo que el burnout no tiene un impacto notable en cómo se manifiestan las diferentes dimensiones del desempeño en ese contexto.

Sucapuca et al. (23), en el año 2022 en Puno, en su estudio buscaron como objetivo “analizar cómo los factores del desempeño laboral del personal de enfermería afectan el síndrome de burnout”. Con un diseño descriptivo transversal, participaron 340 enfermeras del departamento de Puno, y se recogieron datos sobre sus características demográficas, desempeño laboral y burnout. Los resultados indicaron que el comportamiento contraproducente en el trabajo incrementaba el burnout en 28%, mientras que el desempeño en tareas y en el contexto ayudaba a reducirlo en 43% y 45% respectivamente. Estos factores contribuyeron a explicar una parte significativa de la variabilidad en el burnout. Se concluyó que los factores del desempeño laboral influyen de forma significativa en el burnout y que es crucial desarrollar estrategias de capacitación que mejoren las habilidades emocionales para reducir el burnout y optimizar el desempeño.

Lauracio y Lauracio (24), en el año 2020 en Puno, buscaron como objetivo “establecer la presencia del síndrome de burnout en sus 3 dimensiones y el nivel de desempeño laboral en sus 4 escalas para establecer como ambos constructos se vinculan, en el personal de salud en el CS Vallecito I-3, Puno (Perú)”. Se empleó un enfoque descriptivo-correlacional y se incluyó a todos los colaboradores del referido CS en la muestra. Siendo los instrumentos: el “Maslach Burnout Inventory” y un “cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral”. Los resultados indicaron que, a pesar de los niveles observados tanto en el síndrome de burnout como en el desempeño laboral, no se encontró una correlación significativa entre ambos constructos puesto que fue de 6.3%, siendo el p value mayor al 5%. Concluyéndose que, no existe una relación establecida entre ambos constructos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

Definición

En general, es una individual respuesta al estrés laboral crónico que se desarrolla de forma progresiva y puede convertirse eventualmente en crónico, generando alteraciones en la salud (25). Desde un punto de vista psicológico, este síndrome causa daño a nivel emocional, actitudinal y cognitivo, lo cual se traduce en comportamientos negativos hacia el trabajo, los colegas, los usuarios y el rol profesional mismo (26). Pero, no se considera como un problema personal, sino de una consecuencia de ciertas particularidades de la actividad laboral (27).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson en 1986, elaboraron el test Maslach Burnout Inventory en 1996, para medir el Burnout que está integrado por 3 dimensiones (28):

- **Dimensión agotamiento emocional:** Esta dimensión se refleja en la sensación de agotamiento causada por el psicológico esfuerzo invertido en la labor. Se caracteriza por cansancio, fatiga y debilitamiento general. Aquellos que sufren de estos síntomas enfrentan problemas para adaptarse al entorno laboral, ya que no cuentan con la energía emocional suficiente para manejar sus tareas y desafíos diarios.
- **Dimensión realización personal:** Este aspecto del agotamiento, que abarca la dimensión interpersonal, se describe como una reacción de desinterés, indiferencia y desapego hacia el trabajo y las personas involucradas. Manifestándose en actitudes y comportamientos inadecuados o negativos, pérdida de idealismo, irritabilidad y evasión de interacciones, especialmente con usuarios del servicio, pacientes o clientes.

- **Dimensión despersonalización:** Se manifiesta en una autoevaluación negativa de la capacidad profesional y en dudas sobre la eficacia en el desempeño laboral. Además, se observa una inclinación a valorar negativamente los resultados, junto con una baja moral, minimización de la productividad y las habilidades, y capacidades de afrontamiento reducidas.

Subtipos del síndrome de burnout

En lugar de una definición única del burnout, Montero-Marín propone que este síndrome puede presentarse de diferentes maneras, dependiendo del grado de dedicación de los trabajadores a sus tareas. Estos subtipos podrían verse como etapas de un deterioro progresivo en el compromiso laboral, lo que afecta la selección de las intervenciones a implementar (29). Desde esta perspectiva, el SB se refiere a una condición en evolución, con una reducción gradual en el nivel de compromiso, que pasa de un estado inicial de entusiasmo a uno de apatía (30).

Se plantea que el burnout a menudo se manifiesta inicialmente a través del involucramiento excesivo asociado con el subtipo frenético. Mantener este nivel de compromiso puede ser insostenible y, como resultado, el trabajador podría desarrollar una actitud de distancia protectora. Aunque esta distancia puede mitigar la sobrecarga, también puede generar frustración, característica del subtipo subestimado. Con el tiempo, esta frustración reduce la percepción de eficacia, lo que lleva a adoptar estrategias de afrontamiento pasivas, típicas del subtipo desgastado (31).

La correspondencia entre la evolución del síndrome y sus variados subtipos ofrece la posibilidad de explorar nuevas intervenciones terapéuticas, al interpretar estos subtipos como fases sucesivas en el desarrollo del síndrome. De hecho, los estudios empíricos sugieren un deterioro

progresivo del subtipo frenético al subestimado y desgastado (32). Sin embargo, se necesitan más estudios longitudinales para que se aclare la transición de un subtipo a otro y el desarrollo evolutivo del síndrome de burnout.

- **Frenético:** Típico de contextos laborales con sobrecarga y colaboradores que laboran intensamente hasta agotarse. Se asocia con trabajos que requieren una alta dedicación y se relaciona con un estilo de afrontamiento activo, usando muchas horas de trabajo o múltiples trabajos simultáneamente. Este subtipo está asociado con altos niveles de agotamiento y una sensación de abandono a nivel de salud y personal.
- **Subestimado:** Este subtipo es característico de ocupaciones monótonas y poco estimulantes, donde las tareas son repetitivas y mecánicas, sin ofrecer una sensación de realización. Los colaboradores que se encuentran en esta situación suelen experimentar indiferencia, una falta de desarrollo personal y aburrimiento, manifestando un deseo de cambiar de empleo. Este subtipo está asociado con elevados niveles de cinismo y un estilo de afrontamiento basado en la evasión, ya sea a través de distracciones o de evitación cognitiva.
- **Desgastado:** Este perfil se distingue por una profunda sensación de desesperanza y una percepción de ausencia de control sobre el reconocimiento del esfuerzo realizado y los resultados. Como consecuencia, el trabajador puede recurrir a la negligencia y al abandono como respuestas frente a las dificultades. En este caso, el trabajador exhibe la menor dedicación, acompañado de una percepción de ineficacia y un estilo de afrontamiento pasivo que se basa en la desconexión conductual. Esto da lugar a un intenso sentimiento de incompetencia y a sentimientos de culpa.

Historia del síndrome de burnout

En la historia de la literatura, Graham Greene fue el primero en emplear el término "burnout" en su novela *A Burnt-Out Case*, retratando a un arquitecto que experimenta una falta de significado en su trabajo y en su vida. Posteriormente, Freudenberger incorporó el término al campo de la psicología, describiéndolo como un estado de frustración y agotamiento que surge cuando una actividad profesional no logra cumplir con las expectativas del individuo (33). De manera inicial, este autor lo delimitó como algo exclusivamente vinculado con los colaboradores voluntarios en un centro de atención donde asistían personas con problemas sociales y trastornos mentales. Debido a su ocupación, estos colaboradores experimentaban una pérdida de energía creciente hasta llegar a la desmotivación y agotamiento, así como agresividad hacia los usuarios del servicio (34).

Poco después, Maslach llevó el concepto de burnout a la literatura científica, definiéndolo como un proceso gradual que implica fatiga, cinismo y disminución del compromiso entre los profesionales del cuidado social (35). Años más tarde, tras numerosos empíricos estudios, Maslach y Jackson revisaron el concepto de burnout, ofreciendo una definición más precisa y operativa. Ellos describieron el SB como un síndrome psicológico que se expresa a través del agotamiento emocional, la despersonalización y una reducción del sentido de eficacia profesional, particularmente en los cuidadores (36). Este desarrollo marcó un cambio significativo, al definir el SB como un síndrome, es decir, un conjunto de síntomas y signos que se presentan de forma conjunta y caracterizan un estado clínico distintivo.

Teoría de Demandas– recursos

Este enfoque sostiene que el agotamiento surge cuando hay un desajuste entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para enfrentarlas (37). Las primeras son aquellos aspectos del trabajo que exigen un esfuerzo físico o mental continuo y que pueden provocar costos fisiológicos por la presencia activa del eje hipotálamo-pituitaria-adrenal, así como costos psicológicos como fatiga subjetiva, disminución de la concentración y alteración de las expectativas sobre las tareas. Factores comunes integran la sobrecarga de trabajo, el trabajo emocional, la presión por los tiempos y los conflictos interpersonales. Si la recuperación de estas demandas es no adecuada, se produce un estado de agotamiento a nivel mental y físico (38).

Por su parte, los recursos laborales se entienden como aquellos elementos psicológicos, físicos, sociales u organizacionales que pueden mitigar las demandas laborales y los costos psicológicos y fisiológicos asociados, y que juegan un imprescindible rol en la consecución de los objetivos laborales (39). Estos recursos pueden ser tanto organizacionales como personales. Cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles, se produce fatiga; si este desajuste persiste, la fatiga puede volverse crónica y evolucionar hacia el agotamiento. En consecuencia, existe una directa y positiva vinculación entre las demandas laborales y el agotamiento, especialmente en lo que respecta al agotamiento emocional. En contraste, la disponibilidad de recursos laborales tiene un efecto inverso sobre la despersonalización, ya que ayuda a reducir o minimizar su uso como estrategia de afrontamiento (40).

Teoría de enfermería

Hildegart Peplau desarrolló una teoría psicodinámica en el campo de la enfermería psiquiátrica, en la que subrayó la importancia de las relaciones interpersonales entre la enfermera y el paciente. Según Peplau, la "atención psicodinámica" implica un comportamiento que permite identificar problemas y aplicar estrategias de relación a cualquier nivel de experiencia para abordarlos. Para ella, las personas son un equilibrio en constante cambio y, cuando ese equilibrio se altera, se manifiesta la enfermedad. Su teoría se centra en la interacción entre la enfermera y el paciente, contribuyendo al bienestar tanto del individuo como de la comunidad (41).

Por otro lado, Virginia Henderson identificó 14 necesidades básicas en el cuidado de enfermería, las cuales se alinean con la jerarquía de necesidades de Maslow. Henderson afirmó que el bienestar se logra al satisfacer estas necesidades esenciales utilizando la inteligencia, la fortaleza y el deseo de mejorar. Además, señaló que, si los profesionales de enfermería no mantienen un buen estado de salud, podrían enfermarse y no estar en condiciones de proporcionar una atención adecuada a los pacientes (42).

Impacto del burnout

1. Consecuencias Psicológicas: El burnout genera alteraciones psicológicas tanto a nivel cognitivo como emocional. Se ha vinculado con dificultades en la memoria y concentración, problemas en la disminución en la capacidad de enfrentar desafíos, toma de decisiones, así como con ansiedad, depresión e insatisfacción con la vida. También se observa una baja autoestima, insomnio, irritabilidad y un incremento en el consumo de alcohol y tabaco (43). Además, puede representar un significativo riesgo de suicidio (44).

2. Consecuencias en la Salud: Los empleados con altos niveles de burnout son más propensos a sufrir problemas de salud física como dolores musculoesqueléticos, alteraciones gástricas, dolores de cabeza, trastornos cardiovasculares, insomnio, fatiga crónica y mayor vulnerabilidad a infecciones (45). El burnout también se ha relacionado con un aumento peligroso en los niveles de cortisol en sangre (46) y es un factor de riesgo indiferente para la diabetes tipo 2 (47). La manifestación de estos síntomas varía entre individuos y no todos los síntomas necesariamente se presentan.

3. Consecuencias Conductuales: Aparte de los problemas físicos y psicológicos, el burnout está directamente relacionado con la insatisfacción laboral (48), bajo compromiso organizacional, aumento del ausentismo (49), intención de rotación (50) y reducciones en el rendimiento (51). Algunos empleados pueden justificar su salida del trabajo, mientras que otros deciden quedarse, lo que puede llevar al presenteísmo (es decir, asistir al trabajo sin cumplir con las responsabilidades por problemas de salud) (52). El burnout también puede inducir comportamientos desviados y contraproducentes, como agresividad hacia colegas y usuarios, consumo de alcohol y drogas psicotrópicas, mal uso de material corporativo e incluso robos (53). Los niveles de agotamiento se describen como:

- Leve: Síntomas físicos leves y poco específicos (dolores de cabeza, dolor de espalda), algo de fatiga, y menor operatividad.
- Moderado: Déficits de atención, insomnio, irritabilidad, cinismo, concentración, desapego, fatiga, pérdida progresiva de motivación, aburrimiento, agotamiento emocional con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y baja autoestima.

- Severo: Aversión a las tareas, aumento del ausentismo, despersonalización, así como abuso de drogas psicotrópicas y alcohol.
- Extremo: Agresividad, depresión crónica, comportamientos extremos de aislamiento, intentos de suicidio y crisis existencial.

4. Consecuencias Organizacionales: Las consecuencias negativas a nivel individual se traducen en un rendimiento y motivación baja que pueden afectar a la unidad de trabajo y a la organización, reduciendo la calidad de los servicios (54). El agotamiento puede aumentar los conflictos y la interrupción de tareas, reduciendo la producción y aumentando los tiempos de producción. Según la teoría del contagio emocional, el agotamiento puede causar un "efecto contagio", provocando un pésimo ambiente en la labor. También suele ocasionar pérdidas económicas significativas debido al ausentismo, pérdida de eficiencia y comportamientos contraproducentes (55).

2.2.2. Desempeño Laboral

Definición

Chiavenato sostiene que el desempeño se refiere a la capacidad del personal para alcanzar metas en su entorno laboral, y que esta capacidad está influenciada por una diversidad de factores aplicados por el individuo en su trabajo (56). Según Newstrom, la fijación de objetivos juega un papel crucial al estimular tanto los comportamientos como las habilidades del trabajador (57). Además, Benavidez subraya que un incremento en la competencia del empleado resulta en una mejora en su desempeño laboral (58).

En cuanto a desempeño laboral, es el conjunto de acciones observadas en el empleado. En este sentido, se señala que representa el valor que cada individuo contribuye a la empresa de múltiples maneras durante un período determinado, en su esfuerzo por alcanzar los objetivos establecidos. Este enfoque permite la evaluación del rendimiento del colaborador (59).

Desde otra perspectiva, Robbins y Judge subrayan que el estudio del desempeño es un componente esencial dentro de la psicología del desempeño, orientado a lograr resultados conscientes. Pero, es relevante tener en cuenta que varios factores también pueden influir en la relación entre el comportamiento del empleado y los resultados obtenidos, facilitando o complicando esta correspondencia (60).

Dimensiones del desempeño laboral

Desempeño de Tareas: Este tipo de desempeño se conoce como el efectivo cumplimiento de las tareas y responsabilidades asociadas a un puesto de trabajo (61). Según Clegg y Cooper, este desempeño impacta directamente en el núcleo de la organización (62). Koopmans et al. distinguen dos tipos de conductas dentro del desempeño de tareas: la primera está relacionada con la transformación de recursos en servicios, mientras que la segunda incluye actividades de apoyo a la función profesional (63). Así, el desempeño de tareas abarca conductas orientadas a la producción de bienes o servicios (64).

Desempeño Contextual: Beverly et al. lo definen como conductas personales y espontáneas que van más allá de las expectativas estándar para el puesto de trabajo. Estos comportamientos adicionales contribuyen a un mejor funcionamiento de la organización (65).

Comportamiento Contraproducente: Se refiere a comportamientos intencionales que perjudican a la organización y a sus miembros, lo cual afecta negativamente al bienestar organizacional (66). Omar et al. describen estos comportamientos como acciones deliberadas que contravienen las normas legítimas dentro de la organización (67). Estos comportamientos no solo incomodan a la organización, sino que también perjudican a sus integrantes. Robinson y Bennett detallan que los comportamientos que resultan ser contraproducentes son considerados como aquellas acciones que no son sociales y que se ejecutan por empleados que resultan perjudiciales para la organización (68).

Teoría del desempeño laboral

El modelo de desempeño laboral de Ramos- Villagrasa et al. se desarrolló utilizando estadísticas descriptivas, modelos exploratorios y correlacionales (69). Los resultados mostraron que el instrumento validado presenta una estructura tridimensional que refleja las dimensiones del desempeño laboral, con una alta similitud con otros instrumentos en el factor personalidad, pero con una confiabilidad superior en comparación con investigaciones anteriores.

Ramos- Villagrasa et al. consideraron el desempeño laboral como la variable dependiente principal en el área de recursos humanos (70). Este enfoque sistémico subraya la importancia de mantener un nivel constante de competencia laboral para promover la autoexigencia, mostrando así la efectividad de los trabajadores en la empresa y destacando sus cualidades y competencias únicas (71).

Asimismo, el desempeño laboral implica los comportamientos y actitudes observables en los colaboradores que influyen en los objetivos empresariales (72). Se refiere al valor que un empleado aporta a la empresa a través de diversos aspectos conductuales durante su período de trabajo y el ranking de empleados varía según su desempeño (73). Estas acciones, al ser medibles y rigurosas, también contribuyen a que el trabajador se sienta valorado en la empresa, incluso sin una compensación directa.

Impacto del desempeño laboral en las instituciones

El desempeño laboral en las instituciones de salud impacta significativamente en la calidad de la atención, la eficiencia operativa y la moral del personal. Profesionales de salud competentes y motivados proporcionan cuidados más efectivos, mejorando los resultados y la satisfacción de los pacientes, y optimizando la gestión de recursos y la eficiencia en la atención. Por el contrario, un bajo desempeño puede resultar en una disminución de la calidad de la atención, aumento de errores médicos y mayor insatisfacción de los pacientes, además de generar un ambiente de trabajo estresante y desmotivador, que agrava problemas como el burnout y la rotación de personal (74).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

HG: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nacional II-1, 2024.

Hipótesis nula

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nacional II-1, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión Cansancio Emocional y Desempeño Laboral de las enfermeras.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión Despersonalización y Desempeño laboral de las enfermeras.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión Realización Personal y Desempeño Laboral de las enfermeras.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se fundamentará en el método hipotético-deductivo, el cual inicia con la identificación de problemas, seguido de la formulación de hipótesis y su posterior verificación para deducir conclusiones que deben ser evaluadas con base en hechos adicionales (75).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque será cuantitativo, puesto que permite recopilar datos numéricos (76). Mediante encuestas, cuestionarios y análisis estadístico, se podrán identificar patrones, evaluar la magnitud del problema y establecer correlaciones precisas entre el burnout y desempeño laboral.

3.3. Tipo de investigación

El tipo será aplicado porque se centra en resolver determinados problemas específicos y prácticos en un contexto real, en este caso, analizar como del síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nacional II-1. Cabe rescatar que, este tipo de estudio, se orienta a obtener conocimientos que puedan ser utilizados directamente para mejorar situaciones concretas (77). Al estudiar cómo el burnout afecta el desempeño laboral, el estudio tiene el objetivo de que se proporcione información útil que pueda guiar la implementación de estrategias y medidas prácticas para mitigar el SB entre las enfermeras y mejorar su rendimiento y bienestar en el entorno hospitalario.

3.4. Diseño de la investigación

El estudio será de diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

- Es observacional porque se limita a observar y registrar el fenómeno del SB en las enfermeras sin intervenir o manipular variables. (78)
- Es descriptivo porque tiene como objetivo detallar y caracterizar cada constructo, es decir el burnout y desempeño laboral, proporcionando un panorama claro del problema. (79)
- Es correlacional porque busca identificar y analizar las relaciones y asociaciones entre el SB y el desempeño laboral de las enfermeras, estableciendo vínculos entre variables de forma cuantificable. (80)
- Es prospectivo porque se enfoca en estudiar el efecto del burnout a medida que se desarrolla en el tiempo, anticipando cómo el síndrome podría influir en el desempeño futuro. (81)
- Es transversal porque recoge datos en un solo punto en el tiempo, evaluando simultáneamente el nivel de burnout y el desempeño laboral en el presente. (82)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población integrará 90 licenciados en enfermería que trabajan en distintas áreas del hospital nacional II-1, Supe; por tanto, al ser la población finita, se trabajará con el total.

Muestra:

Para este estudio se trabajará con la totalidad de la población, siendo estos 90 licenciados en enfermería que trabajan en el hospital de referencia. Se ha tomado esta cantidad porque es el número de licenciados en enfermería que trabajan en la institución y nos permite hacer un estudio adecuado según las variables. Se indica que la muestra será censal, ya que se investigará a toda la población en lugar de aplicar técnicas de muestreo (83).

Criterios de Inclusión:

- Enfermeros de ambos sexos.
- Enfermeros que opten libremente por participar en el estudio y firmen su consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que no desean participar del estudio
- Enfermeros que se encuentran de licencia, de permiso, vacaciones o descanso médico, no están presentes durante la realización de la investigación.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1. Síndrome de burnout

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Es una reacción personal al estrés laboral prolongado que se desarrolla de manera gradual y puede volverse crónica con el tiempo, generando alteraciones en la salud (25).	Conjunto de factores adversos experimentados por las enfermeras de un hospital nacional II-1, Supe, los cuales se identifican mediante la aplicación de cuestionarios (84).	Cansancio emocional	Cansancio laboral	Ordinal	
			Vacío post- trabajo		
			Cansancio matutino		
			Relaciones fáciles		
			Objetificación pacientes		
		Cansancio interpersonal	Alto (89-132)		
		Eficiencia tratante	Medio (45-88)		
		Cansancio diario			
		Impacto positivo			
		Endurecimiento emocional	Bajo (0-44)		
		Preocupación endurecimiento			
		Energía laboral			
		Frustración laboral			
		Tiempo excesivo			
		Realización personal			
Desinterés paciente					
Cansancio contacto					
Clima agradable					
Estimulación pos-trabajo					
Logros valiosos					
Límite capacidades					
Tratamiento adecuado					
Culpa paciente					

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para este estudio se aplicará la encuesta para estudiar ambas variables.

3.7.2. Descripción de instrumentos

3.7.2.1. Instrumento 1

Se empleará el cuestionario “Maslach Burnout Inventory (MBI - HSS)” adaptado por Centurión en el año 2022 (86) en Trujillo, el mismo que está constituido por 22 ítems. La primera dimensión, enfocada en el agotamiento emocional, está compuesta por nueve ítems que exploran cómo el trabajo en el servicio puede afectar el bienestar emocional del individuo. Esta dimensión evalúa la sensación de cansancio y vacío al finalizar una jornada laboral, así como el cansancio anticipado al comenzar un nuevo día de trabajo. Se examina si el individuo siente que puede establecer relaciones efectivas con los pacientes o si, en cambio, los percibe como objetos impersonales. Además, se considera el impacto del trabajo diario en el bienestar emocional y la percepción de eficacia en el manejo de problemas de los pacientes, así como el impacto positivo que se cree tener en sus vidas. Integrada por 9 ítems o preguntas.

La segunda dimensión, dedicada a la despersonalización, consta de cinco ítems que miden el distanciamiento emocional y la frustración en el entorno laboral. En esta dimensión, se analiza si el individuo siente que se ha tornado más duro con las personas y si está preocupado por el endurecimiento emocional debido a su trabajo. También se evalúa si la energía con la que se realiza el trabajo es adecuada y si el tiempo dedicado al trabajo se percibe como excesivo. Estos aspectos contribuyen a una mayor despersonalización en las interacciones laborales. Integrada por 5 ítems.

Mientras que, la tercera dimensión denominada como realización personal incluye ocho ítems que valoran la satisfacción y el sentido de logro en el trabajo. Se mide si el trabajo con los pacientes resulta significativo y si se logra crear un ambiente positivo en estas interacciones. Además, se examina si el trabajo resulta estimulante y valioso, y si el individuo siente que está alcanzando logros importantes en su ámbito profesional. También se considera si el individuo opera al máximo de sus capacidades y si los problemas emocionales en el trabajo se están tratando de manera adecuada, así como la percepción de ser culpado por los problemas de los pacientes. Integrada por 8 ítems o preguntas.

Las alternativas de respuesta para cada ítem son las siguientes: “valoración de 0 para "Nunca", valoración de 1 para "Pocas veces al año o menos", valoración de 2 para "Una vez al mes o menos", valoración de 3 para "Pocas veces al mes", valoración de 4 para "Una vez a la semana", valoración de 5 para "Pocas veces a la semana", y valoración de 6 para "Todos los días"”. Estas opciones permiten clasificar la frecuencia con la que se experimentan los sentimientos o comportamientos descritos en los ítems de cada dimensión.

El síndrome de burnout se clasifica en tres niveles: “alto (89-132), medio (45-88) y bajo (0-44). El agotamiento emocional se categoriza como alto (37-54), medio (19-36) y bajo (0-18). La despersonalización se clasifica en alto (21-30), medio (11-20) y bajo (0-10). por último, la realización personal se divide en alto (33-48), medio (17-32) y bajo (0-16)”. Estas categorizaciones permiten una comprensión detallada de las dimensiones, proporcionando un rango específico para evaluar la intensidad de cada aspecto del bienestar laboral.

3.7.2.2. Instrumento 2

Se recurrió a un instrumento conocido como el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ), adaptado a la escala de rendimiento laboral individual desarrollada por Koopmans et al. (63) y validado por Vélez, S. (87). Este cuestionario se estructura en tres dimensiones principales.

La primera dimensión, dedicada al desempeño de tareas, incluye cinco ítems que evalúan aspectos clave del rendimiento en el trabajo. Estos ítems miden cómo el individuo planifica su trabajo para concluirlo a tiempo, toma en cuenta los resultados necesarios, establece prioridades, realiza el trabajo de manera eficiente y dedica el tiempo y esfuerzo adecuado. Integrada por 5 ítems o preguntas.

La segunda dimensión, enfocada en el desempeño contextual, está compuesta por siete ítems que abordan la proactividad y la capacidad para adaptarse en el entorno laboral. Aquí se examina si el individuo realiza nuevas tareas de manera autónoma, acepta desafíos, mantiene actualizados sus conocimientos y habilidades, propone soluciones creativas, asume responsabilidades adicionales, busca nuevos desafíos y participa en reuniones laborales. Integrada por 8 ítems o preguntas.

Finalmente, la tercera dimensión se centra en el comportamiento laboral contraproducente, con cinco ítems que exploran actitudes negativas en el trabajo. Esta dimensión evalúa la frecuencia con la que el individuo se queja de asuntos menores, exagera problemas, se enfoca en aspectos negativos en lugar de positivos, y comenta sobre estos aspectos negativos tanto con compañeros como con personas externas. Integrada por 5 ítems o preguntas.

Las alternativas recurrentes de cada ítem son: 1 para "Nunca", 2 para "Casi nunca", 3 para "Algunas veces", 4 para "Casi siempre" y 5 para "Siempre". Este rango permite clasificar la frecuencia con la que se experimentan los comportamientos o actitudes descritos en cada dimensión.

La evaluación del desempeño laboral se clasifica en tres niveles: Bajo (18-42), Regular (43-67) y Destacado (68-90). Dentro de este marco general, la dimensión de desempeño de tareas se categoriza como Bajo (5-11), Regular (12-18) y Destacado (19-25). La dimensión de desempeño contextual se clasifica en Bajo (8-18), Regular (19-29) y Destacado (30-40). Finalmente, la dimensión de comportamiento laboral se divide en Bajo (5-11), Regular (12-18) y Destacado (19-25). Estas clasificaciones permiten una evaluación precisa y diferenciada del desempeño en diversas áreas del trabajo.

3.7.3. Validación

Validación de instrumento 1

Para el instrumento de Síndrome de burnout, la validez del constructo se confirmó mediante un análisis factorial confirmatorio, que reveló un valor de KMO de 0.802 ($p < 0.01$) y una varianza total explicada del 55.357%. Esta validación asegura que el instrumento mide adecuadamente el síndrome de burnout (86).

Validación de instrumento 2

En cuanto al instrumento de desempeño laboral, la validez se verificó a través de una evaluación realizada por cuatro expertos, quienes analizaron los ítems en términos de objetividad, coherencia y consistencia. El análisis factorial exploratorio con el método de componentes principales y rotación varimax mostró resultados significativos, con un valor de KMO de 0.859, una “prueba de esfericidad de Bartlett” de 388.689** ($p < 0.01$), y una varianza total explicada del 81.92%. Las comunalidades variaron entre 0.728 y 0.895, y las cargas factoriales oscilaron entre 0.580 y 0.912, validando la solidez del constructo (87).

3.7.4. Confiabilidad

Confiabilidad de instrumento 1

La fiabilidad del instrumento 1 “Síndrome de burnout” se estableció utilizando la prueba de Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0.904 (86). Además, una prueba piloto con 30 enfermeros profesionales confirmó la consistencia del instrumento, con un valor Alfa de Cronbach de 0.854 (20), indicando una alta confiabilidad.

Confiabilidad de instrumento 2

Para evaluar la fiabilidad del instrumento 2 “desempeño laboral”, se ejecutó una prueba piloto con 25 profesionales de la salud externos a la muestra de estudio. El coeficiente omega de McDonald se utilizó para analizar la confiabilidad, obteniendo valores que demostraron alta consistencia en las dimensiones: Dimensión global ($\omega = 0.958$), Desempeño de tareas ($\omega = 0.885$), Desempeño contextual ($\omega = 0.922$) y Comportamiento laboral contraproducente ($\omega = 0.828$) (87). Estos resultados sugieren una alta confiabilidad del instrumento. Además, otra prueba piloto con 30 profesionales de enfermería mostró un valor Alfa de Cronbach de 0.789 (20), confirmando la consistencia del instrumento en este contexto.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para este proceso, se utilizarán técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales. Se comenzará con la limpieza y validación de los datos recolectados para garantizar su precisión. Luego, se aplicarán análisis descriptivos para resumir las características del burnout y del desempeño laboral. Posteriormente, se realizarán análisis correlacionales para identificar las relaciones entre ambos constructos, previo de la ejecución de la prueba de normalidad Kolmogorov- Smirnov, seleccionándose a esta, por la cantidad de participantes. Las pruebas estadísticas específicas, como el coeficiente correlacional de Pearson, se utilizarán para que se mida la fuerza y la dirección de las asociaciones, si es que la tendencia de los datos resulta normal, por el contrario, se optaría por Spearman.

3.9. Aspectos éticos

El estudio respetará los principios éticos, incluyendo la confidencialidad de los datos personales de los participantes y el consentimiento informado (88). Se asegurará que los participantes comprendan el propósito del estudio, su rol y que su involucramiento es voluntario. Además, se mantendrá el anonimato en la presentación de resultados para proteger la identidad de los sujetos. Se seguirá el protocolo aceptado por el comité de ética para garantizar que todos los aspectos del estudio se realicen con integridad y respeto hacia los involucrados.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024																			
	JUN				JUL				AGO				SET				OCT			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Definición del problema	■	■																		
Revisión de literatura			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Contexto del problema, base teórica y precedentes				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
Relevancia y fundamentación del estudio					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■						
Objetivos del estudio									■	■	■	■	■	■						
Diseño empleado										■	■	■	■	■	■	■				
Universo, muestra y técnicas de muestreo											■	■	■	■	■	■				
Métodos y herramientas para la recopilación de información												■	■	■	■	■				
Consideraciones éticas													■	■	■	■				
Estrategias para el análisis de datos														■	■	■	■			
Desarrollo de elementos administrativos del proyecto															■	■	■			
Preparación de anexos																■	■	■		
Validación del proyecto																	■	■		
Presentación y defensa del proyecto de investigación																			■	■

4.2. Presupuesto

	VALOR UNID.	CANT.	TOTAL
BIENES			
Archivadores	s/. 10.00	1	s/. 10.00
Folder Manila	s/. 2.00	10	s/. 20.00
Sobre manila	s/. 1.00	20	s/. 2.00
Papel Tamaño Carta	s/. 0.10	100	s/. 10.00
Impresión	s/. 0.30	20	s/. 6.00
CD	s/. 1.50	3	s/. 4.50.00
Lápices	s/. 1.00	5	s/. 5.00
Engrampadora	s/. 7.00	2	s/. 14.00
Lapiceros	s/. 1.50	10	s/. 15.00
SERVICIOS			
Copias	s/. 0.10	300	s/. 30.00
Anillado	s/. 5.00	5	s/. 25.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Movilidad, uso de computador			s/. 350.00
TOTAL			
	-----	-----	s/. 491.50

REFERENCIAS

1. Vera O. El síndrome de burnout en los profesionales de la salud por la pandemia del Covid-19. *Revista Médica La Paz*. 2022;28(2):66-72. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582022000200066
2. Jiménez L, Oñate L, Tatis M. Factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de burnout en trabajadores de la salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 30 de diciembre de 2023;13(2):e-10839. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/10839/11323
3. García J, Espinal L, Canestero I, Henao S, Garzón M. Tensiones éticas, causas y consecuencias del síndrome de burnout en el personal de salud en tiempos de la Covid-19: una revisión y análisis desde la bioética. *Revista Latinoamericana de Bioética*. junio de 2023;23(1):61-84. Disponible en: <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rlbi/article/view/5816>
4. Mendoza J, Burbano V, Mendoza H. Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*. diciembre de 2022;33(6):157-66. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600157
5. Serna D, Martínez L. Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico*. marzo de 2020;24(1):372-87. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812020000100372
6. Rodríguez Y, Rodríguez N, Novo M, Ortega Á, Rodríguez J. Conciliación en la vida familiar y en la profesión de enfermería. *Ene* [Internet]. 2022 [citado 16 de agosto de 2024];16(1). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988-

348X2022000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es

7. González A, Andrade D. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de servicios generales de una clínica en la Ciudad de Cuenca Ecuador. MQRInvestigar. 26 de marzo de 2024;8:5844-58. Disponible en: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1212>
8. Parrales N, Chilán C, Macias G. Síndrome de burnout, problema latente en trabajadores de la salud. MQRInvestigar. 28 de febrero de 2024;8:3329-39. Disponible en: <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1058>
9. OMS. La salud mental en el trabajo [Internet]. 2022 [citado 16 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
10. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*. 1 de abril de 2020;123:9-20. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32007680/>
11. Ge M, Hu F, Jia Y, Tang W, Zhang W, Chen H. Global prevalence of nursing burnout syndrome and temporal trends for the last 10 years: A meta-analysis of 94 studies covering over 30 countries. *Journal of Clinical Nursing* [Internet]. 2023 [citado 16 de agosto de 2024];32(17). Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jocn.16708>
12. Romero A. Síndrome de Burnout y desgaste emocional en personal de enfermería. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud Salud y Vida*. junio de 2024;8(15):107-16. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2610-80382024000100107
13. Chávez L. Forbes Perú. 2023 [citado 16 de agosto de 2024]. El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta. Disponible en:

<https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo/>

14. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte Médico (Lima). 15 de marzo de 2019;19(1):67-72. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011
15. Corcuera G, Espíritu A, Peña L, Almeida I, Bustamante W, Carlos J, et al. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos neonatal del Instituto Nacional Materno Perinatal en época de pandemia COVID 19, Lima – 2021. Revista Peruana de Investigación Materno Perinatal. 1 de julio de 2022;11(1):26-31. Disponible en: <https://investigacionmaternoperinatal.inmp.gob.pe/index.php/rpinmp/article/view/262>
16. Ainun A. Impact of Workload and Burnout on Nurse Performance: A Path Analysis. Advances in Economics, Business and Management Research [Internet]. 12 de enero de 2024;215-9. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/377354949_Impact_of_Workload_and_Burnout_on_Nurse_Performance_A_Path_Analysis
17. Yang Y, Wu W, Ke Z, Jiesisibeike Z, Tung T. Relationship between burnout, job performance and nurse-patient interaction in Taizhou, China. Research Square [Internet]. 2 de septiembre de 2023; Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/373919532_Relationship_between_burnout_job_performance_and_nurse-patient_interaction_in_Taizhou_China
18. Siam W, Hp A, Handayani Y. Analysis Factors Burnout Syndrome On Nurse Performance Via Job Satisfaction At RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso. Proceeding international

- conference on economics, business and information technology (ICEBIT) [Internet]. 15 de julio de 2023 [citado 15 de agosto de 2024];4:622-36. Disponible en: <http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/eproceeding/article/view/803>
19. Mostafa S, Mohamed G, Mahmoud M, EL-Sayed R. Relationship between Occupational Stress, Burnout and Job Performance among Nurses Working in ICUs at Benha University Hospital. *Journal of Nursing Science Benha University* [Internet]. 1 de julio de 2022 [citado 15 de agosto de 2024];3(2):1067-82. Disponible en: https://jnsbu.journals.ekb.eg/article_248846.html
 20. Ballena C, Cruz A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital Público de Chepén [Internet]. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2024 [citado 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/20872>
 21. Cabada B. Síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Villa El Salvador, Lima 2023. [Internet]. [Lima]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2024 [citado 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/11421>
 22. Garcia M. Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores de un establecimiento de salud de Bellavista, 2023 [Internet]. [Tarapoto]: Universidad César Vallejo; 2024 [citado 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132446>
 23. Sucapuca C, Morales W, Saintila J. Work-Related Factors Associated With Burnout Among Peruvian Nurses. *J Prim Care Community Health* [Internet]. 27 de septiembre de 2022 [citado 15 de agosto de 2024];13:21501319221127085. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9520157/>

24. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación [Internet]. 6 de octubre de 2020 [citado 15 de agosto de 2024];2(4):543-54. Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
25. Montero J. El síndrome de burnout y sus diferentes manifestaciones clínicas: una propuesta para la intervención. Anestesia Analgesia Reanimación [Internet]. 2016 [citado 21 de agosto de 2024];29(1):4-4. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-12732016000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
26. Maslach C. Understanding job burnout. En: Stress and quality of working life: Current perspectives in occupational health [Internet]. 2006. p. 37-51. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/285167294_Understanding_job_burnout
27. Bouza E, Gil P, Palomo E. Síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) en los médicos de España. Revista Clínica Española [Internet]. 1 de agosto de 2020 [citado 21 de agosto de 2024];220(6):359-63. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014256520300916>
28. Edú S, Laguía A, Moriano J. Burnout: A Review of Theory and Measurement. International Journal of Environmental Research and Public Health [Internet]. 4 de febrero de 2022;19:1780. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/358359425_Burnout_A_Review_of_Theory_and_Measurement
29. Montero J, Prado J, Demarzo M, Gascon S, García J. Coping with Stress and Types of Burnout: Explanatory Power of Different Coping Strategies. PLOS ONE [Internet]. 13 de

- febrero de 2014 [citado 21 de agosto de 2024];9(2):e89090. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0089090>
30. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. VA [Internet]. 15 de septiembre de 2010 [citado 26 de agosto de 2024];42-80. Disponible en: <https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192>
 31. Espinel J, Ruperti E, Ruperti D, Miranda W. El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. Interdisciplinaria [Internet]. 2021 [citado 26 de agosto de 2024];38(2):135-48. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/180/18066677009/html/>
 32. Demarzo M, García J, Martínez D, Pérez A, Miraglia J, Hirayama M, et al. Frenetic, under-Challenged, and Worn-out Burnout Subtypes among Brazilian Primary Care Personnel: Validation of the Brazilian «Burnout Clinical Subtype Questionnaire» (BCSQ-36/BCSQ-12). Int J Environ Res Public Health [Internet]. 8 de febrero de 2020;17(3):1081. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32046282/>
 33. Vallejo C, Sornoza I, Cantos E, Román K, Ahmed A, Villavicencio W, et al. El síndrome burnout [Internet]. Ediciones Mawil; 2022. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/357811258_el-sindrome-burnout
 34. Freudenberger H. Staff Burn-Out. Journal of Social Issues [Internet]. 1974 [citado 21 de agosto de 2024];30(1):159-65. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
 35. Maslach C. Burned-Out. Human Behavior [Internet]. 1 de septiembre de 1976;9:16-22. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/263847499_Burned-Out
 36. Maslach C, Jackson S, Leiter M. The Maslach Burnout Inventory Manual. En: Evaluating

- Stress: A Book of Resources [Internet]. 1997. p. 191-218. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
37. Bakker A, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol* [Internet]. julio de 2017;22(3):273-85. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27732008/>
38. Peña D, Toala M, Toala B. Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO* [Internet]. 6 de junio de 2022 [citado 26 de agosto de 2024];6(suppl 1):29-40. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625>
39. Bakker A, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* [Internet]. diciembre de 2013 [citado 26 de agosto de 2024];29(3):107-15. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622013000300003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
40. de Vera I, Gabari I. El rol de los recursos laborales en el desarrollo del engagement. *Revista INFAD de Psicología International Journal of Developmental and Educational Psychology* [Internet]. 31 de diciembre de 2019 [citado 26 de agosto de 2024];2(2):107-16. Disponible en: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1746>
41. Rojas E, Navarro D. El sentido humano entre enfermera y paciente. *Revista Ciencia y Cuidado*. 2006;3(1):37-42. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/903>
42. Yáñez K, Rivas E, Campillay M. Ética del cuidado y cuidado de enfermería. *Enfermería: Cuidados Humanizados*. junio de 2021;10(1):3-17. Disponible en:

<http://www.scielo.edu.uy/pdf/ech/v10n1/2393-6606-ech-10-01-3.pdf>

43. Salvagioni D, Melanda F, Mesas A, González A, Gabani F, de Andrade S. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One* [Internet]. 4 de octubre de 2017 [citado 21 de agosto de 2024];12(10):e0185781. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5627926/>
44. Bryan C, Goodman T, Chappelle W, Thompson W, Prince L. Occupational Stressors, Burnout, and Predictors of Suicide Ideation Among U.S. Air Force Remote Warriors. *Military Behavioral Health* [Internet]. 2 de enero de 2018 [citado 21 de agosto de 2024];6(1):3-12. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/21635781.2017.1325803>
45. Giorgi G, Arcangeli G, Perminiene M, Lorini C, Ariza-Montes A, Fiz-Perez J, et al. Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences. *Front Psychol* [Internet]. 12 de diciembre de 2017 [citado 21 de agosto de 2024];8. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2017.02166/full>
46. Penz M, Stalder T, Miller R, Ludwig V, Kanthak M, Kirschbaum C. Hair cortisol as a biological marker for burnout symptomatology. *Psychoneuroendocrinology* [Internet]. enero de 2018;87:218-21. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28781093/>
47. Melamed S, Shirom A, Toker S, Shapira I. Burnout and risk of type 2 diabetes: a prospective study of apparently healthy employed persons. *Psychosom Med* [Internet]. 2006;68(6):863-9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17132837/>
48. Rössler W. Stress, burnout, and job dissatisfaction in mental health workers. *Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci* [Internet]. noviembre de 2012;262 Suppl 2:S65-69. Disponible en:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22926058/>

49. Ahola K, Toppinen S, Seppänen J. Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and *meta*-analysis. *Burnout Research* [Internet]. 1 de marzo de 2017 [citado 21 de agosto de 2024];4:1-11. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058616300596>
50. Han S, Bonn M, Cho M. The relationship between customer incivility, restaurant frontline service employee burnout and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management* [Internet]. 1 de enero de 2016 [citado 21 de agosto de 2024];52:97-106. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431915001565>
51. Adriaenssens J, De Gucht V, Maes S. Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *International Journal of Nursing Studies* [Internet]. 1 de febrero de 2015 [citado 21 de agosto de 2024];52(2):649-61. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748914002983>
52. Maslach C, Leiter M. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry* [Internet]. junio de 2016 [citado 21 de agosto de 2024];15(2):103-11. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4911781/>
53. Ugwu L, Enwereuzor I, Fimber U, Ugwu D. Nurses' burnout and counterproductive work behavior in a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Africa Nursing Sciences* [Internet]. 1 de enero de 2017 [citado 21 de agosto de 2024];7:106-13. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214139117300318>
54. Humborstad S, Humborstad B, Whitfield R. Burnout and Service Employees' Willingness to

- Deliver Quality Service. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* [Internet]. 11 de diciembre de 2007 [citado 21 de agosto de 2024];7(1):45-64. Disponible en: https://doi.org/10.1300/J171v07n01_03
55. Bakker A, Schaufeli W. Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology* [Internet]. 2000;30(11):2289-308. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2001-14471-005>
56. Chiavenato I. *Gestión del talento humano* [Internet]. México: McGraw-Hill; 2002. Disponible en: <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
57. Newstrom J. *Comportamiento humano en el trabajo.pdf* [Internet]. Mexico: McGraw-Hill; 2011 [citado 22 de agosto de 2024]. Disponible en: https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
58. Benavidez O. Reseña del libro “Competencias y Competitividad”. *Diseño para Organizaciones Latinoamericanas* de Olga Benavides Espíndola [Internet]. Colombia: McGRAW-HILL; 2002 [citado 22 de agosto de 2024]. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/17580/resena3.pdf;jsessionid=ed5c6310b332bc3e8f03c8e6716a539c?sequence=1>
59. Fernando T, Mamani B. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado* [Internet]. 20 de diciembre de 2021;8:86-98. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/357198673_Un_acercamiento_teorico_del_desempeno_laboral
60. Robbins S, Judge T. *Comportamiento Organizacional* [Internet]. México: Pearson; 2013 [citado 22 de agosto de 2024]. Disponible en:

https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=4477

61. Wu J, Liu A. A study on the relationship between organizational commitment and task performance in Chinese construction firms. En 2006 [citado 22 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/A-study-on-the-relationship-between-organizational-Wu-Liu/0a96ece38b4bcab5df84620a37d17fef406c421f>
62. Clegg S, Cooper C. The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume II - Macro Approaches [Internet]. London; 2009 [citado 22 de agosto de 2024]. Disponible en: https://sk.sagepub.com/reference/hdbk_orgbehavior2
63. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Schaufeli W, de Vet C, van der A. Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. J Occup Environ Med [Internet]. agosto de 2011;53(8):856-66. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21775896/>
64. Rotundo M, Sackett P. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. Journal of Applied Psychology [Internet]. 2002;87(1):66-80. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2002-00102-006>
65. Beverly D, Williams J, Kitterlin M. Leaders Exhibiting High Emotional Intelligence Are More Dedicated to Their Job Performance. Open Journal of Leadership [Internet]. 26 de diciembre de 2012 [citado 22 de agosto de 2024];1(4):37-41. Disponible en: <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=25738>
66. Omar A. Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional (RIPO) [Internet]. 2010 [citado 22 de agosto de

- 2024];29(1):32-53. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654405>
67. Omar A, Vaamonde J, Uribe H. Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas* [Internet]. marzo de 2012 [citado 22 de agosto de 2024];8(2). Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/197195>
68. Manrique P, Caamaño G. El impacto de la Alienación Laboral sobre las Conductas Desviadas en el Trabajo: Un estudio Exploratorio. *trabajo* [Internet]. 2010 [citado 26 de agosto de 2024];26(1):79-92. Disponible en:
<http://journals.copmadrid.org/jwop/article.php?id=31b3b31a1c2f8a370206f111127c0dbd>
69. Ramos P, Barrada J, Fernández E, Koopmans L. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* [Internet]. noviembre de 2019 [citado 22 de agosto de 2024];35(3):195-205. Disponible en:
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a21>
70. Rodríguez K, Lechuga J. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN* [Internet]. diciembre de 2019 [citado 22 de agosto de 2024];(87):79-101. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-81602019000200079&lng=en&nrm=iso&tlng=es
71. Cabrera A, Ledezma M, Rivera N. El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Contexto Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León* [Internet]. 2011 [citado 22 de agosto de 2024];5(5). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353632025006>
72. Salanova M, Martínez I, Llorens S. Una mirada más «positiva» a la salud ocupacional desde

- la Psicología Organizacional Positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el Equipo de Investigación WoNT. Papeles del psicólogo [Internet]. 2014 [citado 22 de agosto de 2024];35(1):22-30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4600665>
73. Segredo A. La gestión universitaria y el clima organizacional. Educación Médica Superior [Internet]. junio de 2011 [citado 22 de agosto de 2024];25(2):164-77. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21412011000200013&lng=es&nrm=iso&tlng=es
74. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Col). 2020;20(1):123-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>
75. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education; 2018 [citado 13 de octubre de 2023]. 714 p. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
76. Romero H, Real J, Ordoñez J, Gavino G, Saldarriaga G. Metodología de la investigación. ACVENISPROH Académico [Internet]. 12 de agosto de 2022 [citado 25 de noviembre de 2023]; Disponible en: https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22
77. Arias J. Proyecto de tesis: guía para la elaboración [Internet]. Arequipa: Arias Gonzáles, José Luis; 2020. 70 p. Disponible en: <https://www.biblioteca.unach.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3041>
78. Hadi M, Martel C, Huayta F, Rojas C, Arias J. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis [Internet]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi

Perú; 2023 [citado 25 de noviembre de 2023]. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=918606>

79. Cabezas E, Andrade D, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica [Internet]. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; 2018 [citado 25 de noviembre de 2023]. Disponible en:
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
80. Arredondo E, Gómez R, Lalama R, Chóez L. Investigación científica y estadística para el análisis de datos. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores [Internet]. 1 de septiembre de 2020 [citado 20 de julio de 2024];(1). Disponible en:
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2411>
81. Arévalo P, Cruz J, Guevara C, Palacio A, Bonilla S, Estrella A, et al. Actualización en metodología de la investigación científica [Internet]. EDITORIAL UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA; 2020 [citado 24 de mayo de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1686/2/LIBRO%20Actualizaci%C3%B3n%20en%20metodolog%C3%ADa.pdf>
82. Vásquez A, Guanuchi L, Cahuana R, Vera R, Holgado J. Métodos de investigación científica [Internet]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023 [citado 13 de octubre de 2023]. Disponible en:
<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/105>

83. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. Arequipa; 2021 [citado 13 de octubre de 2023]. 133 p. Disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
84. Rengifo K. Nivel de síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital Belén, Trujillo 2021 [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 26 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87605>
85. Valerio E. Estilos de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital de Lima, 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Ricardo Palma; 2023 [citado 26 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/7459>
86. Centurion D. Factores estresores y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital Privado de Virú, 2022 [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101191/Centurion_LDGS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
87. Velez S. Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022 [Internet]. [Piura]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94177/Velez_USL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
88. Ibeas E, Cervera M, Tapia W. Riesgos y beneficios de la investigación científica. ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería [Internet]. 18 de julio de 2019 [citado 1 de junio de 2024];6(1):99-104. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/236>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general: ¿De qué manera el Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras del hospital nacional II-1, 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿De qué manera el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras?</p> <p>b) ¿De qué manera el síndrome de burnout en su dimensión la despersonalización se relaciona</p>	<p>Objetivo general: Determinar qué relación existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nacional II-1, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre el Cansancio Emocional y el Desempeño Laboral de las enfermeras.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la Despersonalización y el Desempeño laboral de las enfermeras.</p>	<p>Hipótesis general: HG: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nacional II-1, 2024.</p> <p>Hipótesis nula H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras de un hospital nacional II-1, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout</p>	<p>Variable 1: Síndrome de burnout</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>Tipo de investigación: básica</p> <p>Método y diseño de la investigación: Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta-cuestionario.</p>

<p>con el desempeño laboral de las enfermeras?</p> <p>c) ¿De qué manera el síndrome de burnout en su dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral de las enfermeras?</p>	<p>c) Determinar la relación que existe entre la Realización Personal y el Desempeño Laboral de las enfermeras.</p>	<p>en su dimensión Cansancio Emocional y Desempeño Laboral de las enfermeras.</p> <p>H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión Despersonalización y Desempeño laboral de las enfermeras.</p> <p>H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión Realización Personal y Desempeño Laboral de las enfermeras.</p>		
--	---	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)

(Tomado de Centurion (2022))

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de Ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con “X” en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que:

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

Ítems	0	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional							
1. Me siento emocionalmente cansado 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 cansado.							
4. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.							
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar con la gente todo el día me cansa.							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							

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.							
DIMENSIÓN 2: Despersonalización							
10. Siento que me he vuelto más duro con la gente.							
11. Me preocupa que éste trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.							
DIMENSIÓN 3: Realización Personal							
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 estimulado 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 adecuadas.							
22. Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.							

Cuestionario sobre el desempeño laboral

(Tomado de Velez, S. (2022))

Estimado/a profesional de enfermería, el presente cuestionario es de carácter anónimo y se utilizará solamente para fines de la investigación, por lo que se solicitará su colaboración de la manera más cordial para responder a cada una de las interrogantes con sinceridad y honestidad.

Instrucciones: A continuación, le presentaremos las preguntas que permitirán evaluar el desempeño laboral del personal de salud que labora en esta institución de salud. Responda con una cruz (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	siempre

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Desempeño de tareas					
1. Planifico mi trabajo de manera que puedo concluirlo a tiempo					
2. Tomo en cuenta el resultado del trabajo que necesito lograr.					
3. Establezco prioridades a la hora de hacer mi trabajo					
4. Realizo mi trabajo de forma eficiente.					
5. Dedico tiempo y esfuerzo necesario a mi trabajo.					
Dimensión: Desempeño contextual					
6. Por mi propia iniciativa, realizo tareas nuevas cuando termino con las anteriores.					
7. Llevo a cabo tareas desafiantes cuando están disponibles.					
8. Trabajo para mantener mis conocimientos laborales actualizados					

9. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
10. Planteo soluciones creativas para resolver problemas.					
11. Asumo responsabilidades adicionales a mi trabajo					
12. Busco continuamente nuevos desafíos en mi trabajo					
13. Participo en reuniones o consultas laborales.					
Dimensión: Comportamiento laboral contraproducente					
14. Me quejo de asuntos menores relacionados con el trabajo					
15. Exagero con los problemas que se presentan en el trabajo.					
16. Me enfoco en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en los aspectos positivos.					
17. Comento con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18. Comento con personas desconocidas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 3. Consentimiento informado

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD

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

Título del proyecto:

“El síndrome de burnout y su efecto en el desempeño laboral de las enfermeras del hospital de Supe-2024”.

Nombre de la investigadora:

CHAVEZ CHAVEZ PAMELA VANESSA

Propósito del estudio: Determinar qué relación existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras del hospital de Supe 2024.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

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

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Chavez Chavez Pamela Vanessa, autora de esta investigación.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

.....
Firma del participante

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	dspace.unitru.edu.pe Internet	2%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
3	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-04-23 Submitted works	1%
5	hdl.handle.net Internet	1%
6	Universidad Wiener on 2023-03-17 Submitted works	1%
7	Silvio Stalin Tacle Humanante, Juan Carlos Gárate Aguirre. "Prevalenci..." Crossref	1%
8	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	<1%