Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Medicina Humana

Escuela Profesional de Enfermería

Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autoras

Silvia Fabiola Palomares Salvador

Gilary Charlot Rios Rios

Asesora

M(a). Carmen Angelina Marroquín Cárdenas

Ma. Carmen Marroquin Cardenas
CEP. 19120
RNE. 3571

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

Facultad de Medicina Humana/Escuela Profesional de Enfermería

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Rios Rios Gilary Charlot	76042864	07/10/2026
Palomares Salvador Silvia Fabiola	72496358	07/10/2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Marroquín Cárdenas Carmen Angelina	15603673	https://orcid.org/0000-0002-2499-2951
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Curay Oballe Maria Isabel	15758088	https://orcid.org/0000-0001-9580-7015
Aguirre Ortiz Cirila Margot	15617268	https://orcid.org/0000-0001-9569-8314
Collantes Vilchez Yulissa Novali	15739554	https://orcid.org/0000-0001-7315-6346

2026-078853-2026-079017 RIOS RIOS-PALOMARES ...

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE HO...

UNIDAD DE INVESTIGACION FMH-PREGRADO 2026

TESIS DE PREGRADO 2026

Facultad de Medicina Humana

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3644754908

Fecha de entrega
9 sep 2026, 6:45 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
9 sep 2026, 7:04 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
TESIS_SINDROME_DE_BURNOUT_Y_DESEMPE_O_LABORAL_HRH_2026.docx

Tamaño del archivo
12.1 MB

159 páginas

32.235 palabras

179.018 caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
12% Publicaciones
11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarla.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mi familia la cual es y seguirá siendo mi lugar seguro, el motor de mis sueños y metas, especialmente a las mujeres de mi vida, gracias mamá por estar presente desde el día uno, y gracias a mis hermanas por siempre acompañarme en todo y seguir guiando mis pasos a un camino lleno de éxitos para nosotras.

Igualmente, a mis angelitos por cuidar mis pasos y protegerme, una nieta más profesional para orgullo de ustedes.

Rios Rios Gilary Charlot

A Dios, por guiar mis pasos y darme fortaleza para alcanzar esta meta. A mis padres, por su amor, apoyo incondicional y confianza en cada etapa de mi formación profesional. A todas las personas que contribuyeron de una u otra manera a mi crecimiento personal y académico, gracias por sus enseñanzas. De manera especial, a mi Rocco, por su compañía incondicional.

Palomares Salvador Silvia Fabiola

AGRADECIMIENTO

Queremos comenzar expresando nuestro agradecimiento a nuestras familias, aquellas que siempre nos incentivan a logran nuestros sueños y metas.

A todos los docentes que formaron parte de nuestro camino universitario por compartir sus conocimientos.

Y un agradecimiento especial a nuestra asesora Ma. Carmen Angelina Marroquín Cárdenas por su empuje, apoyo, confianza y compromiso para poder culminar el presente trabajo de tesis.

Palomares Salvador Silvia Fabiola

Rios Rios Gilary Charlot

ÍNDICE

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16

1.1 Descripción de la realidad problemática 16

1.2 Formulación del problema 21

***1.2.1 Problema General* 21**

***1.2.2 Problemas Específicos* 21**

1.3 Objetivos de la investigación 22

***1.3.1 Objetivo General* 22**

***1.3.2 Objetivos Específicos* 22**

1.4 Justificación de la Investigación 23

1.5 Delimitaciones del Estudio 30

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 31

2.1 Antecedentes de la Investigación 31

***2.1.1 Investigaciones Internacionales* 31**

***2.1.2 Investigaciones Nacionales* 35**

***2.1.3 Investigaciones Regionales y Locales* 40**

2.2. Bases Teóricas 45

2.3. Bases filosóficas 60

2.4. Definición de términos básicos 62

2.5 Hipótesis de la Investigación 65

***2.5.1 Hipótesis General* 65**

***2.5.2 Hipótesis Específicas* 66**

2.5.3 Operacionalización de las variables **67**

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA **69**

3.1 Diseño metodológico **69**

3.2 Población y muestra **70**

3.2.1 Población **70**

3.2.2 Muestra **71**

3.3 Técnicas de recolección de datos **72**

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información **80**

CAPÍTULO IV. RESULTADOS **82**

4.1 Análisis de resultados **82**

4.2 Contrastación de hipótesis **95**

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN **107**

5.1 Discusión de resultados **107**

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **115**

6.1 Conclusiones **115**

6.2 Recomendaciones **117**

REFERENCIAS **119**

7.1 Fuentes bibliográficas **119**

7.2 Fuentes hemerográficas **124**

7.3 Fuentes electrónicas **131**

ANEXOS **134**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Datos sociodemográficos de profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho* 82

Tabla 2. *Nivel de frecuencia de Síndrome de Burnout relacionado a Desempeño Laboral* 83

Tabla 3. *Distribución del profesional de enfermería según las dimensiones del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Desempeño Laboral* 85

Tabla 4. *Distribución del profesional de enfermería según la dimensión Agotamiento Emocional y los niveles de Desempeño Laboral*..... 86

Tabla 5. *Distribución del profesional de enfermería según la dimensión Despersonalización y los niveles de Desempeño Laboral* 88

Tabla 6. *Distribución del profesional de enfermería según la dimensión Realización Personal y los niveles de Desempeño Laboral* 89

Tabla 7. *Distribución del profesional de enfermería según los niveles del Síndrome de Burnout y la dimensión Logro de Metas* 90

Tabla 8. *Distribución del profesional de enfermería según los niveles del Síndrome de Burnout y la dimensión competencias* 92

Tabla 9. *Distribución del profesional de enfermería según los niveles del Síndrome de Burnout y la dimensión Rasgos de la personalidad* 93

Tabla 10.*Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones de estudio* 96

Tabla 11. *Resultados de la prueba de correlación entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral*..... 97

Tabla 12. *Resultados de la prueba de correlación de la dimensión Agotamiento emocional y Desempeño laboral* 99

Tabla 13. *Resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre de la dimensión Despersonalización y Desempeño laboral*..... 100

Tabla 14. *Resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman de la dimensión Realización personal y el desempeño laboral*..... 101

Tabla 15. *Resultados de la prueba de correlación de Rho Spearman entre Síndrome de Burnout y la dimensión Logro de metas*..... 103

Tabla 16. *Resultados de la prueba de correlación de Rho Spearman entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Competencias*..... 104

Tabla 17. *Resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre del Síndrome de Burnout y la dimensión Rasgos de la personalidad*..... 105

RESUMEN

El síndrome de Burnout constituye una respuesta al estrés laboral crónico que afecta la salud física y mental del personal sanitario, lo cual incide negativamente en la calidad del cuidado y rendimiento institucional. **Objetivo:** Establecer la asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026. **Metodología:** Investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y de nivel relacional. La recopilación de datos se efectuó mediante la aplicación de Maslach Burnout Inventory (MBI) para la primera variable y un cuestionario de Desempeño Laboral para la segunda. **Resultados:** En la evaluación del síndrome de Burnout, el 79% de los profesionales de enfermería se ubicó en un nivel moderado, el 17% alcanzó un nivel bajo, y el 4% evidenció un nivel alto. Respecto al desempeño laboral el 44% de los trabajadores se situó en el nivel regular, el 38% mostró un nivel bueno, y el 18% obtuvo un nivel bajo. Los hallazgos demuestran que la prevalencia de un nivel moderado de burnout se vincula con un desempeño laboral predominantemente regular en el entorno hospitalario **Conclusión:** Se determinó la existencia de una relación significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; Desempeño Laboral; Profesionales de Enfermería; Servicio de Hospitalización**.**

ABSTRACT

Burnout syndrome is a response to chronic workplace stress that affects the physical and mental health of healthcare personnel, negatively impacting the quality of care and institutional performance. **Objective:** To establish the association between Burnout syndrome and job performance among nursing professionals in the Inpatient Services of the Huacho Regional Hospital (2026). **Methodology:** A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and relational study. Data collection was carried out using the Maslach Burnout Inventory (MBI) for the first variable and a Job Performance questionnaire for the second**. Results:** Regarding Burnout syndrome, 79% of nursing professionals fell into the moderate level category, 17% showed a low level, and 4% exhibited a high level. Regarding job performance, 44% of the staff were at a fair level, 38% showed a good level, and 18% obtained a low level. The findings demonstrate that a moderate level of burnout is linked to predominantly fair job performance within the hospital setting. **Conclusion:** A significant relationship was determined to exist between Burnout syndrome and job performance among nursing professionals in the Inpatient Services of the Huacho Regional Hospital, 2026.

Keywords: Burnout Syndrome; Job Performance; Nursing Professionals; Hospitalization Service.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito sanitario global, el talento humano constituye el pilar fundamental para garantizar la calidad del cuidado y la seguridad en la atención del paciente. Dentro de este sector, los profesionales de enfermería el grupo poblacional más numerosos y el que mantiene un contacto directo, continuo y estrecho con el usuario.

Debido a esta interacción, el síndrome de Burnout (SB) ha sido definido como una respuesta al estrés laboral crónico, manifestado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con quienes trabaja y hacia el propio rol profesional; una sensación de agotamiento emocional crónico que prevalece con mayor frecuencia en el personal de salud. El término Burnout, traducido como "estar quemado", fue introducido por Freudenberger a mediados de los años setenta para explicar el proceso de deterioro que sufre el personal en su desempeño laboral, manifestándose como un detrimento en la calidad de la atención brindada en las instituciones prestadoras de servicios de salud (Rendon et.al, 2020).

A nivel mundial, se han reportado síntomas de burnout en enfermeras a una tasa del 11,23%, evidenciando variaciones significativas entre regiones geográficas, especialidades e instrumentos de medición utilizados. Al respecto, la región de África subsahariana exhibió la mayor prevalencia de este síndrome, mientras que las regiones de Europa y Asia Central tuvieron la menor. No obstante, durante la última década, se ha constatado que un número considerable de profesionales de enfermería experimentan niveles moderados a altos; un ejemplo es Etiopía, la prevalencia del síndrome de burnout entre las enfermeras alcanzó el 34% (Getie et.al,2025).

Esta problemática se acrecienta debido a la alta carga laboral y la responsabilidad inherente al rol de enfermería. El personal se encuentra expuesto a jornadas de trabajo extensas –como guardias diurnas y nocturnas–, escasez de recursos e insumos, y atribución de tareas que sobrepasan sus capacidades de afrontamiento. Estos factores organizacionales e individuales actúan de manera sinérgica, incrementando el riesgo o desencadenando la presencia del síndrome de burnout.

La manifestación de este padecimiento no solo compromete la salud física y mental del profesional de salud, sino que influye directamente de forma negativa en su desempeño laboral. La interacción de estas variables eleva el riesgo de cometer eventos adversos durante el desarrollo de sus actividades y funciones, disminuye la empatía en el cuidado humanizado y deteriora la eficiencia en el entorno hospitalario.

Estudios realizados en el Perú, destacan un nivel moderado del síndrome de burnout, evidenciando una relación inversa con el desempeño laboral. Asimismo, se ha establecido que alcanzar menores porcentajes de personal afectado con Burnout incrementa la productividad y el rendimiento laboral; por el contrario, si no se interviene en este aspecto, las repercusiones institucionales también aumentan. En tal escenario, el personal de enfermería continúa expuesto al burnout debido a factores estresantes derivados de entornos laborales altamente exigentes y competitivos (Ancco et.al,2023).

Por tales motivos, la presente investigación busca enriquecer la literatura científica respecto a la salud mental y ocupacional en el sector público sanitario, determinado la asociación existente entre las variables de estudio para ampliar el corpus disponible. Asu vez, el estudio proveerá información objetiva a los directivos del hospital y del departamento de enfermería, facilitando el diseño y establecimiento

de estrategias de intervención orientadas a prevenir el desgaste y optimizar el rendimiento del personal sin menoscabar su desempeño laboral.

Con base en lo expuesto, esta investigación tiene como objetivo principal establecer la asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026. Asimismo, como objetivos específicos, se plantea analizar la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout (despersonalización, agotamiento emocional y la realización personal) con el desempeño laboral, y establecer la relación entre el síndrome de Burnout con las dimensiones del desempeño laboral (logro de metas, competencias y rasgos de la personalidad).

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) enfatiza “Los profesionales de salud pueden estar expuestos al estrés lo que repercute en su desempeño laboral, siendo así también más propensos a adquirir otras enfermedades, tales que afecten tanto su salud mental como física”. Por este motivo el estrés laboral y el impacto que conlleva viene siendo evaluado en todos los trabajadores en diferentes países a nivel mundial, siendo el personal de salud uno de ellos.

El estado de agotamiento mental y físico que produce el Síndrome de Burnout, ha sido clasificado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un fenómeno ocupacional que es consecuencia del estrés laboral crónico. Cualquiera puede sufrir los síntomas del síndrome de burnout y es, además, uno de los riesgos laborales más frecuentes (Martins, 2024). Uno de los sectores más afectados presentado según las estadísticas es el personal de salud. En el 2016 el personal en terapia intensiva a nivel global padecía burnout, encontrándose entre el 25 y 33% de los que trabajan en esta área; de acuerdo a la revista británica de medicina The Lancet, el 51% reportó agotamiento severo con la presencia de la pandemia (Torres, 2022).

A nivel mundial el padecimiento del Síndrome de Burnout está convirtiéndose en una situación alarmante y problemática, algunos estudios revelan que “la exposición al Burnout afecta de una forma u otra a muchos empleados en Europa. En 2022, más de la mitad de los encuestados en 15 países europeos afirmaron haber experimentado o sentirse al borde del agotamiento” (Florencia, 2024).

En estimaciones a nivel continental el 50% de trabajadores en Europa sufren de estrés laboral. Realizando comparaciones a nivel mundial, México registra casi un 75% de casos de trabajadores que han sufrido estrés, siendo seguidos por China con 73% y Estados Unidos con 59% (OPS, 2021 como se citó en Román, 2024, p.74).

Algunos estudios han detectado que alrededor del 76 % de los profesionales de la salud han presentado un alto nivel de agotamiento emocional, despersonalización y una baja tasa de realización personal. En México se ha encontrado que el 62.2 % del personal de salud tanto médicos como enfermero (a)s tienen agotamiento emocional, y despersonalización en 57.8 % y en realización personal un 40 % (Santos-Flores et al.,2023).

Mendoza-Muñoz & Haro-Zea (2024) en su estudio Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática que incluyó a la región Europa (España) y a la región América (Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Perú), evidenciaron que del total de artículos revisados el 55.0% reportan una alta relación entre estas variables; el 35.0% encontraron una relación moderada, lo que sugiere que, si bien afecta el desempeño, existen otros factores coadyuvantes en esta dinámica y solo el 10.0% no hallaron relación. Este hecho es un indicador relevante para el abordaje y prevención del burnout en este sector, dada su incidencia y sus efectos negativos en la calidad de los servicios prestados.

Actualmente en el Perú, existe una brecha significativa en la información sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout (SB) entre el personal de Enfermería que trabaja en servicios de cuidados básicos en instituciones de salud, tanto a nivel global como a nivel nacional puesto que es una de las profesiones más demandantes y estresantes lo que conlleva a que se pueda desarrollar este padecimiento con mayor

frecuencia. La tensión laboral que experimenta el equipo de enfermería, la baja calidad en la atención brindada hacia los pacientes y la disminución de capacidades en los enfermeros, suelen ser una de las muchas consecuencias de padecer Síndrome de Burnout sin prestarle el cuidado debido. Este desgaste físico, emocional y mental surge por la presión y el estrés que experimenta este personal para poder adaptarse a los constantes cambios que hay en el sector salud.

En nuestro país Huamani & Tovar (2023) desarrollaron una investigación en la Microred de Salud de Chilca, localizada en la provincia de Cañete con la finalidad de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de enfermeros y obstetras, el mismo que se desarrolló en el año 2022, obteniendo como resultado que el nivel alto de resultados del síndrome de burnout fue del 85,2 %; mientras que, en cuanto al desempeño laboral, el 45 % se ubicó en el nivel medio.

A nivel regional Ingrid (2022) desarrollaron una investigación en Barranca con la finalidad de establecer de qué manera la sobrecarga laboral influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID-19, Hospital de Barranca. Obteniendo como resultado que el 15.4% del personal no presenta Síndrome de Burnout, el 27.3% está en riesgo de padecer Síndrome de Burnout y el 56.4% presenta Síndrome de Burnout. En cuanto a los grupos predominantes en sus dimensiones el 54.5% padece de agotamiento emocional, el 43.6% tienen despersonalización y el 47.3% presenta falta de realización emocional.

A nivel local Manrique (2017) desarrollo una investigación en Huacho con la finalidad de determinar en qué nivel se presenta el síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización y emergencias del Hospital Regional de Huacho, 2017.Obteniendo como resultado que el síndrome de

burnout se presenta en un 50.5% en nivel bajo, 43% en nivel medio y un 6.4% nivel alto en los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización y emergencia del Hospital Regional de Huacho.

Desde el año 2000, la Organización Mundial de la Salud consideró al Síndrome de Burnout como un riesgo en salud ocupacional. Este fenómeno laboral, llamado también síndrome de desgaste profesional o del quemado, fue clasificado así por su impacto negativo en la estabilidad emocional y por su capacidad de poner en riesgo la integridad de todo trabajador que lo padece (Departamento de Medicina Preventiva y Laboral, 2023).

Esta afección hace referencia a la sensación de agotamiento, decepción, perdida de interés por la actividad laboral que se realiza, puede afectar más a aquellos que se dedican a profesiones de servicio, esto por el contacto diario con otras personas en su lugar de trabajo en especial en los profesionales de la salud (Sultana et al., 2020).

Se ha tomado en cuenta una investigación que menciona las dimensiones del desempeño laboral que investigaremos en nuestra investigación y es la siguiente ; Franciso & Portugal(2024) desarrollaron una investigación que tuvo como objetivo determinar la evaluación del desempeño laboral en las enfermeras de áreas críticas de un hospital de Essalud, teniendo como resultado que el desempeño laboral en la dimensión habilidades y capacidades(competencia) el 77,3% presento un nivel de desempeño ideal; en la dimensión comportamiento o rasgos de la personalidad su desempeño laboral es de un 68% ideal y en la dimensión logro de metas y resultados un 74,2% fue ideal.

En el Perú, el 70% de los trabajadores experimenta estrés crónico y uno de cada seis padece del síndrome de burnout o "desgaste profesional". La carga emocional de

cuidar a otros es particularmente alta por lo que el personal de enfermería en áreas de hospitalización y salud mental presenta los índices más altos de burnout. La situación se agrava por la falta de recursos. (Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi, 2025).

Si bien es cierto como se mencionó en el apartado anterior el personal de enfermería en las distintas áreas de hospitalización son más propensos a padecer el síndrome de burnout debido a la sobrecarga laboral, bajos salarios, exposición al sufrimiento tanto del paciente como del familiar, guardias nocturnas que provocan la incapacidad de poseer una buena higiene del sueño ya que de eso depende la respuesta y bienestar del propio organismo.

En la actualidad se está dando mayor importancia al estrés que afecta a los enfermeros y enfermeras dado que en algunos países este grupo ocupacional cursa con un mayor índice de afecciones psiquiátrica provocando esto altos niveles de suicidio. Una de las causas es la sobrecarga de trabajo, lo que ocasiona un deterioro de la salud mental por lo que es importante conocer al máximo sobre este síndrome para poder prevenirlos y enfrentarlos. (Barco, 2018, como se citó en Vásquez, et.al.,2023).

Por otro lado, en la ciudad de Huacho se realizó el análisis de ingresos hospitalarios por años y nos muestra que Obstetricia tiene el mayor número de ingresos, con un pico en el año 2019 (4195 pacientes) y en el año 2023 (3629 pacientes), le sigue el servicio de Cirugía que también presenta cifras altas como en el año 2023 (1791 pacientes). Neonatología y Ginecología registran los menores ingresos (Ministerio de Salud, 2023).

Considerando lo anterior, es de suma importancia investigar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de

enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho ya que en las manos del personal están muchas vidas humanas , de las cuales de hace responsable en cada jornada laboral además de ello la importancia que es velar por el bienestar del personal sanitario en condiciones de alta demanda laboral como lo es en el ambiente hospitalario.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?

- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en su dimensión rasgos de la personalidad en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Establecer la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.
- Analizar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

- Analizar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.
- Establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.
- Establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.
- Establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en su dimensión rasgos de la personalidad en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

1.4 Justificación de la Investigación

Conveniencia

A pesar de la prevalencia del síndrome de burnout a lo largo de los años, son pocas las investigaciones que hay acerca de esta enfermedad de salud ocupacional que no solo genera gastos en la salud y una baja productividad; sino que además afecta directamente la capacidad de los profesionales de la salud para establecer una relación interpersonal con los pacientes y sus familias, un pilar fundamental en la atención de calidad.

La aplicación del instrumento de investigación permitirá establecer la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026. Los resultados

de este trabajo servirán de base para que posteriormente al contrastar los estadísticos, poder obtener información acerca de la salud mental en el profesional de enfermería y como repercute en su desempeño laboral, identificando la magnitud del problema lo que permitirá a las instancias respectivas gestionar mejor el recurso humano diseñando estrategias de intervención, implementar políticas y programas de prevención y manejo de este síndrome; acciones que redundarán no solo en beneficio del talento humano sino que se garantiza un óptimo cuidado en la salud de las personas.

Relevancia Social

El síndrome de burnout puede afectar la capacidad de los enfermeros para brindar un cuidado de alta calidad, por ello es fundamental investigar cómo este síndrome influye en el desempeño laboral y cómo se puede mitigar este impacto. Aunque hay investigaciones sobre el burnout dirigido al personal de enfermería a nivel internacional, es importante realizar estudios en el ámbito local para entender las necesidades y desafíos específicos de la región.

Es importante reconocer el nivel de síndrome de burnout que presenta el profesional de enfermería y obtener el grado de afectación de su desempeño laboral, pues ello además de tener implicancia directa en la población, los sistemas de salud y del profesional de enfermería; posee una relevancia social desde el punto de vista económico y de salud pública pues el deterioro de la salud del personal profesional generan menor disponibilidad de enfermeras lo que no garantiza la seguridad y el bienestar de los pacientes, y un cuidado de alta calidad. Por tanto, este estudio es de alto valor social pues al identificar y abordar las barreras que impiden entregar un cuidado de alta calidad, se contribuye a mejorar tanto la salud y bienestar de los pacientes y personal de salud como a la sostenibilidad de los sistemas sanitarios.

Implicancia práctica

Obteniendo los resultados de la investigación y de acuerdo a los problemas que vamos a encontrar se podrá sugerir medidas de solución al hospital como la disminución de la recarga laboral, la comunicación asertiva, que fomenten el apoyo social, la resiliencia y la comunicación asertiva entre los profesionales de enfermería en cada servicio de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, mejorar la distribución de las tareas de forma equitativa para reducir la sobrecarga laboral , crear sistemas de apoyo emocional como las terapias en grupos o individualizadas con la finalidad de que cuenten con una buena salud mental durante su jornada laboral y la posibilidad de tener horarios flexibles para que el profesional de enfermería pueda tener momentos de relajación y ocio.

Es importante mencionar que estas medidas de solución irían dirigidas al Dirección y Gerencia para que se puedan establecer las políticas , a los Jefes de Departamento y Supervisores del Hospital Regional de Huacho , recursos humanos para la implementación de programas de prevención del Síndrome de Burnout , Colegios Profesionales para que fomenten investigaciones sobre el Síndrome de Burnout que muchas veces pasa desapercibido y sobre todo dirigido al personal sanitario para que puedan incluir estas estrategias en el día a día a sus prácticas profesionales mejorando tanto su bienestar personal como la calidad de atención que se le va a brindar al paciente.

Valor Teórico

La Teoría del estrés Richard S. Lazarus (1966), también desarrollada por Cohen (1977) y Folkman (1984), se centra en los procesos cognitivos que aparecen ante una

situación estresante. Dicha teoría plantea que una situación resulta estresante a raíz de las transacciones entre persona y entorno, que dependen del impacto del estresor ambiental. A su vez, dicho impacto está mediatizado por dos variables: En primer lugar, por las evaluaciones que hace la persona del agente estresor y en segundo lugar, por los recursos personales, sociales o culturales de que dispone la persona al enfrentarse a tal agente (Ruiz,2024).

Por otro lado, en la teoría de Selye definió el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma, donde el organismo se prepara para dar una respuesta, una fase de resistencia, donde aparecen los cambios específicos que permitirá enfrentarnos a la situación, y una fase de agotamiento, donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza. Cuando dicha percepción de amenaza se encuentra relacionada con la organización y la gestión del trabajo hablamos entonces de estrés laboral (Rodríguez & De Rivas,2011).

Cuando el profesional de enfermería se propone metas y objetivos desafiantes, provoca en él una gran motivación que impulsa su conducta; por ende, su desempeño aumenta puesto que orienta sus esfuerzos hacia estos desafíos complejos. Esta dinámica responde al principio de fijación de metas planteado por Robbins dentro de la psicología del desempeño. En las organizaciones, el desempeño constituye uno de los factores determinantes para el logro de las metas y objetivos de la institución, por aquello, es de gran importancia que los colaboradores mantengan una relación entre las competencias que poseen y el cargo que ejercen, para lo cual es necesario que se exija el cumplimiento de requisitos que realmente permitan la selección del personal con características que correspondan a la finalidad de la institución (Jiménez & Echavarria,2019).

Con lo expuesto en el apartado anterior la teoría de Lazarus hace hincapié que los agentes estresores se pueden encontrar en el entorno esto se relaciona con la práctica profesional de Enfermería que incluye estar en contacto con el paciente, familia y entorno para poder llevar a cabo una calidad de atención sin embargo estos suelen ser los principales factores estresores que pueden llegar a provocar un desgaste profesional en el enfermero(a) trayendo como consecuencia la falta de compromiso e implicancia en las tareas asignadas además del logro de metas que es lo que mayormente se les exige día a día .

Desde el punto de vista teórico abordar la relación entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral en el contexto del profesional de enfermería permitirá enriquecer el conocimiento en el aspecto de salud ocupacional y la gestión del recurso humano. Ello contribuirá a comprender los mecanismos cómo se suscitan y cómo impactan durante el desempeño laboral durante la atención directa con el paciente, lo que conducirá a la elaboración e implementación de programas de prevención y manejo del estrés en entornos hospitalarios, eje fundamental para la transformación de la salud mental que redundará en una inversión a larga data en la calidad de la atención y la sostenibilidad organizacional.

A su vez, la obtención de los resultados generará conocimientos en estas áreas y sentarán las bases para desarrollar futuras investigaciones que profundicen la causalidad y factores mediadores de esta correlación.

1.4.1. Justificación Metodológica

Justificación del Diseño de Investigación

La presente investigación presenta un diseño correlacional puesto que nuestro objetivo fue establecer la asociación entre en el Síndrome de Burnout y Desempeño

laboral, no experimental ya que no se manipularon las variables ni se sometió a ningún estímulo al sujeto de estudio en este caso a los profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho y observando la realidad contextual para después poder analizar y cumplir con nuestro objetivo , además de ello es transversal porque se analizará las dos variables en un momento dado.

Justificación de los instrumentos seleccionados

En la actualidad la Salud Mental en el personal sanitario ha cobrado relevancia dado que contando con buena salud mental se puede proyectar bienestar a los demás a través del trato hacia el paciente y familiar, sin embargo muchas veces o la mayoría de las personas refieren que son atendidos de una mala forma , no reciben un trato amable por parte del personal sanitario en especial el profesional de enfermería , esto debido a que no tienen una buena salud Mental o padecen del Síndrome de Burnout lo que nos hace querer saber cuál es la relación que tiene con el desempeño laboral.

Para poder averiguarlo se eligió aplicar el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para la variable del Síndrome Burnout porque incluyen sentimientos y actitudes que pueden presentar el profesional de enfermería durante su jornada laboral trayéndonos como beneficio adquirir nuevos conocimientos y sobre todo dar a conocer si el Síndrome de Burnout está presente.

Para la segunda variable se eligió el Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral porque incluye lo que viene a ser el logro de metas lo que en los hospitales se exige día a día, competencias que tiene que ver con la destreza que puede adquirir el profesional de enfermería a lo largo de sus años de servicio y rasgos de la personalidad que incluye lo que es el poseer autocontrol e inteligencia emocional para mantener la calma la mayor parte de las guardias.

Los resultados se obtuvieron en base a la recopilación de información, y esto evidenciará cual es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho además de ello se tomó en cuenta una investigación que fue realizada en un Hospital público del nivel III, ya que al ser de mayor complejidad muestra la prevalencia de síndrome de Burnout y la relación que tiene con el desempeño laboral , es por eso que se consideró pertinente presentar estos datos ya que incluye las dos variables que tratamos en la presente investigación.

Asimismo, los instrumentos y técnicas de investigación empleadas en el presente trabajo pueden ser utilizados en otros estudios, sirviendo como base para una investigación posterior, con diferentes enfoques ya que existe poca información sobre la gran magnitud del estrés que viven los profesionales de enfermería.

Justificación de la técnica estadística

En la presente investigación se utilizó la técnica estadística de Rho Spearman ya que mide la correlación entre dos variables ordinales en este caso el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral. Las cuales tienden a cambiar al mismo tiempo, pero no necesariamente a un ritmo constante. Las pruebas de correlación son muy usadas en la investigación biomédica para determinar la tendencia de dos variables a ir juntas, a lo que también se denomina covarianza; lo que no necesariamente significa que cuando se reporta una correlación (+/-) esta represente una relación de causa y efecto (Mendivelso,2021).

1.5 Delimitaciones del Estudio

Delimitación Espacial

La presente investigación se realizó en los servicios de medicina, pediatría, neonatología, gineco-obstetricia y cirugía, que estructuralmente conforman los servicios de hospitalización del Hospital Regional de la ciudad de Huacho, perteneciente a la región Lima provincias, Perú.

Delimitación Social

La investigación tuvo como población a profesionales de enfermería que laboran en servicios de hospitalización con un tiempo de permanencia mayor o igual a dos años.

Delimitación Temporal

Esta investigación fue realizada durante el período del año 2026.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Investigaciones Internacionales

De Jesús et al. (2025) en Brasil desarrollaron una investigación en una entidad pública conocida como Centro Oncológico de Alta Complejidad de Bahía titulada *"Síndrome de Burnout en Profesionales de Enfermería: Un estudio Transversal".* Brasil.

> El objetivo general fue estimar la prevalencia del SB entre los profesionales de enfermería oncológica, identificar los factores asociados con el SB y describir el perfil epidemiológico, ocupacional y de estilo de vida de estos profesionales. La metodología aplicada fue un estudio transversal descriptivo con un enfoque cuantitativo en el Centro Oncológico de Alta Complejidad de Bahía. La muestra estuvo compuesta por 110 profesionales de enfermería. La recolección de datos incluyó un cuestionario sociodemográfico y el Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado para portugués. Los resultados afirmaron que la prevalencia del SB entre los participantes fue del 21,8%, el 45,5% presentó agotamiento emocional moderado, el 67,3% alta despersonalización y el 51,8% reducción de la realización personal. Las variables asociadas con el síndrome de burnout incluyeron el consumo de alcohol, la dieta poco saludable, la insatisfacción laboral, las malas condiciones laborales y la falta de actividad física. Se concluyo que el síndrome de burnout es moderado entre los profesionales de enfermería oncológica, con una alta prevalencia en las dimensiones de despersonalización y baja realización personal.

Paúles-Cuesta et al. (2023) en España desarrollaron una investigación en un Hospital público, titulado *"Síndrome de Burnout en profesionales sanitarios en un hospital universitario de España".*

Su objetivo fue evaluar el riesgo de Burnout en los profesionales sanitarios del Hospital Universitario de Huesca, investigar las variables relacionadas con la motivación laboral de los sanitarios del hospital y valorar los factores predisponentes y protectores del riesgo de Burnout. La metodología fue un estudio observacional, analítico, prospectivo. Se aplicó el instrumento denominado Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) a todos los profesionales sanitarios que trabajaron en el Hospital San Jorge de Huesca institución del sector público, de septiembre de 2017 a abril de 2019, por lo que se obtuvieron 209 cuestionarios. Los resultados determinaron que la edad media era de 42,86 años. El 72,2% eran mujeres. Un 12,4% presentaba riesgo moderado de Burnout. Existe un 12,4% de cansancio emocional alto, un 36,8% de despersonalización alta y un 44,5% de realización personal baja. El Burnout se comprometió estadísticamente significativo a la categoría profesional ($p = 0,010$), trayectoria profesional ($p = 0,026$), horas de trabajo a la semana ($p = 0,036$), elección de la misma profesión ($p = 0,001$) y recomendación a la descendencia ($p < 0,001$). Se concluyó una décima parte de la muestra presentaba riesgo moderado de Burnout. Casi la mitad de los sanitarios constataban alto grado de satisfacción con el ámbito de trabajo y la mayoría expresaba un uso adecuado de las estrategias de bienestar y alto grado de autonomía, reconocimiento y satisfacción en el trabajo.

Esta investigación se relaciona con la investigación en curso ya que nos evidencia que la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout se encuentra muy baja en el profesional de enfermería con un porcentaje de 44,5%, lo que nos quiere decir que sienten no haber logrado metas o que se sienten incompetentes a la hora de realizar sus actividades laborales afectando su bienestar psicológico y su rendimiento, por lo que traería como consecuencia una mala atención hacia el paciente.

Arias-Gutierrez & Brenes-Gómez (2024) en Costa Rica desarrollaron una investigación en una entidad pública, titulada *"Síndrome de desgaste ocupacional en el personal de enfermería del área de salud de Parrita, Puntarenas, Costa Rica".*

Su objetivo fue identificar la prevalencia del síndrome de desgaste ocupacional en los funcionarios del Departamento de Enfermería del Área de Salud de Parrita de la Caja Costarricense de Seguro Social durante el año 2023. La metodología aplicada consistió en un estudio observacional descriptivo transversal. Se aplicó el instrumento denominado Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) validado al español a 40 trabajadores de la salud. El desgaste ocupacional alcanzó a un 47,5% de los trabajadores encuestados. Al clasificar sus dimensiones, la fatiga emocional y la despersonalización fueron de niveles bajos, con un 5,0% y 7,5% respectivamente; en contraste, la disminución de la autorrealización se posicionó como el problema mayoritario con un 42,5%. Asimismo, el estudio descartó una relación estadística significativa entre las variables y la presencia del síndrome de desgaste ocupacional. Se concluyó una elevada prevalencia de este síndrome

en el Departamento de Enfermería del Área de Salud de Parrita, evidenciado principalmente en la dimensión de la realización personal.

Cabe resaltar que en el estudio anterior nos revela que existe afectación en la dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout, este hecho está relacionado a que el profesional de enfermería no podría alcanzar su máximo potencial por diferentes causas como la falta del equilibrio integral que consiste en no estar bien mentalmente y emocionalmente así como también la falta de autoconocimiento lo que conduce a que no pueda desenvolverse de forma óptima en las practicas clínicas.

Alvarado et al. (2023) desarrollaron una investigación en una entidad pública en Venezuela, titulada *"Desempeño del personal de enfermería en la unidad de cirugía del Hospital Central"*. Venezuela.

Su objetivo fue determinar el desempeño asistencial del personal de enfermería en la Unidad de Cirugía del Hospital Central Universitario Dr. "Antonio María Pineda". Lapso 2021 -I. La metodología se enmarcó en una investigación de campo, de tipo descriptiva-transversal; la muestra estuvo conformada por 12 profesionales de enfermería, que laboran en la Unidad de Cirugía del Hospital Central Universitario , a quienes se les aplicó previo consentimiento informado, un cuestionario creado por los propios autores de esta investigación que consta de cuatro (4) partes acorde a cuatro dimensiones en estudio, siendo estas; datos sociodemográficos presentadas con 6 ítems, nivel de conocimiento por 8 ítems, habilidades y destrezas con 13 ítems y acciones asistenciales con 9 ítems, para ser respondido según la escala de Likert. Los resultados fueron que el 67% de los profesionales de enfermería son Técnicos

Superior Universitarios, 33% son Licenciados. El 30% provee preparación cognitiva, psicológica y física al usuario durante el preoperatorio, 68% demuestra que no poseen las competencias adecuadas para asumir el área de cirugía general para el desarrollo del transoperatorio, 27% cumple con las labores pertenecientes al periodo postoperatorio de manera exitosa. Se concluyó que se debe trabajar en función de incrementar los conocimientos, habilidades, destrezas, acciones propias e independientes de enfermería para garantizar un eficiente desempeño asistencial del servicio de cirugía del Hospital Central Universitario "Antonio María Pineda" a través de medios virtuales o físicos.

Este antecedente se ha tomado en cuenta ya que esta nos habla sobre la falta de competencia que posee el personal de enfermería en el Área de Hospitalización de Cirugía en el transoperatorio trayendo como consecuencia un bajo desempeño laboral , esto relacionado a nuestro problema de investigación con respecto a saber cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión de competencias puesto que nos va ayudar a estudiar esta dimensión del desempeño laboral que puede surgir debido a la falta de capacitaciones profesionales que se puede ver reflejado en el bajo rendimiento laboral.

2.1.2 Investigaciones Nacionales

Mojonero & Rosas (2022) desarrollaron una investigación en un Hospital público en el Perú, titulada "*Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2021"*. ´Perú.

El objetivo fue describir la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería del Hospital Regional

III Honorio Delgado de Arequipa – 2021.La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental y de corte transversal, con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional y tipo básico. El levantamiento de datos se procesó mediante encuestas dirigidas a una muestra de 192 enfermeras del Hospital Regional III Honorio Delgado de Arequipa -2021, Para la evaluación, se usó el Inventario de Maslach y Jackson con el fin de cuantificar el Síndrome de Burnout, registrándose niveles altos de Síndrome de Burnout en un 15.6%, nivel bajo en un 35.9% y nivel medio en el 48.4% de los casos. Simultáneamente al medir el Desempeño Laboral con la escala de Graciela Llagas, un 10.4% mostró un desempeño deficiente, el 39.6% eficiente y la mitad exacta el 50% un desempeño regular. Se concluyó la existencia de una relación estadísticamente significativa e inversa entre el síndrome de desgaste ocupacional y la eficiencia laboral en el cuerpo de enfermería evaluado con un valor de $p=0.000< 0.05$ y rho = - 0.474.

Ballena & Cruz (2024) en la investigación *"Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital Público de Chepén*". Perú.

Con el objetivo de analizar la influencia del Síndrome de Burnout sobre el desempeño laboral, se aplicó la metodología de un estudio correlacional, cuantitativo y transversal en 50 enfermeros del Hospital Público de Chepén durante el año 2024. La recolección de datos se desarrolló mediante el cuestionario de Maslach (MBI-HS) junto a un Cuestionario de evaluación del desempeño profesional. Los hallazgos descriptivos evidenciaron que la mayoría del personal (52%) presentaba niveles mínimos de desgaste ocupacional, mientras que un 60% presentaba un desempeño de nivel regular. A nivel

inferencial, se halló una relación significativa entre el burnout a nivel general y el desempeño profesional (p=0.000; Rho=-0.724). Asimismo, se presentó con gran similitud en las dimensiones de despersonalización (Rho=-0.736) y agotamiento emocional (Rho=-0.737). En contraste, la dimensión de autorrealización mostró una asociación negativa y moderada (Rho=-0.640).Se dedujo que la escasa presencia de burnout evitaría un deterioro en el rendimiento de los profesionales de enfermería, demostrando una correlación inversa entre ambas variables(p=0.000; rho=-0.724).

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso puesto que nos da a entender que a mayor prevalencia del Síndrome de Burnout se ve afectado el desempeño laboral , teniendo en cuenta las dimensiones de agotamiento emocional en el profesional de enfermería debido a la sobrecarga laboral y el sufrimiento que perciben en los pacientes; la despersonalización que conlleva a la sensación de no sentir nada por el entorno , la frialdad debido a que se experimentan de manera cotidiana hechos desagradables como la muerte de pacientes en los turnos diurnos y nocturnos además del estrés debido a largas horas de trabajo .

Aburto-Moreno et al. (2024) desarrollaron una investigación en una entidad pública, titulada *"Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de salud. Hospital Modular Bicentenario del Perú"*.

Tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú. La metodología aplicada consistió en un estudio descriptivo, transversal durante los meses octubre-diciembre de 2023. Los

participantes fueron evaluados virtualmente a través de dos cuestionarios el primero, el Inventario de Burnout, de Maslach (MBI) y el segundo instrumento denominado "Escala del desempeño laboral individual", presenta 14 ítems distribuidos en tres dimensiones, que fueron remitidos vía WhatsApp empleando el formato Google Forms. Posteriormente, se analizaron los datos obtenidos utilizando la estadística descriptiva y la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Los resultados fueron que el 48 % de los participantes presentó síndrome de Burnout en nivel moderado, el 28 % en nivel alto y el 24 % nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 42 % mostró un nivel regular, el 34 % un nivel bueno y en el 24 % fue deficiente. Se encontró una relación significativa entre ambas variables (Rho = -0.228; p = 0.012). Finalmente se muestra relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un hospital Modular Bicentenario del Perú.

Loja (2021) desarrolló una investigación en un Hospital público, titulada *"Desempeño Laboral del profesional de enfermería, Hospital regional Virgen de Fátima, Chachapoyas-2019".* Perú.

El objetivo fue determinar el nivel de desempeño laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo: observacional, prospectivo, trasversal y de análisis univariado. Teniendo como muestra a 87 profesionales de enfermería. El instrumento para medir las variables fue el cuestionario del Desempeño laboral. Los resultados indican que del 100% (87) de Profesionales de Enfermería, el 57.5% tienen un desempeño

laboral regular, el 23% bueno, solo el 19.5% malo. Así mismo, en la dimensión calidad del trabajo se observa que el 40.2% tiene un desempeño laboral regular, el 34.5% malo y el 25.3% bueno. En la dimensión de disciplina laboral, el 69% un desempeño laboral regular el 19.5% bueno y 11.5% malo. En la dimensión de iniciativa y creatividad el 51.7% regular, el 28.7% bueno y 19.5% malo. En la dimensión de superación personal el 46% regular, 33.3% malo y el 20.7% bueno. Y en la dimensión cumplimiento del plan de trabajo 51.7% desempeño laboral regular 31.1% malo y el 17.2% bueno. En conclusión, todos los profesionales de enfermería de todos los servicios tienen un desempeño laboral de regular a bueno y malo a la vez.

Se ha seleccionado este antecedente debido a que nos da a conocer sobre como es el desempeño laboral tomando en cuenta sus dimensiones en el profesional de enfermería ya que se relaciona con nuestros objetivos específicos que incluye analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión de logro de metas, competencias y rasgos de la personalidad. Esto nos beneficiara para poder realizar comparaciones con los resultados que vayamos a obtener de nuestra investigación.

Vegas (2021) desarrolló una investigación en un Hospital público, titulada *"Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022".* Perú.

El cual determinó la relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en un grupo conformado por 52 profesionales de enfermería de las áreas de hospitalización en un hospital de Lima. Para esta investigación se empleó un diseño cuantitativo, descriptivo y transversal. Entre los resultados se

observó variaciones según las dimensiones analizadas; un 30% del personal presento un bajo Burnout en su dimensión despersonalización asociado con un desempeño laboral regular, con una correlación de 48%; un 34% están entre medio y alto Burnout en su dimensión agotamiento emocional asociado con un desempeño laboral regular, con una correlación de 38% y un 78% se halló con un alto Burnout en su dimensión falta de realización personal asociado con un desempeño laboral regular, con una correlación de 25%. De manera general, se concluyó que el 50% de los evaluados padece un nivel alto de Burnout combinado con un desempeño laboral regular, con una siendo la correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$).

2.1.3 Investigaciones Regionales y Locales

Diaz et al., (2024) en Cañete desarrollo una investigación titulada *"Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete,2023". Perú*.

Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023. La metodología aplicada fue de tipo aplicada, cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional. Participaron 50 profesionales de enfermería (técnicos y licenciados) del Hospital Regional de Cañete. La encuesta fue la técnica utilizada y el instrumento aplicado fue la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) y para el desempeño laboral se utilizó un instrumento elaborado por Zunini Gutierrez (2022) modificado por los investigadores. Obteniendo como resultados que el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería fue de un 38% nivel alto, el 58 % de nivel medio y el 4% fue de nivel bajo. En el nivel de desempeño laboral se encontró

que el 40% tienen un nivel alto, el 60 % nivel medio y no se encontró personal de enfermería con bajo desempeño laboral. Se concluyó que con un nivel de significación del 5 % los datos muestran evidencia de que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete, 2023.

Ortega & Ruiz (2022) desarrollaron en Cañete una investigación titulada *"Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud de la provincia de Cañete, 2022"*. Perú.

Tuvo como objetivo analizar de qué manera las dimensiones del Síndrome de Burnout se vinculan con el desempeño laboral; llevando a cabo el estudio con 160 profesionales de salud en la provincia de Cañete. El trabajo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos se trabajo bajo un muestreo no probabilístico, con aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS) y el Cuestionario de Desempeño Laboral (MINSA, 2008). Los hallazgos evidenciaron una correlación negativa, significativa de nivel fuerte entre el agotamiento emocional y despersonalización (rs= -,765 y -,826); por lo contrario, se observó una relación positiva y de nivel considerable con la dimensión realización personal con un tamaño del efecto grande en general (r2= ,54; ,58 y ,68); con valores estadísticamente significativo (p< 0,5). Concluyendo que ante la aparición de manifestaciones vinculadas al burnout el desempeño laboral tiende a recudirse o viceversa.

Medrano (2022) desarrolló en Huaral una investigación titulada *"Síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 Hospital de Huaral,2022".* Perú.

Tuvo como objetivo determinar el nivel de síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022.La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra fueron 30 enfermeras de las áreas críticas que atendían a pacientes COVID-19. Se consideró como técnica del estudio a la encuesta y como instrumento el Inventario Maslach Burnout Student Survey (MBI-SS). Los resultados muestran que 76,7% presentaron nivel medio del Síndrome de Burnout, mientras que en relación a sus dimensiones; el 60,0% presentaron un nivel bajo de Agotamiento emocional, en cuanto a la Despersonalización fue prevalente el 50,0% con nivel medio y finamente la Falta de realización personal se evidenció en el 63,3% con nivel alto. Se concluyó que, existe mayor prevalencia del nivel medio de la variable principal, mientras que hubo diferencias en relación a la prevalencia de diversos niveles en sus tres dimensiones.

Pastor (2021) en nuestra ciudad desarrolló una investigación titulada *"Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huacho, 2021"*. Perú.

Con el propósito de evaluar la asociación entre el Síndrome de estrés laboral y desempeño laboral del personal asistencia del Hospital Regional de Huacho durante el año 2021, desarrollo una investigación de tipo cuantitativo, aplicada, descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La población del estudio fue de 1406 colaboradores asistenciales, seleccionando una muestra de 302. Para la recolección de datos se emplearon los

cuestionarios de Inventario Maslach Burnout Student Survey (MBI-SS) y Desempeño Laboral, de elaboración propia, alcanzando una alta confiabilidad con coeficiente de alfa de Cronbach de 0,792 y 0.914 respectivamente, validado mediante juicio de tres expertos. Finalmente, la investigación demostró la existencia de una relación significativa bilateral 0.020 entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral; evidenciando una correlación positiva media demostrada con un Rho de Spearman de 0,133.

Diaz & Moy (2022) desarrollaron en nuestra ciudad una investigación titulada *"Impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Huacho".* Perú.

Tuvo como objetivo conocer el impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Huacho. La metodología fue de tipo básica, de estudio predictivo con un nivel explicativo y no experimental. Como instrumentos se emplearon la escala de Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI: HSS), adaptación peruana por Ps. Aquino Almendre, Janet Norma y la Escala de desempeño laboral, adaptado por la Dra. Consuelo Gonzales, Carola Rosa y la muestra estuvo conformada por 121 enfermeras, del hospital, con edades que oscilan entre los 24 y 75 años. Los resultados mostraron que, el 76.8% del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho presentan niveles altos de síndrome de burnout y un 83.47% presentan un desempeño laboral regular. Concluyendo que existe una relación inversa y no significativa entre las variables en estudio.

Se sabe que el personal de Enfermería del Hospital Regional de Huacho en el año 2022 presentó altos niveles de Síndrome de Burnout y es que

claramente esto debido a que atravesaron la pandemia, por lo que se sabe que existía sobrecarga laboral, alta demanda de pacientes infectados por COVID-19, este antecedente es importante para poder saber si el síndrome de burnout ha ido incrementando a través del tiempo hasta la actualidad.

Consideramos de suma importancia los antecedentes presentados anteriormente ya que nos confirman que si el profesional de enfermería padece de Síndrome de Burnout el desempeño laboral disminuye, incluyendo sus distintas dimensiones pero que en su mayoría generalmente presentan despersonalización y la falta de realización personal, mientras que en un estudio nos revelan que el desempeño laboral es bajo en su dimensión competencias en el profesional de enfermería.

Pese a que se ha realizado investigaciones siguen existiendo brechas y falta profundidad en el tema ya que no se toma en cuenta los factores de riesgo o asociados con respecto a las dos variables de nuestro trabajo de investigación, no se evidencia a detalles cómo es que las diferentes dimensiones del Síndrome de Burnout afectan al desempeño laboral en su dimensión logro de metas, competencia y rasgos de la personalidad en el profesional de enfermería.

Por otro lado, solo se habla de cómo es el desempeño laboral mas no de cómo se siente el enfermero(a) a nivel emocional, físico y mental producto de las exigencias por parte de las entidades laborales y que enfermedades padecerían si presentan el Síndrome de Burnout. Por consiguiente, no exponen medidas de solución y prevención del Síndrome de Burnout porque no se ha estudiado el problema de forma holística.

Tenemos la necesidad de investigar cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de

Hospitalización del Hospital Regional de Huacho porque podríamos detectar de forma temprana que dimensión del Síndrome de burnout afecta mas al personal de enfermería y poder ayudarlos antes de que se convierta en algo grave mejorando la salud mental y mejorar el clima laboral entre profesionales de enfermería y el trato humano hacia los pacientes.

Es necesario extender estas investigaciones en el Hospital Regional de Huacho para que se reduzca la rotación de personal en diferentes servicios de hospitalización y proporcionar resultados y datos importantes para que puedan implementar programas de apoyo emocional y psicológico al profesional de enfermería y así puedan realizar un trabajo optimo, aumentar la productividad y el logro de metas.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Variable 1: Síndrome de Burnout

2.2.1.1 Definición y conceptualización

El síndrome de Burnout, comúnmente identificado con la expresión "quemarse por el trabajo" comenzó a tomar forma durante la década de los 70, siendo mencionado por primera vez como fenómeno psicológico por Bradley (1969) aunque la primera persona que definió este constructo fue el psiquiatra Herbet Freudenberger (1974), donde se habla de un "estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo" (Pradas, 2022).

Se caracteriza por sensación de agotamiento, distancia mental con el trabajo, pensamientos negativos y sentimientos de frustración e ineficacia. Es un proceso paulatino que deriva en una alteración psicológica y que está vinculado exclusivamente al entorno del trabajo. (Monroy, 2024). Podemos dividir el síndrome de burnout en dos tipos:

- **Burnout activo**: es el primer estadio de la enfermedad, en el que el empleado todavía mantiene una conducta asertiva e intenta salir de la situación. Es capaz de mostrar una actitud positiva, controlar los enfados, aceptar las críticas y no perder el control.
- **Burnout pasivo**: en este punto es cuando aparecen los sentimientos de apatía. El empleado ya ha abandonado la actitud positiva y no hace ningún esfuerzo para intentar revertir la situación.

García et al. (2023) menciona que el síndrome de Burnout pasa por diversas etapas siendo:

- **Etapa inicial:** el profesional está emocionado con el trabajo, aprende y se realiza en su labor, se ve capaz de realizar cualquier tarea con total profesionalidad y no le importa hacer horas extras en su horario laboral.
- **Etapa de estancamiento:** el profesional no se manifiesta tan enérgico y comienza a ver que quizás no llega a realizar todas las perspectivas que se había propuesto, empieza a observar lo bueno y malo de su profesión, este proceso acaba produciendo síntomas como son la ansiedad.
- **Etapa de frustración:** el profesional se siente frustrado y desilusionado con su labor, destacar manifestaciones en su comportamiento de irascibilidad con repercusión directas sobre sus compañeros creando disputas.
    a) **Etapa apática:** más negativo respecto al trato con los compañeros y pacientes, comienza a degradar su profesión, aumentan el número de disputas con su equipo de trabajo y enfrentamientos con los pacientes, comienza a ausentarse de su puesto de trabajo.

b) **Etapa extendida:** el profesional se ve abatido y con conflictos tanto en su entorno de trabajo como en su entorno personal, finaliza con el despido del puesto de trabajo y permanece en el tiempo las emociones de tristeza, insatisfacción y negatividad.

Teoría del estrés y afrontamiento por Richard S. Lazarus y Susan Folkman

Como se cita en Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal de Felipe Elena y León del Barco Benito (2010) mencionan que Lazarus y Folkman (1996) definieron el afrontamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo.

A través del modelo transaccional de estrés y afrontamiento, el proceso de evaluación demuestra cómo los pensamientos moldean los sentimientos y, a su vez, cómo los sentimientos moldean los pensamientos y comportamientos. La determinación de una amenaza puede generar tristeza, ansiedad, miedo e ira, emociones asociadas con el estrés. Estas emociones influyen en las personas para que elijan técnicas de afrontamiento para gestionar su estrés (Kivak, 2024).

De igual forma Rebecca Kivak nos menciona que el afrontamiento centrado en las emociones busca minimizar la angustia que suele acompañar al estrés. Abarca una amplia gama de estrategias. Las personas pueden distanciarse, culpar, desahogarse con otros, hacer ejercicio o meditar. Es más probable que las personas recurran al afrontamiento centrado en las emociones que al afrontamiento centrado en los problemas para afrontar situaciones que no se pueden cambiar (2024).

Dentro del artículo de Edú-Valsania et al. Titulado “Burnout: Una revisión de la teoría y la medición” menciona que la teoría del estrés y afrontamiento explica y nos ayuda a entender que el síndrome de burnout es una consecuencia del estrés laboral crónico y mal gestionado, donde las estrategias de afrontamiento del individuo resultan ineficaces para manejar demandas laborales persistentes, llevando de esta forma al agotamiento emocional, despersonalización y baja eficacia profesional, ya que el estrés se cronifica y supera los recursos personales (2022).

Teoría del Burnout por Maslach y Jackson

Maslach introdujo el burnout en la literatura científica y lo definió como un proceso gradual de fatiga, cinismo y reducción del compromiso entre los profesionales de la atención social (Maslach, 1976).

Después de varios años de estudios tanto Maslach y Jackson (1997) reformularon el concepto y elaboraron una nueva definición siendo esta más operativa y rigurosa para burnout, considerándolo como síndrome psicológico que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la eficacia profesional, pudiendo aparecer en los cuidadores.

Víctor Olivares en su artículo titulado “Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout” menciona que la doctora Maslach concluye que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal” (2017).

2.2.1.2 Dimensión 1: Agotamiento Emocional

Los individuos presentan sentimiento de agotamiento emocional y sentirse abrumados en cuanto a sus capacidades de respuesta emocional (Maslach, B. Schaufeli, & P. Leiter, 2001).

2.2.1.3 Dimensión 2: Despersonalización

Se generan sentimientos de distanciamiento hacia otras personas, implicando a tomar actitudes tales como negatividad, cinismo y respuestas interpersonales (Maslach, B. Schaufeli, & P. Leiter, 2001).

2.2.1.4 Dimensión 3: Realización Personal

La disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo es referida como la falta de realización personal, asimismo al estar en el trabajo con otras personas desarrollara una autoevaluación negativa (Maslach, B. Schaufeli, & P. Leiter, 2001).

2.2.1.5 Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería

No solo la aparición de eventos adversos en la labor del personal de enfermería está asociada al impacto del burnout, sino también la afectación hacia la calidad de cuidado a los pacientes. La interacción enfermera-paciente también puede verse alterada debido a la presencia de despersonalización y agotamiento emocional asociados al burnout, comprometiendo la seguridad y efectividad de la atención ante la toma de decisiones clínicas (Polo Cobos et al., 2024).

Siendo la primera línea de atención; el personal de enfermería asume desafíos de forma diaria, pudiendo contribuir al desarrollo del burnout. Algunos factores que pueden desencadenar el síndrome en este grupo de personal de salud son la carga de trabajo, recursos insuficientes, presión asistencial y estrés emocional. Mas allá del impacto del burnout en el bienestar individual del personal, influirá también en el cuidado y seguridad de los pacientes (Polo et al., 2024).

Por lo antes mencionado, los profesionales de enfermería tienen un alto riesgo de presentar el Síndrome de Burnout, pero pueden afectarse más quienes atienden a pacientes críticos y terminales por estar expuestos a diversos factores estresantes, que provocan una serie de consecuencias negativas en su salud física y mental. (Durán et al., 2021). Así como se mencionan en el artículo titulado Síndrome de Burnout en enfermeros. Factores, causas y prevención (Samper et al., 2024).

- Individual: Se produce un deterioro de la salud y en sus relaciones interpersonales fuera del ámbito laboral.
- Psicológico: afectando a las emociones o sentimientos, a las actitudes y a las conductas.
- Fisiológico: Presencia de cefaleas, dolores musculares, náuseas, hipertensión, problemas de sueño.
- Familiar y social: problemas de pareja, deterioro del núcleo familiar en general, aislamiento.

Y tal como lo menciona Bosque et al. (2023) para prevenir el síndrome de burnout podemos tomar en cuenta estas afirmaciones:

a) A nivel profesional:
    - Conseguir una correcta relación entre los compañeros, una dinámica de trabajo que fomente el trabajo en equipo.
    - Intentar separar el trabajo de la vida personal para mantener un equilibro personal.

- Que las condiciones laborales sean buenas en cuanto a recursos y espacios físicos disponibles; ya que una sobresaturación conlleva a un mayor estrés laboral.

b) A nivel individual:

- Utilizar técnicas de relajación, el biofeedback, resolución de problemas.
- Manejar y entrenarla asertividad.
- Fomentar habilidades de afrontamiento y técnicas de autocontrol dirigidas a las consecuencias conductuales.

2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral

2.2.2.1 Definición y conceptualización

Quintana y Tarqui (2020) sostienen que se puede optimizar la labor del equipo de enfermería enfocándose en tres aspectos importantes. En lo económico, mediante remuneraciones justas y a tiempo; en el aspecto profesional, facilitando capacitaciones continuas para mejorar las competencias; y finalmente, en el aspecto físico, adecuando espacios de trabajo saludables y en buenas condiciones para mitigar los riesgos laborales en el trabajado en este caso el profesional de enfermería. Se pueden lograr rápidamente mejoras considerables de la disponibilidad, la competencia, la capacidad de reacción y la productividad de este colectivo mediante la aplicación de varios instrumentos prácticos y poco costosos.

Al referirse al desempeño laboral también tenemos que mencionar aquellas dimensiones que permiten medir la calidad del trabajo de los

profesionales de salud y mejorar la productividad dentro de los servicios de hospitalización.

Teoría del Desempeño Laboral de John P. Campbell

De acuerdo con Bautista et al. (2020), la metodología de Campbell es importante ya que evalúa el desempeño laboral en el profesional de enfermería de forma integral. Al tratarse de un enfoque que abarca diversas dimensiones, su objetivo es identificar las variables principales con respecto a las actividades diarias del trabajador para así poder diseñar estrategias y planes orientados a alcanzar las metas propuestas; esto es posible gracias a que se toma en cuenta la conducta laboral y su impacto directo en el logro de los resultados. El desempeño laboral se constituye en un sistema orientado al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, a través de sus dimensiones: Desempeño de la tarea; comportamientos contraproducentes, son actos deliberados que se dan de manera voluntaria que son de beneficio para el trabajador y desempeño contextual siendo comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizacionales.

Teoría de Robbins-Comportamiento Organizacional

La Teoría del Comportamiento Organizacional por Robbins define el comportamiento organizacional como el estudio de cómo las personas interactúan dentro de las organizaciones, enfocándose en la comprensión de los factores que influyen en su desempeño y bienestar. Esta teoría integra conocimientos de disciplinas como la psicología, la sociología y la administración para analizar actitudes, valores y

dinámicas grupales que afectan los resultados organizacionales (Avitia et.al,2021 como se citó en Hernández et.al,2025).

La sostenibilidad empresarial y el comportamiento organizacional proporcionan un marco para comprender cómo las actitudes y comportamientos de los empleados pueden ser influenciados para adoptar prácticas sostenibles. Factores como la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional desempeñan un papel determinante en la implementación de estrategias sostenibles. Por ejemplo, un liderazgo participativo puede fomentar una mayor participación de los colaboradores en iniciativas ambientales y sociales, promoviendo la sostenibilidad como un objetivo compartido (Carro et.al,2017 como se citó en Hernández et.al, 2025)..

2.2.2.2 Dimensión 1: Logro de Metas

Edwin Locke define una meta como aquello que una persona se esfuerza por conseguir. Las metas son importantes para el ser humano ya que motivan y guían sus actos. Así, según la teoría de Locke, la intención de alcanzar metas es una fuente básica de motivación para el ser humano. Según la teoría de fijación de metas de Edwin Locke, las personas buscan y crean sus propias metas mediante las decisiones previas adecuadas. Una vez establecidas las metas, las personas a comprometen para alcanzarlas. Para Locke, la mejor meta será la que se plantee como un desafío accesible, realista y posible (Ruiz Mitjana, 2019).

Alcanzar el éxito dentro de una institución requiere que cada trabajador realice sus actividades laborales de manera eficaz en relación al rol que desempeña. Esto es conocido como rendimiento en las funciones el cual se logra cuando el trabajador aplica de manera óptima sus competencias,

habilidades y saberes previos dentro de su perfil de su puesto de trabajo (Hernández et.al, 2025).

En enfermería se sabe que también se establecen metas con ayuda del paciente y la familia, a través de las relaciones interpersonales, llegando a un acuerdo; logrando así la pronta recuperación del estado de salud del paciente. Siendo esta la meta establecida con gran frecuencia.

2.2.2.3 Dimensión 2: Competencias

Las competencias para el trabajo y la vida se refieren a un conjunto de experiencias de aprendizaje relevantes para el mundo laboral y más allá de éste, que incluye el estudio de las tecnologías y las ciencias conexas, y la adquisición de competencias prácticas, actitudes, comprensión y conocimientos que ayudan a las personas a vivir vidas saludables y satisfactorias (UNESCO, 2025).

En el concepto de competencia se entrelazan e integra lo afectivo, lo psicomotriz y lo cognitivo en una nueva síntesis en el momento de llevar a cabo la acción, la evaluación y la reflexión sobre la acción. La competencia de una persona abarca la gama completa de sus conocimientos, destrezas, actitudes y sus capacidades en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y en todos los niveles, del básico al más alto y cuya aplicación se traduce en un desempeño superior, que contribuye al logro de sus objetivos (Galdeano & Valiente, 2010).

2.2.2.4 Dimensión 3: Rasgos de Personalidad

De acuerdo con el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, los rasgos de personalidad abarcan las conductas y formas habituales de actuar o relacionarse con los demás. No obstante, estos solo pueden

considerarse como un trastorno de la personalidad si provocan un sufrimiento interno y emocional en la persona, repercutiendo de manera negativa en su desarrollo social y en sus relaciones interpersonales (Llopis et al.,2020).

Los rasgos de personalidad forman parte de la estructura psíquica del ser humano, los cuales influyen en la forma de relacionarse y pensar sobre el contexto social o personal. Cuando las personas presentan rasgos de personalidad marcados, de acuerdo con el Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders -DSM V, se consideran trastornos de la personalidad los cuales pueden generar un deterioro funcional o un malestar subjetivo. Así, las personas no pueden desarrollarse de una manera óptima en su lugar de trabajo, lo que provocaría una dificultad en la capacidad de ser resiliente antes a los problemas (American Psychiatric Association -APA, 2014 como se citó en Ulle & Núñez, 2023, p. 378–391).

2.2.2.5 Desempeño Laboral en Enfermería

La labor del profesional de enfermería en la atención primaria no debe limitarse únicamente a las competencias técnicas, experiencia y saberes científicos. De acuerdo con Espinoza (2015) como se citó en Jiménez y Echevarría(2021), nos dice que la práctica clínica en el primer nivel de atención exige una base sólida de principios morales y bioéticos como la honestidad, resiliencia, empatía y un trato humanizado que garantice una buena calidad de servicio a los pacientes.

Todo profesional de la salud en especial el personal de enfermeras asistenciales de los servicios de hospitalización a lo largo de su ejercicio laboral demuestran conocimientos científicos, habilidades y empatía hacia los demás

usuarios mediante las relaciones interpersonales entre compañeras ,jefes paciente, familia y comunidad, donde se convive durante la jornada laboral una sobrecarga de trabajo, también influye el clima laboral , trabajo bajo presión, situaciones de fallecimiento de pacientes y las actitudes de la familia. Como un grave problema para la salud ocupacional en las instituciones de salud, las variables internas y externas propician la aparición del Síndrome de Burnout en el equipo de enfermería. Este fenómeno ocupacional deteriora el bienestar psicofísico del personal sanitario a medida que pasa el tiempo, lo cual disminuye la productividad durante las jornadas laborales, provocando la disminución en la productividad y afectando el desempeño laboral (Ccoscco, 2021).

2.2.3 Relación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral

En la actualidad, el síndrome de Burnout se reconoce como uno de los riesgos psicosociales más relevantes en el ámbito laboral, debido a sus repercusiones tanto en la calidad de vida de los trabajadores como en el desempeño y la sostenibilidad de las organizaciones. Se estima que este síndrome está asociado a problemas relacionados con la dificultad en el control de la vida y presenta una afectación genérica de los individuos (Castro y Romero, 2022 como se citó en Yabur et al.,2024).

Teoría de las relaciones interpersonales de Hildegard E. Peplau

La práctica profesional de enfermería que incorpora el modelo conceptual de Peplau requiere el desarrollo de habilidades interpersonales y de resolución de conflictos, particularmente en relación con el aprendizaje, el manejo efectivo de la energía de la enfermedad y el reconocimiento de que el lenguaje hablado refleja la enfermedad. Según Peplau, la enfermera logra sus objetivos promoviendo el desarrollo

de habilidades del paciente para afrontar eventos problemáticos y así alcanzar un estado de bienestar (Crisostomo & Oscuvilca, 2024).

Crisostomo y Oscuvilca (2024) en su tesis titulada “Relación enfermera-paciente valorado con la teoría de Hildegard Peplau con su satisfacción en los servicios de internamiento del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2022” utilizan conceptos teóricos para identificar y descubrir experiencias que requieran resultados productivos o destructivos para los cuidadores y usuarios, teniendo: a) Necesidad: Para Hildegard Peplau es una emoción de escasez que nos motiva a efectuar un propósito, b) Frustración: Es un obstáculo o muralla que se interfiere para lograr ese propósito, c) Conflicto: Es el contexto que se da ante una conducta esto tiene que ver con dos objetivos distintos u contrapuestas, y d) Ansiedad: Es la fuerza que le permite al ser humano estar atento ante cualquier acontecimiento.

Podemos decir que la teoría de Peplau dice que, todo parte desde la salud mental del personal de enfermería, para poder generar una interacción a base de confianza y buena comunicación con el paciente, sin embargo, esto se ve debilitado cuando el personal de enfermería presenta síndrome de Burnout debido al constante estrés, ansiedad y sobrecarga laboral diariamente. Por lo que es importante relacionar esta teoría con nuestro tema ya que busca lograr una relación terapéutica enfermera(o)-paciente desde la salud mental de la enfermera(o).

Modelo de Adaptación de Callista Roy

El desarrollo de la Teoría de la Adaptación de Callista Roy es uno de sus logros más destacados. Esta teoría se ha convertido en una base fundamental para la práctica de Enfermería y ha influido en la forma en que los enfermeros abordan la atención al paciente. La Teoría de la Adaptación de Roy se basa en el concepto de que los individuos son sistemas complejos que responden y se adaptan a su entorno para

mantener su equilibrio. En otras palabras, los seres humanos tienen la capacidad de ajustarse a los desafíos y cambios en sus condiciones de salud para mantener su bienestar (Rubio et al.,2023).

La teorista Callista Roy, en su teoría de adaptación, abarca tres clases de estímulos: focales, enfrentamiento inmediato; contextuales, aborda incentivos extrínsecos y residuales, lo que el individuo ha vivenciado en el pretérito, por ello los métodos de adaptación se dan de forma fisiológica: Referidas al sueño, actividad, alimentación y eliminación; autoconcepto: Cómo la persona responde a los formas cambiantes del entorno; desempeño de funciones: Cada individuo ejerce un rol diferente en la sociedad, que en algunas oportunidades puede cambiar de un momento a otro y relaciones de interdependencia donde el autoconcepto y el desempeño de funciones interacciona con los individuos de su entorno, generando y recibiendo influencias.

En este contexto, el profesional de enfermería es un agente de adaptación, ello implica que tiene una responsabilidad persistente y rigurosa para con el usuario y su entorno. El objetivo es valorar continuamente los estímulos que afectan al paciente para prevenir respuestas fallidas ineficaces; respuestas que lo conduzcan a experimentar problemas de adaptación lo que se puede manifestar a través de enfermedades o un deterioro parcial o total de su salud que lo puedan conllevar a la muerte (Burgos & Salazar, 2020).

Quesada et al. (2023) realizó un artículo titulado “Aplicación del proceso de atención de enfermería en personal de enfermería con síndrome de burnout”, ellos consideran que el modelo de adaptación de Roy se basa en la concepción del ser humano como individuo biopsicosocial en constante interacción con su entorno cambiante y del que recibe estímulos que se deben adaptar para conservar la salud. La tarea de cuidar tiene dos objetivos: apoyar a las personas para hacer frente a los

problemas que les impiden satisfacer sus necesidades básicas con el fin que puedan llevar la vida con aceptable satisfacción y ayudar a obtener el mayor grado de bienestar posible a pesar de los síntomas y el progreso de la enfermedad.

Esta teoría fundamenta nuestra investigación ya que nos habla sobre como el profesional de enfermería está conectado a su entorno y muchas veces se expone a diferentes estímulos por lo que surge el Síndrome de burnout siendo este una respuesta no adaptativa que pone en peligro el bienestar y la integridad del ser humano. Por lo tanto, podemos decir que el Síndrome de Burnout seria la respuesta no adaptativa cuando lo mecanismos del enfermero(a) fallan o son insuficientes trayendo como consecuencia el sentirse agotado y asimismo afectaría el desempeño laboral.

Podemos concluir que el síndrome de burnout puede afectar a la capacidad de adaptación del enfermero(a) ya que al presentar agotamiento emocional , despersonalización y falta de realización personal , provoca estrés , ansiedad, fatiga crónica, desmotivación ,falta de compromiso , bajo rendimiento e insatisfacción laboral lo que conlleva al absentismo profesional y comprometer la calidad de atención que reciben los pacientes así como también la incapacidad de adaptación del profesional de enfermería en situaciones difíciles que se viven en el ámbito hospitalario .

Dicho esto, la teoría de Callista Roy se relaciona directamente con el desempeño laboral ya que expone diferentes modos de adaptación fisiológico, autoconcepto, rol, interdependencia que pueden aplicar y manejar los profesionales de enfermería consiguiendo de manera correcta manteniendo adaptándose a los estímulos de su entorno hospitalario por lo que alcanzarían el óptimo desempeño laboral

Cabe resaltar que la aplicación del modelo de Callista Roy sigue siendo de suma importancia en la atención sanitaria por parte de los profesionales de enfermería además

influye en la salud mental de cada uno de ellos para poder llegar a los pacientes y a la comunidad, de manera holística para brindar una buena calidad de atención por lo que también se vería reflejado en el desempeño laboral de cada uno de los profesionales de enfermería.

Teoría de las demandas y recursos laborales

La teoría de las demandas y recursos laborales (DRL) es una teoría de diseño laboral unificada que integra diversas perspectivas sobre el estrés laboral y motivación (Bakker y Demerouti, 2017; Van Veldhoven et al., 2020), citado en (Bakker et al., 2023). En líneas generales, la teoría explica cómo influyen las demandas y los recursos laborales en el rendimiento en el trabajo a través del bienestar de los empleados (incluido el burnout y el engagement).

Bakker et al. (2023) menciona en el artículo titulado "La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década", mientras que los modelos previos de diseño del trabajo han afirmado que un conjunto limitado y fijo de características laborales son predictores cruciales del estrés laboral y/o la motivación en el trabajo, la teoría de las demandas y recursos laborales es flexible y capaz de integrar una amplia variedad de características laborales. Una premisa central que comparten todas las teorías de diseño del trabajo es que ciertos aspectos físicos, sociales o psicológicos del trabajo y del entorno organizacional influyen en el bienestar de los empleados y pueden afectar indirectamente a su salud, comportamiento y desempeño.

2.3. Bases filosóficas

Bakker & De Vries (2021) menciona que el trabajo desempeña un papel importante en la vida de la mayoría de las personas. Por un lado, ofrece estructura,

propósito y significado. A través del trabajo, las personas pueden marcar una verdadera diferencia y tener un impacto positivo en sus clientes o colegas. Por otro lado, el mismo trabajo puede ser muy exigente y generar una considerable tensión psicológica.

Cristancho en su trabajo “El concepto de Trabajo: Perspectiva histórica” define a la sociedad actual como sociedad del conocimiento; definida como una sociedad en donde las personas deben usar su capacidad de reflexión y observación en el quehacer diario de sus trabajos. Menciona que la sociedad de hoy adhiere modelos de organización del trabajo tomados de los japoneses, dado que los trabajadores adquieren más autonomía sobre sus responsabilidades, mismas que ya no se miden por su destreza manual sino por su capacidad mental (Cristancho, 2022).

Hay que tener en cuenta que cuando los empleados se exponen repetidamente a altas exigencias laborales, experimentan mayores niveles de estrés y tienen más motivos para participar en actividades de recuperación después del trabajo. Desafortunadamente, las personas con más estrés tienen menos capacidad para desconectar y relajarse (Bakker & De Vries, 2021).

Desde esta posición, si el personal de salud se encuentra en un ambiente de trabajo favorable, este se verá reflejado en su desempeño lo que llevará a alcanzar competencias o metas establecidas y gracias a ello a la realización personal.

Por otro lado, Mounier también destaca el papel del trabajo en la construcción de la comunidad, donde se desarrollan relaciones de cooperación, solidaridad y subsidiariedad, no sólo como entes económicos que generan riqueza material, sino como seres humanos que tienen una vocación común de servir al bien común. (Ángeles de León, 2024). Por tanto, de acuerdo al pensamiento de Mounier el trabajo no debe ser

un proceso alienante o deshumanizante, sino una forma de compartir esfuerzos y experiencias.

Si bien el trabajo es un proceso de construcción de la comunidad y según Arendt desde el punto de vista personal es una actividad fundamental para satisfacer las necesidades básicas del cuerpo (Altamira-Camacho, 2025), las exigencias de estas actividades pueden exceder la capacidad del trabajador convirtiéndose en estrés laboral, como lo plantea el modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter. Este modelo propone que el síndrome de burnout es un proceso de respuesta al estrés laboral, originado por situaciones de sobrecarga laboral y pobreza del rol, que lleva a una pérdida de control y autonomía (Aliaga & Cordova, 2024).

2.4. Definición de términos básicos

Síndrome de Burnout

El síndrome de aniquilamiento, de estar quemado o síndrome de agotamiento emocional es considerado como una enfermedad laboral, provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos (Ramírez et al., 2024). El mismo que integra las dimensiones: agotamiento o cansancio emocionales, despersonalización y realización personal.

Agotamiento emocional

Estado al que llegamos por una sobrecarga de esfuerzo, trabajo, responsabilidades o estímulos de tipo emocional o cognitivo (Bascuñana, 2024).

Despersonalización

Describe un estado en el cual una persona siente una extraña sensación de separación o desconexión de su propio cuerpo, emociones o pensamientos (Barbacil, 2024). Con actitud distante y cínica hacia los pacientes y el trabajo.

Realización personal

Proceso continuo de autoconocimiento y búsqueda del pleno potencial humano, permite asumir voluntariamente propósitos significativos para la vida y la profesión (Zambrano G. Guevara, 2025).

Desempeño laboral

Experiencia en la labor que lleva a cabo el profesional de enfermería y la capacidad que tiene para realizar las actividades inherentes a su cargo (Vargas, 2022). A su vez incluye las dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de la personalidad.

Logro de metas

Se define como el cumplimiento de los objetivos establecidos para la atención y el cuidado de los pacientes. Por otro lado, establecer metas concretas y posibles de lograr provoca la satisfacción de la persona aumentando su autoestima, el logro de metas es lo que todas las organizaciones buscan y quieren lograr alcanzar para que se llegue a los objetivos trazados. Por otro lado, el logro de metas se evalúa a través de la eficacia, eficiencia y efectividad.

Cabe resaltar que la palabra eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por las organizaciones debido a que en la práctica todo lo que estas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos limitados y en situaciones complejas en muchos casos (Calvo et.al,2018).

Competencias

Según la INEM en España definen las competencias profesionales como el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación,

respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer. El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación (Gómez Roldán,2005).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), competencia es una capacidad laboral, medible y necesaria para realizar un trabajo eficazmente; es decir, para producir los resultados deseados por la organización e incluye conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos (Aguilar et.al,2019).

Rasgos de Personalidad

Feldman expone que la personalidad explica la estabilidad de la conducta de un individuo, de forma que supone un patrón de actitudes, pensamientos, sentimientos y conductas que caracterizan a una persona y que se mantienen de forma estable en cierta medida a lo largo de su vida, por lo que permite un cierto grado de predicción o previsibilidad. Se va a traducir en la forma como pensamos, sentimos, nos comportamos e interpretamos la realidad. Estos aspectos de distinción y persistencia están íntimamente relacionados con la formación de la identidad, la cual se modela a través de los rasgos de personalidad, característicos de la propia personalidad del sujeto, gracias a los cuales se puede definir y caracterizar la conducta de una persona y comparar a los individuos entre sí (Llopis et.al,2020).

Cabe resaltar que consideramos que los rasgos de la personalidad se evalúan atrás ves de la sociabilidad, es decir la interacción y relación que puede llegar a

desarrollar una persona con su entorno, así como también gozar de inteligencia interpersonal para poder relacionarse con empatía y buena comunicación con los demás.

Por otro lado, tenemos el autocontrol hace referencia a la capacidad que presentan las personas para regular sus pensamientos, emociones y conductas en presencia de un conflicto, entre la satisfacción de un deseo inmediato y un objetivo o meta de orden superior a largo plazo. Así, el autocontrol puede conceptualizarse como un componente de los procesos autorregulatorios encargado de anular o modificar las respuestas prepotentes o automáticas, interrumpir tendencias comportamentales indeseadas y abstenerse de actuar en función de ellas (Galli et.al,2021).

Profesional de enfermería

Enfermeros y enfermeras que trabajan en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho: principales encargados de atender y relacionarse con los pacientes y familiares e involucrados en el cuidado directo de los pacientes.

Servicios de Hospitalización

Área del Hospital Regional de Huacho donde los pacientes son admitidos para recibir atención médica y de enfermería durante un período prolongado que aseguran la atención integral e individualizada de acuerdo a su complejidad, conformado por los servicios de medicina, pediatría, neonatología, gineco-obstetricia y cirugía.

2.5 Hipótesis de la Investigación

2.5.1 Hipótesis General

Ho: No existe correlación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026

H1: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026

2.5.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.
- Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.
- Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.
- Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.
- Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.
- Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en su dimensión rasgos de la personalidad en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

2.5.3 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES E ITEMS	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICION
Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout o también conocido como síndrome de aniquilamiento, de estar quemado; es considerada como enfermedad laboral que provoca deterioro en la salud tanto física y mental de quien lo padezca, según la Organización Mundial de la Salud (Ramírez et al., 2024).	Esta variable es de tipo cuantitativa que se mide con el cuestionario de Maslach Burnout Inventory compuesta de 15 ítems distribuida en tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se medirán con una escala de Likert; que oscila entre los 0 y 6 puntos por cada ítem, clasificando finalmente los puntajes obtenidos en los rangos de bajo, medio y alto.	Agotamiento Emocional (Ítems del N° 1 al 5)	Frustración Fatiga Saturación emocional Irritabilidad Sobreesfuerzo laboral	**Bajo=**0-5 **Medio=**6-9 **Alto=**10-30	**Escala de Likert Ordinal** **0=**Nunca **1=**Algunas veces al año o menos **2=**Una vez al año o menos **3=**Algunas veces al mes **4=** Una vez a la semana **5=** Varias veces a la semana **6=** Diariamente
			Despersonalización (Ítems del N° 6 al 10)	Deshumanización Respuesta negativa Despectiva Evitación de relaciones personales Cosificación	**Bajo=**0-5 **Medio=**6-9 **Alto=**10-30	
			Realización personal (Ítems del N° 11 al 15)	Desempeño personal Autoeficacia Logro e impacto Vitalidad	**Bajo=**0-5 **Medio=**6-9 **Alto=**10-30	

Desempeño laboral	El desempeño laboral hace referencia a la manera en que los colaboradores de una organización cumplen con las funciones y tareas que tiene asignadas para la realización de sus labores en el cargo que ocupen en la empresa según sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades, para lograr las metas propuestas (Gonzales & Vílchez, 2021). Integrando la eficacia en la ejecución de procedimientos, la calidad de la interacción con el paciente y la familia.	Esta variable es de tipo cuantitativa que se mide con el cuestionario del Desempeño laboral que consta de 15 ítems dividida en tres dimensiones: Logro de metas, competencias y rasgos de la personalidad. Se medirán con una escala de Likert; 1 como menor puntuación y 5 como mayor puntuación para cada ítem, interpretándose los resultados en tres niveles: malo, regular y bueno.	Logro de metas (Ítems del N° 1 al 5)	Eficacia Eficiencia Efectividad	**Malo**=5-11 **Regular** = 12-18 **Bueno**=19-25	**Escala de Likert Ordinal** **1**=Nunca **2**=Casi nunca **3**=A veces **4**=Casi siempre **5**=Siempre
			Competencias (Ítems del N° 6 al 10)	Habilidades Destreza Iniciativa	**Malo**=5-11 **Regular** = 12-18 **Bueno**=19-25	
			Rasgos de la personalidad (Ítems del N° 11 al 15)	Sociabilidad Autocontrol	**Malo**=5-11 **Regular** = 12-18 **Bueno**=19-25	

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo básico, y tuvo como objetivo ampliar el conocimiento teórico (Haro et al.,2024). A través de esta investigación se pudo recoger información de la realidad para enriquecer la comprensión de la dinámica relacional de estas dos variables, teniendo en cuenta que su ejecución no contempla la aplicación de medidas correctivas ni soluciones inmediatas.

3.1.2 Nivel de investigación

Por su nivel de profundidad fue de nivel correlacional debido a que “surge plantear una hipótesis en la cual se proponga una relación entre 2 o más variables” (Ramos-Galarza, 2020) y así evaluar la correlación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Huacho con el fin de medir el grado de asociación entre nuestras dos variables mencionadas a través de la correlación de Spearman por presentar una escala de medición ordinal. Tratándose de esta forma dar un paso hacia adelante con respecto a este tema de investigación que en un futuro permitirá a otras investigaciones realizar y elaborar un análisis de la temática tratada.

3.1.3 Diseño

La presente investigación presentó un diseño no experimental transversal.

Es no experimental debido que “aborda la comprensión y descripción de fenómenos en su estado natural, sin intervención directa ni manipulación deliberada

de variables" (Artigas & Valencia-Arias, 2024). Y transversal ya que "la recopilación de datos se da en un único punto en el tiempo" (Haro et al.,2024).

Tuvo como objetivo poder indagar la incidencia y los valores que se manifestaron en las variables. Teniendo en conclusión que para la investigación no se establecieron grupos experimentales ni de control, centrándose exclusivamente en la observación y descripción de los datos en su contexto natural.

3.1.4 Enfoque

El trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, "utiliza la recolección y el análisis de datos cuantitativos para identificar patrones y validar hipótesis preestablecidas. Emplea métodos estadísticos para el análisis de los datos" (Haro et al.,2024).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Huacho. Se contó con una población de 88 profesionales de enfermería ejerciendo en los servicios de hospitalización. Se consideró:

Criterios de inclusión.

- Licenciados(as) en enfermería que laboraron en turnos diurno y nocturno en los servicios de hospitalización de medicina, pediatría, neonatología, gineco-obstetricia y cirugía.

- Licenciados(as) en enfermería que laboraron en los servicios de hospitalización de medicina, pediatría, neonatología, gineco-obstetricia y cirugía con un tiempo de permanencia mayor o igual a dos años.
- Licenciados (as) que aceptaron voluntariamente participar en la investigación.

Criterios de exclusión.

- Licenciados(as) en enfermería que se encontraron en el período de goce vacacional, descanso médico, permiso, licencia o incapacidad.
- Licenciados(as) en enfermería con un tiempo de permanencia menor a dos años.
- Licenciados(as) en enfermería que no aceptaron participar en la investigación voluntariamente.

3.2.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por 72 profesionales de enfermería.

Tipo de muestreo. Se utilizo un muestreo probabilístico aleatorio simple. Este tipo de muestreo se utilizó para garantizar que cada profesional de enfermería tuviera la misma probabilidad de ser seleccionado, reduciendo sesgos de selección.

La muestra se obtuvo luego de aplicar la fórmula de Murray y Larry:

$$n = \frac{NZ^2\ pq}{[N-1]\ E^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

N: Tamaño de la población= **88**

n: Tamaño de la muestra= **72**

Z: Nivel de confianza= **1.96**

E: Error relativo= **0,05**

p: Probabilidad de éxito o proporción esperada= **0,5**

q: Probabilidad de fracaso= **0,50**

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

Para este trabajo de investigación la técnica a emplear fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, la cual se realizó de manera mixta (virtual y presencial). Instrumentos que fueron adaptados por las autoras de la investigación y sometidas a juicio de expertos, obteniendo la validez y confiabilidad respectivamente.

3.3.2 Descripción de los instrumentos

El instrumento que se empleó para el síndrome de burnout, fue mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (HSS), con escala tipo Likert de puntuación mínima de 0 y máxima de 6, mientras que el instrumento para desempeño laboral, será mediante el cuestionario de Desempeño laboral, con escala tipo Likert de puntuación mínima de 1 y máxima de 5. Los cuestionarios mencionados fueron adaptados al contexto del estudio, se llevó a cabo mediante el juicio de experto y se utilizó la validez de contenido obteniendo valores de V Aiken y la confiabilidad mediante una prueba piloto para el instrumento.

Variable 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

FICHA TECNICA "MASLACH BURNOUT INVENTORY"	
NOMBRE ORIGINAL	Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS)
AUTORES ORIGINALES	Christina Maslach y Susan E. Jackson
AÑO DE CREACIÓN	1981
VERSION UTILIZADA	HSS (Human Services Survey). Es la versión clásica de 22 ítems dirigida a personal de salud y servicios sociales.
ESTRUCTURA ADAPTADA	Versión adaptada por las autoras al contexto de la investigación, consta de 15 ítems.
DIMENSIONES	Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal
TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN	Entre 10 y 15 minutos.

El cuestionario para la medición del Síndrome de Burnout a utilizar fue la adaptación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (HSS), con escala tipo Likert de 15 ítems, con 07 alternativas de opción múltiple: Nunca (0), Algunas veces al año o menos (1), Una vez al año o menos (2), Algunas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Varias veces a la semana (5), Diariamente (6), y puntuaciones que van del 0 al 6. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Este cuestionario se divide en tres dimensiones:

Agotamiento o cansancio emocional.

Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 5 ítems (1, 2, 3, 4, 5). Con puntuación máxima de 30.

Despersonalización.

Valora el grado en el que se autoreconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Consta de 5 ítems (6, 7, 8, 9, 10). Con puntuación máxima de 30.

Realización personal.

Evalúa sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Consta de 5 ítems (11, 12, 13, 14, 15). Con puntuación máxima de 30.

Interpretación de Puntuaciones del Cuestionario del Síndrome de Burnout

	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	0-5	6-9	**10-30**
Despersonalización	0-5	6-9	**10-30**
Realización Personal	**0-5**	6-9	10-30

Por consiguiente, se puede considerar que puntuaciones altas en las dos primeras dimensiones y baja en la tercera definen la presencia de burnout.

Validez del cuestionario.

Antes de llevar a cabo la aplicación del cuestionario, se realizó el proceso de validación a través del juicio de expertos. Para ello, se solicitó la revisión de los cuestionarios a los siguientes especialistas: Mg. Oviedo Aldave Víctor, Mg. Vergara Guadalupe Pompeyo y Mg. Rojas Zavaleta Eva Jesús. La evaluación fue realizada en función a cinco criterios: Consistencia, Representatividad, Pertinencia, Coherencia y

Claridad. A continuación, se presentan los resultados de la evaluación para el cuestionario de Síndrome de Burnout para cada uno de los criterios mencionados.

Se presentaron los resultados obtenidos de la evaluación de acuerdo a cada criterio establecido para el cuestionario de Síndrome de Burnout.

- De acuerdo a la ponderación realizada para el criterio de Consistencia, se determinó que el cuestionario de Síndrome de Burnout obtiene un V de Aiken promedio de 0.96.
- De acuerdo a la ponderación realizada para el criterio de Representatividad, se determinó que el cuestionario de Síndrome de Burnout obtiene un V de Aiken promedio de 0.96
- De acuerdo a la ponderación realizada para el criterio de Pertinencia, se determinó que el cuestionario de Síndrome de Burnout obtiene un V de Aiken promedio de 0.96
- De acuerdo a la ponderación realizada para el criterio de Coherencia, se determinó que el cuestionario de Síndrome de Burnout obtiene un V de Aiken promedio de 0.96.
- De acuerdo a la ponderación realizada para el criterio de Claridad, se determinó que el cuestionario de Síndrome de Burnout obtiene un V de Aiken promedio de 0.96.

Confiablidad del cuestionario

Para la fiabilidad de los Instrumentos, se realizó una prueba piloto en el Hospital de Chancay, contando con una muestra de 30 participantes enfermeros(as) que laboran

en los servicios de Hospitalización, obteniendo el siguiente resultado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach para el cuestionario de Síndrome de Burnout:

- De este modo, el valor obtenido en esta prueba estadística fue de 0,877, determinando una confiablidad alta para este cuestionario.

Variable 2. Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral

FICHA TECNICA "DESEMPEÑO LABORAL"	
NOMBRE ORIGINAL	Cuestionario de Desempeño Laboral
AUTORES ORIGINALES	Melani Campos Huarez
AÑO DE CREACIÓN	2017
VERSION UTILIZADA	Desempeño Laboral, versión de 20 ítems con respuestas de opción múltiple
ESTRUCTURA ADAPTADA	Versión adaptada por las autoras al contexto de la investigación, consta de 15 ítems.
DIMENSIONES	Logro de metas, Competencias y Rasgos de personalidad.
TIEMPO DE ADMINISTRACIÓN	Aproximadamente 15 minutos

El cuestionario para la medición del Desempeño Laboral a utilizar fue la adaptación del cuestionario Desempeño Laboral, con escala tipo Likert de 15

ítems, con 05 alternativas de opción múltiple: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5), y puntuaciones que van del 1 al 5. Este cuestionario se divide en tres dimensiones:

Logro de Metas.

Valora la eficacia, eficiencia, efectividad en el trabajo. Consta de 5 ítems (1, 2, 3, 4, 5). Con puntuación máxima de 25.

Competencias.

Evalúa las habilidades, destrezas e iniciativa en el trabajo. Consta de 5 ítems (6, 7, 8, 9, 10). Con puntuación máxima de 25.

Rasgos de personalidad.

Valora la sociabilidad y autocontrol del profesional de enfermería. Consta de 5 ítems (11, 12, 13, 14, 15). Con puntuación máxima de 25.

Interpretación de las Puntuaciones del Cuestionario del Desempeño Laboral

	Malo	Regular	Bueno
Logro de metas	5-11	12-18	**19-25**
Competencias	5-11	12-18	**19-25**
Rasgos de la personalidad	5-11	12-18	**19-25**

Estas puntuaciones clasificadas como malo, regular y bueno son consideradas por algunos autores como nivel bajo, nivel regular y nivel bueno. Por ende, la dimensión de logro de metas se clasificará en nivel bajo de logro de metas, nivel regular de logro de metas y nivel bueno de logro de metas. Asimismo, la dimensión de competencias se clasificará en nivel bajo de competencias, nivel regular de competencias y nivel bueno de competencias y finalmente la dimensión de rasgos de la

personalidad se clasificará en nivel bajo de rasgos de personalidad, nivel regular de rasgos de personalidad y nivel bueno de rasgos de personalidad.

Es apropiado mencionar que Yabur et al., (2024) desarrollaron un artículo de investigación titulada *"Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en trabajadores de seguridad en el Nororiente colombiano". Colombia.*

> En donde obtuvieron resultados según la dimensión de calidad de trabajo muestran que el 29.2% de los empleados sobresale por su excelencia en la ejecución de las tareas, mientras que el 51.3% alcanza un nivel "Bueno", lo que indica que realizan sus funciones con eficacia, presentan mínimos errores y sus supervisiones son rutinarias. Sin embargo, el 19.5% se encuentra en un nivel "Regular", con un trabajo estándar y desaciertos no relevantes. En la dimensión de iniciativa, se destaca que el 45.4% y el 48.1% se encuentran en los niveles "Excelente" y "Bueno", respectivamente, lo que refleja su capacidad para delegar tareas con acciones claras y precisas, evaluando de manera continua los avances y logros. En la dimensión de relaciones interpersonales muestran que el 72.7% de los trabajadores se encuentra en el nivel "Excelente", lo que resalta la amabilidad, facilita la comunicación y promueve un ambiente de franqueza, serenidad y respeto. Además, el 26% se encuentra en el nivel "Bueno", lo que refleja que mantienen una adecuada expresión emocional y buenos modales en todo momento.

En conclusión, se ha tomado en cuenta esta investigación ya que hemos relacionado la dimensión de calidad de trabajo con el logro de metas, la dimensión de iniciativa con la dimensión de competencias y la dimensión de relaciones interpersonales con rasgos de personalidad. Aunque no haya sido aplicado en profesionales de enfermería.

Validación del cuestionario.

Antes de llevar a cabo la aplicación del cuestionario, se realizó el proceso de validación a través del juicio de expertos. Para ello, se solicitó la revisión de los cuestionarios a los siguientes especialistas: Mg. Oviedo Aldave Víctor, Mg. Vergara Guadalupe Pompeyo y Mg. Rojas Zavaleta Eva Jesús. La evaluación fue realizada en función a cinco criterios: Consistencia, Representatividad, Pertinencia, Coherencia y Claridad. A continuación, se presentan los resultados de la evaluación de los dos cuestionarios para cada uno de los criterios mencionados.

Se presentaron los resultados obtenidos de la evaluación de acuerdo a cada criterio establecido para el cuestionario de Desempeño Laboral.

- De acuerdo a la ponderación realizada para el criterio de Consistencia, se determinó que el cuestionario de Desempeño Laboral obtiene un V de Aiken promedio de 0.98.
- De acuerdo a la ponderación realizada para el criterio de Representatividad del cuestionario de Desempeño Laboral obtiene un V de Aiken promedio de 0.98.
- De acuerdo a la ponderación realizada para el criterio de Pertinencia del cuestionario de Desempeño Laboral obtiene un V de Aiken promedio de 0.98.
- De acuerdo a la ponderación realizada para el criterio de Coherencia del cuestionario de Desempeño Laboral obtiene un V de Aiken promedio de 0.98.

- De acuerdo a la ponderación realizada para el criterio de Claridad del cuestionario de Desempeño Laboral obtiene un V de Aiken promedio de 0.98.

Confiablidad del cuestionario

Para la fiabilidad de los Instrumentos, se realizó una prueba piloto en el Hospital de Chancay, contando con una muestra de 30 participantes enfermeros(as) que laboran en los servicios de Hospitalización, obteniendo el siguiente resultado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach para el cuestionario de Desempeño Laboral:

De este modo, el valor obtenido en esta prueba estadística fue de 0,973, determinando una confiablidad alta para este cuestionario.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el análisis descriptivo de las variables se utilizaron medidas de tendencia central (media y mediana) y medidas de dispersión (desviación estándar y rango de valores mínimos y máximos).

Para la fase de estadística inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov; mientras que, para determinar la significancia estadística, se consideró un valor $p < 0.05$, obteniendo el nivel de significancia se describirá que tan fuerte es la correlación de las variables.

Para poder procesar los datos recolectados se tuvo que clasificar, codificar, tabular, analizar e interpretar los datos obtenidos mediante la base de datos SPSS; los resultados se presentaron mediante tablas de frecuencia y porcentaje para los niveles de las variables. Asimismo, se emplearon histogramas para observar la distribución de los

datos y diagrama de dispersión para visualizar la dirección de la relación entre ambas variables.

3.4.1 Prueba de Normalidad

Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (para n ≥50) para determinar si los datos siguieron distribución normal.

Si p > 0.05: datos normales → usar Pearson.

Si p < 0.05: datos no normales → usar Sperman.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

El estudio basado en la recolección de datos, presenta sus hallazgos mediante tablas estadísticas, y exterioriza la interpretación de los objetivos establecidos.

4.1.1. Aspectos Generales

Evaluamos la observación de la situación actual de los integrantes de la muestra.

Tabla 1. *Datos sociodemográficos de profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho*

Generalidades	Categoría	N	%
Sexo	"MASCULINO"	5	7,00
	"FEMENINO"	67	93,00
Edad	"ADULTO JOVEN"	15	21,00
	"ADULTO MADURO"	47	65,00
	"ADULTO MAYOR"	10	14,00
Año de servicio	"2 a 3 Años"	14	19,00
	"4 a 5 Años"	12	17,00
	"Mas de 5 Años"	46	64,00
Condición Laboral	"NOMBRADO"	39	54,00
	"CONTRATADO"	32	44,00
	"OTRO"	1	2,00
Otro trabajo	"Si"	24	33,00
	"No"	48	67,00
	Total	72	100,00

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

En la tabla 1, se detallan las características sociodemográficas de los 72 profesionales de enfermería evaluados. Respecto al sexo, se evidencia un predomino absoluto del género femenino con el 93% (n = 67), frente a un 7% (n = 5) del género

masculino. En relación con la edad, el grupo mayoritario estuvo constituido por adultos maduros con un 65% (*n* = 47) seguido por un 21% (*n* = 15) de adultos jóvenes, y un 14% (*n* = 10) correspondiente a adultos mayores.

Al analizar la antigüedad laboral, el 64% (*n* = 46) de los profesionales reportó tener más de 5 años de servicio; asimismo, el 19% (*n* = 14) refirió una experiencia de 2 a 3 años, mientras que el 17% (*n* = 12) restante indicó contar con 4 a 5 años de permanencia institucional. En cuanto a la condición laboral, el 54% (*n* = 39) ostenta la condición de nombrado, el 44% (*n* = 32) se encuentra bajo la modalidad de contratado y solo un 2% (*n* = 1) pertenece a otra categoría contractual. Finalmente, respecto al pluriempleo, el 67% (*n* = 48) de enfermeras declaró no poseer otro trabajo, en contrates con un 33% (*n* = 48) que afirmó ejercer funciones en un centro laboral adicional.

4.1.2. Análisis y presentación de resultados

Tabla 2. *Nivel de frecuencia de Síndrome de Burnout relacionado a Desempeño Laboral*

	SÍNDROME DE BURNOUT				**DESEMPEÑO LABORAL**			
Nivel	Alto	Moderado	Bajo	**Total**	Bueno	Regular	Bajo	**Total**
fi	3	57	12	**72**	27	32	13	**72**
%	4	**79**	17	**100**	38	**44**	18	**100**

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

En la tabla 2, se describen los niveles de frecuencia del síndrome de burnout y del desempeño laboral observados de manera independiente en los 72 profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización.

En relación con el síndrome de Burnout, se evidencia una concentración mayoritaria en el nivel moderado con el 79% del personal; seguido por el nivel bajo con el 17%, mientras solo el 4% manifestó un nivel alto de este padecimiento. Por otra parte, al evaluar la variable desempeño laboral de manera global, se aprecia se aprecia que el 44% de los profesionales se posicionó en un nivel regular, un 38% alcanzó un nivel bueno y el 18% restante se ubicó en el nivel bajo.

De manera descriptiva general, los hallazgos demuestran que la mayor proporción de muestra presenta un nivel moderado de síndrome de burnout, presentándose simultáneamente con un desempeño laboral que se sitúa predominantemente en la categoría de regular.

Tabla 3. *Distribución del profesional de enfermería según las dimensiones del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Desempeño Laboral*

	DESEMPEÑO LABORAL							
	Logros		Competencias		Rasgos		Total	
SÍNDROME DE BURNOUT	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Agotamiento Emocional	2	3	4	6	6	**8**	12	17
Despersonalización	11	15	28	**39**	18	25	57	79
Realización personal	3	**4**	0	0	0	0	3	4
Total	16	22	32	45	24	33	72	100

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

En la Tabla 3 analiza la distribución de frecuencias cruzadas entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las dimensiones del desempeño laboral en el personal de enfermería.

Al evaluar la dimensión despersonalización, se observa que concentra la mayor proporción de la muestra con un 79%; al cruzarse con el desempeño laboral, resalta que el 39% de los profesionales manifiesta simultáneamente despersonalización vinculado a la dimensión de competencias del desempeño laboral, seguido por un 25% en la dimensión rasgos de la personalidad y un 15% en el logro de metas.

Respecto a la dimensión agotamiento emocional, esta se presentó en el 17% del total de la muestra, vinculándose principalmente con la dimensión de rasgos de la personalidad en un 8%, con la dimensión de competencias en un 6% y con el logro de metas en un 3%.

Finalmente, la dimensión realización personal agrupó únicamente el 4% del personal evaluado, asociándose en su totalidad de manera exclusiva con la dimensión de logro de metas (4%).

En consecuencia, el indicador de Despersonalización (39%) como grupo grande es una señal de alerta, pues puede tener implicancias directas en el desempeño laboral haciendo que su trabajo pierda efectividad y calidad.

Tabla 4. *Distribución del profesional de enfermería según la dimensión Agotamiento Emocional y los niveles de Desempeño Laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL							
	Dimensión	Bueno		Regular		Malo		Total	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SÍNDROME DE BURNOUT	Bajo	17	**24**	13	18	4	6	34	47
	Moderado	8	11	15	**21**	8	11	31	43
	Alto	1	1	2	3	4	**6**	7	10
	Total	26	36	30	42	16	23	72	100

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

En la tabla 4 se expone el cruce de frecuencias entre los niveles de la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Al examinar los niveles bajos de agotamiento emocional, los cuales se agruparon al 47% de la muestra, se observa que el 24% experimentaron en forma conjunta un buen desempeño laboral, el 18% y 6% un desempeño regular y malo respectivamente. Por otra parte, respecto al nivel moderado de agotamiento emocional, el cual concentró al 43% de los trabajadores, resalta que el 21% se asoció con desempeño laboral regular, mientras que el nivel bueno y malo registraron un 11% cada uno.

Finalmente, en relación con el nivel alto de agotamiento emocional, este se presentó en el 10% del total de profesionales, vinculado predominantemente con un desempeño laboral malo con el 6%. Descriptivamente, se aprecia una tendencia inversamente proporcional entre ambos criterios: a medida que los niveles de la dimensión agotamiento emocional se intensifican, se evidencia una concentración proporcional hacia los niveles desfavorables del desempeño laboral en el entorno hospitalario.

Tabla 5. *Distribución del profesional de enfermería según la dimensión Despersonalización y los niveles de Desempeño Laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL							
	Dimensión	Bueno		Regular		Malo		Total	
	DESPERSONALIZACIÓN	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SÍNDROME DE BURNOUT	Bajo	24	33	31	**43**	12	17	67	93
	Moderado	0	0	2	**3**	0	0	2	3
	Alto	0	0	1	1	2	**3**	3	4
	Total	24	33	34	47	14	20	72	100

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

La tabla 5 presenta la distribución cruzada entre los niveles de la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral del personal de enfermería profesional.

Al analizar el nivel bajo de despersonalización, el cual concentró de manera predominante al 93% del total de encuestados se observa que el 43% obtuvo de forma simultánea un desempeño laboral regular, seguido por un 33% con un nivel bueno y un 17% con un nivel malo.

Respecto al nivel moderado de despersonalización, este agrupó únicamente al 3% del total de profesionales, vinculándose exclusivamente a un desempeño regular. Finalmente, el alto nivel de despersonalización representó el 4% del personal,

asociándose en un 3% con un desempeño malo y en un 1% con un desempeño laboral regular. Descriptivamente, los hallazgos evidencian que, a pesar de prevalencia de niveles bajos de despersonalización en la muestra, la presencia de manifestaciones moderadas y altas de esta dimensión tiende a coexistir con evaluaciones desfavorables (regulares y malas) del desempeño laboral.

Tabla 6. *Distribución del profesional de enfermería según la dimensión Realización Personal y los niveles de Desempeño Laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL							
	Dimensión	Bueno		Regular		Malo		Total	
	REALIZACIÓN PERSONAL	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SÍNDROME DE BURNOUT	Bajo	0	0	1	**1**	0	0	1	1
	Moderado	3	4	6	**8**	3	4	12	17
	Alto	7	10	28	**39**	24	33	59	82
	Total	10	14	35	48	27	37	72	100

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

En la tabla 6 se detalla la distribución de frecuencias cruzadas entre los niveles de la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral del profesional de enfermería.

Al observar el nivel alto de realización personal, el cual representó a la gran mayoría de la muestra con el 82% del total, se observa que el 39% manifestó simultáneamente desempeño laboral regular, un 33% se asoció con un nivel malo y un 10% con un nivel bueno. Por otra parte, respecto al nivel moderado de realización personal, este agrupo al 17% de los profesionales, vinculándose con un desempeño regular en un 8% y con los niveles bueno y malo en un 4% cada uno.

Finalmente, el nivel bajo de realización personal se registró únicamente en el 1% de la muestra, correspondiente en su totalidad a un desempeño laboral regular (1%). Descriptivamente, los hallazgos evidencian que, a pesar de que la mayor parte del personal de enfermería conserva niveles óptimos (altos) de realización personal, esta condición protectora guarda estrecha correspondencia y de manera predominante con desempeños laborales evaluados entre las categorías regular y mala en los servicios de hospitalización.

Tabla 7. *Distribución del profesional de enfermería según los niveles del Síndrome de Burnout y la dimensión Logro de Metas*

	DESEMPEÑO LABORAL							
Dimensión	**LOGRO DE METAS**							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
SÍNDROME DE BURNOUT	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	5	7	6	**8**	1	1	12	17
Moderado	17	24	28	**39**	12	17	57	79
Alto	0	0	2	**3**	1	1	3	4
Total	22	31	36	50	14	19	72	100

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

En la tabla 7 se expone la distribución de frecuencia cruzadas entre los niveles globales del síndrome Burnout y la dimensión logro de metas, correspondiente a la variable desempeño laboral.

Al analizar el nivel moderado del síndrome Burnout, el cual agrupó la mayor parte de la muestra con el 79% de los profesionales, se observa que el 39% de ellos experimentó simultáneamente un nivel regular en el logro de metas, seguido por un 24% con el nivel bueno y un 17% con un nivel malo. Por otra parte, respecto al nivel bajo de síndrome de Burnout, este concentró al 17% del personal, asociándose con un logro de metas regular en un 8%, con un nivel bueno y malo del 7% y 1% respectivamente.

Finalmente, el nivel alto del Síndrome de Burnout se registró en el 4% del total de la muestra, vinculándose en un 3% con un logro de metas regular y en 1% con un nivel malo. Desde una perspectiva global, los hallazgos demuestran que la prevalencia del Síndrome de Burnout, fundamentalmente en su rangos moderados y altos, coexiste de manera mayoritaria con un cumplimiento regular o malo en la dimensión de logro de metas dentro de los servicios de hospitalización.

Tabla 8. *Distribución del profesional de enfermería según los niveles del Síndrome de Burnout y la dimensión competencias*

	DESEMPEÑO LABORAL							
Dimensión	**COMPETENCIAS**							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
SÍNDROME DE BURNOUT	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	7	**10**	4	6	1	1	12	17
Moderado	18	25	23	**32**	16	22	57	79
Alto	0	0	0	0	3	**4**	3	4
Total	25	35	27	38	20	27	72	100

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

En la tabla 8 se expone la distribución de frecuencias cruzadas entre los niveles globales del Síndrome de Burnout y la dimensión competencias, correspondiente a la variable desempeño laboral.

Al analizar el nivel moderado de Síndrome de Burnout, el cual concentró de manera predominante al 79% de la muestra total; se observa que el 32% de los profesionales se asoció con un nivel regular en el desarrollo de sus competencias, seguido por un 25% con un nivel bueno y un 22% que se vinculó con un nivel malo. Por otra parte, en relación con el nivel bajo de Síndrome de Burnout, este se agrupó al 17%

del personal, asociándose a un nivel bueno en competencias en el 10%, con un nivel regular en el 6% y malo en el 1%.

Finalmente, se mantiene una alta incidencia de burnout registrándose el 4% del total de profesionales evaluado, asociándose en su totalidad de manera exclusiva con un nivel malo en la dimensión de competencias. En líneas generales, los hallazgos evidencian que la manifestación del Síndrome de Burnout, especialmente en sus rangos moderados altos, se vinculan de forma mayoritaria con evaluaciones de competencias profesionales que se sitúan entre las categorías regular y mala dentro del ámbito hospitalario.

Tabla 9. *Distribución del profesional de enfermería según los niveles del Síndrome de Burnout y la dimensión Rasgos de la personalidad*

	DESEMPEÑO LABORAL							
Dimensión	**RASGOS DE LA PERSONALIDAD**							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
SÍNDROME DE BURNOUT	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	6	**8**	4	6	2	3	12	17
Moderado	24	33	32	**44**	1	1	57	79
Alto	0	0	3	**4**	0	0	3	4
Total	30	41	39	54	3	4	72	100

Nota. Datos extraídos del cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

Los resultados de la tabla 9 detallan la interacción estadística entre las categorías globales del Síndrome de Burnout y el perfil de los profesionales según la dimensión rasgos de personalidad.

De manera predominante el Síndrome de Burnout se concentró en el nivel moderado con un 79% de la muestra total, se aprecia que un 44% de los profesionales se asoció con un nivel regular en sus rasgos de personalidad, seguido de un 33% con un nivel bueno y el 1% asociado al nivel malo. Por otro lado, en relación con el nivel bajo de síndrome de Burnout, este agrupó al 17% del personal, relacionándose con un nivel bueno en el 8%, mientras que el 6% y 3% se relacionó con un nivel regular y malo respectivamente.

Por último, del total de los profesionales de enfermería evaluados, el 4% alcanzó un nivel alto del Síndrome de Burnout, asociándose en su totalidad de manera exclusiva con un nivel regular en la dimensión rasgos de la personalidad (4%). A nivel analítico los hallazgos demuestran que la manifestación del Síndrome de Burnout, especialmente en su rango moderado, guarda una estrecha correspondencia con evaluaciones de rasgos de la personalidad orientadas predominantemente hacia la categoría regular en el entorno hospitalario. En resumen, la personalidad de un profesional de la salud no es únicamente una característica personal, sino un elemento que puede influir en el grado de vulnerabilidad o fortaleza de esa persona ante el burnout.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

H_1: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026

H_0: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026

Tabla 10. *Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones de estudio*

		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Logro de metas	Competencias	Rasgos de la personalidad	Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
N		72	72	72	72	72	72	72	72
Parámetros normales[a,b]	Media	1,6250	1,0972	2,8056	2,1528	2,0972	2,4167	1,8750	2,1944
	Desv. Desviación	,65944	,38124	,43245	,70531	,79007	,57531	,44207	,72460
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,301	,531	,493	,252	,235	,307	,445	,242
	Positivo	,301	,531	,326	,252	,188	,307	,347	,231
	Negativo	-,243	-,399	-,493	-,234	-,235	-,303	-,445	-,242
Estadístico de prueba		,301	,531	,493	,252	,235	,307	,445	,242
Sig. Asintótica (bilateral)		,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]	,000[c]

Nota. A través del programa estadístico SPSS.v25 se llevó a cabo la realización de un análisis de Normalidad que permitirá comprobar el comportamiento de los datos. a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación

En la tabla 10 se muestran los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, aplicada a una muestra de 72 profesionales de enfermería del Hospital Regional de Huacho. El análisis estadístico revela las variables principales (Síndrome de Burnout y Desempeño laboral) y sus respectivas dimensiones analizadas (Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización personal, Logro de metas, Competencias, Rasgos de la personalidad) obtuvieron un valor de significancia asintótica bilateral igual a 0.000 ($p<0.05$).

Según tentativa de *Normalidad* para valor sig. < 0,05 se usa la prueba de datos no paramétricos denominado "*prueba Rho Spearman"* para la comprobación de la hipótesis con la finalidad de establecer el carácter relacional y significancia estadística del estudio.

Tabla 11. *Resultados de la prueba de correlación entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral*

Prueba			**Desempeño laboral**
Rho Spearman	**Síndrome de Burnout**	Coeficiente Correlación	0,462
		Significancia (bilateral)	0,002
		N	72

Nota. Datos procesados mediante el software informático SPSS versión 25.0, a partir de las respuestas brindadas por los profesionales de enfermería de los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

En la Tabla 11, se exponen los resultados del contraste de la hipótesis general mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman. Los hallazgos muestran un valor de significancia 0,002, menor que el nivel crítico de significancia estadístico ($\alpha = 0,05$). Este resultado permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1). Asimismo, el coeficiente de correlación obtenido es de 0, 462, lo que determina la existencia de una correlación positiva media o moderada entre las variables. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Planteamiento de las hipótesis especifica 1

H_1: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

H_0: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Tabla 12. *Resultados de la prueba de correlación de la dimensión Agotamiento emocional y Desempeño laboral*

Prueba			**Desempeño laboral**
Rho Spearman	**Dimensión Agotamiento emocional**	Coeficiente Correlación	0,308
		Significancia (bilateral)	0,009
		N	72

Nota. Datos procesados mediante el software informático SPSS versión 25.0, a partir de las respuestas brindadas por los profesionales de enfermería de los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

En la tabla 12 se presentan los resultados del contraste estadístico para la primera hipótesis específica a través del coeficiente de Rho Spearman. Los hallazgos muestran un valor de significancia bilateral de 0,009, el cual se sitúa por debajo del nivel crítico de significancia ($\alpha = 0,05$). Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de la investigación. A su vez, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,308, evidenciándose una relación positiva de magnitud baja entre ambas variables. Por lo expuesto, se concluye existe relación y significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Planteamiento de las hipótesis especifica 2

H_1: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

H_0: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Tabla 13. *Resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre de la dimensión Despersonalización y Desempeño laboral*

Prueba			**Desempeño laboral**
Rho Spearman	**Dimensión Despersonalización**	Coeficiente Correlación	0,368
		Significancia (bilateral)	0,023
		N	72

Nota. Datos procesados mediante el software informático SPSS versión 25.0, a partir de las respuestas brindadas por los profesionales de enfermería de los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

En la tabla 13 se exhiben los resultados del análisis estadístico inferencia correspondiente a la segunda hipótesis específicamente mediante el coeficiente de Rho Spearman. Los resultados muestran un valor de significancia bilateral de 0,023; menor a 0,05, determinando le rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa. Con respecto al coeficiente de correlación, este alcanzó un valor de 0,368;

considerado como una correlación positiva media. Por consiguiente, se concluye que existe relación y significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Planteamiento de las hipótesis especifica 3

H_1: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

H_0: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Tabla 14. *Resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman de la dimensión Realización personal y el desempeño laboral*

Prueba			**Desempeño laboral**
Rho Spearman	**Dimensión Realización personal**	Coeficiente Correlación	0,500
		Significancia (bilateral)	0,000
		N	72

Nota. Datos procesados mediante el software informático SPSS versión 25.0 a partir de las respuestas brindadas por los profesionales de enfermería de los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

Al analizar estadísticamente la tabla 14, se observa un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,500 (asociación positiva de magnitud moderada o media), y una significancia bilateral (p-valor) de 0,000; la cual, al ser menor que el nivel de significancia convencional ($\alpha = 0,05$), demuestra una alta solidez estadística para rechazar la H_0. Ello permite concluir que existe relación y significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Planteamiento de las hipótesis especifica 4

H_1: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

H_0: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Tabla 15. *Resultados de la prueba de correlación de Rho Spearman entre Síndrome de Burnout y la dimensión Logro de metas*

Prueba			**Dimensión Logro de metas**
Rho Spearman	**Síndrome de Burnout**	Coeficiente Correlación	0,359
		Significancia (bilateral)	0,007
		N	72

Nota. Datos procesados mediante el software informático SPSS versión 25.0, a partir de las respuestas brindadas por los profesionales de enfermería de los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

Los hallazgos derivados de la prueba no paramétrica de Rho Spearman confirman que el Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la dimensión Logro de metas del desempeño laboral. El análisis reportó un coeficiente de correlación positiva media, en un valor de significancia 0,007 cumpliendo rigurosamente con el criterio menor a 0,05 lo que concluye. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica planteada, concluyendo que existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Planteamiento de las hipótesis especifica 5

H_1: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

H_0: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Tabla 16. *Resultados de la prueba de correlación de Rho Spearman entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Competencias*

Prueba			**Dimensión Competencias**
Rho Spearman	**Síndrome de Burnout**	Coeficiente Correlación	0,465
		Significancia (bilateral)	0,006
		N	72

Nota. Datos procesados mediante el software informático SPSS versión 25.0, a partir de las respuestas brindadas por los profesionales de enfermería de los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

La tabla 16 evidencia u coeficiente d correlación de Rho de Spearman derivado de 0,465 esto se interpreta como una correlación positiva media o moderada, y un valor de significancia 0,006, cumpliendo formalmente con el criterio de decisión de ser menor a 0,05 en consecuencia, se acepta la hipótesis específica propuesta; lo que lleva a concluir la existencia de una relación y significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Planteamiento de las hipótesis especifica 6

H_1: Existe relación y significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión rasgos de la personalidad en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

H_0: No existe relación y significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión rasgos de la personalidad en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Tabla 17. *Resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman entre del Síndrome de Burnout y la dimensión Rasgos de la personalidad*

Prueba			**Dimensión Rasgos de la personalidad**
Rho Spearman	**Síndrome de Burnout**	Coeficiente Correlación	0,455
		Significancia (bilateral)	0,004
		N	72

Nota. Datos procesados mediante el software informático SPSS versión 25.0, a partir de las respuestas brindadas por los profesionales de enfermería de los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Interpretación

Los datos estadísticos derivados de la prueba no paramétrica de Rho Spearman confirman que el valor de 0,455 se deriva en una correlación positiva media. Por otro parte, un valor de significancia bilateral de 0,004 menor a 0,05 lo determina el rechazo a

la hipótesis nula; permitiendo concluir que existe relación y significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión rasgos de la personalidad en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El objetivo general de la investigación fue establecer la asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho. El análisis mediante la prueba de correlación Rho Spearman demostró una correlación positiva de magnitud media entre ambas variables. Este hallazgo metodológico permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_1), confirmando que la presencia y severidad del Síndrome de Burnout está significativamente vinculada al desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho.

A nivel descriptivo, se identificó que la despersonalización fue la dimensión predominante del síndrome de Burnout afectando al 79% de los profesionales de enfermería, y asociándose principalmente con la dimensión competencias del desempeño laboral (39%). Por otra parte, el agotamiento emocional se presentó en el17%, relacionándose con la dimensión rasgos de la personalidad (8%), mientras que la realización personal fue la dimensión menos frecuente (4%), asociándose con la dimensión logro de metas (4%).

Estos resultados concuerdan con lo reportado por Pastor (2021), en su investigación realizada en el Hospital Regional de Huacho, quien concluyó que existe una relación significativa y una correlación positiva de magnitud media entre el Burnout y el desempeño laboral del personal asistencial. Asimismo, coinciden con el estudio de Jesús et al. (2025), quienes hallaron un nivel moderado de Burnout fue en profesionales de enfermería, predominando la dimensión de despersonalización, coincidiendo con la alta frecuencia de esta dimensión identificada en la presente investigación.

Bajo el enfoque de la gestión del cuidado, las exigencias críticas de los servicios de hospitalización, caracterizados por la sobrecarga laboral y exposición permanente con los pacientes y sus familiares actúan como detonante de la despersonalización. El profesional de enfermería, desarrolla una respuesta negativa o una falta de control emocional como mecanismo de defensa disfuncional frente a situaciones estresantes; ocasionando un deterioro de sus competencias relacionales, limitando su capacidad para brindar un cuidado humanizado, empático, seguro y de alta calidad.

Este fenómeno se fundamenta sólidamente en la Teoría de las Demandas y Recursos Laborales (Bakker et al., 2023), la cual postula que el desbalance crónico entre las demandas operativas extremas (carga de trabajo, presión temporal) y los recursos organizacionales e individuales disponibles precipita el desgaste del personal influyendo en el bienestar del trabajador y, por ende, en su desempeño. En ese sentido, las elevadas exigencias propias del servicio de hospitalización pueden favorecer la aparición del síndrome de Burnout, mermando directamente la calidad de sus intervenciones profesionales.

Respecto al primer objetivo específico, el análisis demostró una correlación positiva de magnitud baja y estadísticamente significativa a través de la prueba de Rho Spearman entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica alterna correspondientemente.

Los resultados demuestran que el 47%de los enfermeros presentó un nivel bajo de agotamiento emocional, asociándose a un buen desempeño laboral (24%). El nivel moderado (43%) se relacionó con un desempeño laboral regular (21%), mientras que solo un 10% experimentó un nivel alto de agotamiento emocional, vinculado a un desempeño laboral malo (6%).

Esta distribución es afín a los hallazgos de Paúles-Cuesta et al. (2023) en un Hospital universitario de España, donde el agotamiento emocional afectó a un reducido grupo de profesionales de enfermería, reflejando una tendencia similar a la baja proporción de niveles críticos reportados en esta investigación.

El predominio de niveles bajos y moderados de agotamiento emocional sugiere que la mayoría de los profesionales de enfermería evaluados conserva recursos personales como resiliencia, control de estrés y paz mental para afrontar de manera óptima las demandas de los servicios de hospitalización de manera eficiente. Sin embargo, el grupo de profesionales de enfermería que presentó un nivel alto de agotamiento emocional constituye un grupo de alto riesgo organizacional. La fatiga psicofísica extrema reduce los niveles de alerta del profesional incrementado la probabilidad de eventos adversos, ausentismo y deserción laboral.

Este panorama se sustenta teóricamente en el Modelo de Adaptación de Callista Roy (Quesada et al., 2023). El modelo explica que los estímulos del ámbito hospitalario pueden superar la capacidad de adaptación (tanto reguladores como cognitivos) del profesional de enfermería. Al fallar el proceso adaptativo, se desencadena el agotamiento emocional, lo que no solo repercute en la homeostasis del cuidador sino también en el desempeño de su rol profesional y la calidad de la atención paciente.

Referente al segundo objetivo específico, se demostró una correlación positiva de magnitud media y estadísticamente significativa despersonalización y el desempeño laboral. Por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica de investigación.

Los resultados que el 93% de los participantes experimentó un nivel bajo de despersonalización, asociándose a un desempeño laboral regular (43%). El nivel

moderado (3%) se relacionó con un desempeño regular (3%) y el nivel alto (4%) se vinculó con un desempeño laboral malo (3%).

Este patrón guarda similitud con lo reportado por Vegas (2021), quien encontró que los profesionales de enfermería con bajo nivel de Burnout en la dimensión despersonalización presentaron predominantemente un desempeño laboral regular. Sin embargo, difiere de los obtenidos por Ortega y Ruiz (2022), en la provincia de Cañete, quienes reportaron una correlación negativa significativa de nivel fuerte entre el desempeño laboral y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Esta discrepancia podría atribuirse a variaciones socio-organizacionales, diferencias en la dotación de personal y las particularidades de los sistemas de soporte de cada institución sanitaria estudiada.

La baja prevalencia de despersonalización severa (4%) en el Hospital Regional de Huacho revela que la mayoría de los profesionales de enfermería aún logra establecer relaciones terapéuticas saludables basadas en la empatía, la comprensión y la escucha activa. Pese a ello, el reducido grupo que presentó niveles altos de despersonalización asociado a un desempeño laboral malo requiere especial atención. Este estado de insensibilidad defensiva compromete de forma directa la calidad del cuidado traduciéndose en un atención despersonalizada y fría. Por lo que es indispensable que la institución implemente programas de bienestar emocional y estrategias de humanización del cuidado para mitigar este riesgo.

En cuanto al tercer objetivo específico, se analizó a través de la prueba estadística Rho Spearman evidenciándose la existencia de correlación positiva de magnitud media y estadísticamente significativa entre la realización personal y el

desempeño laboral, lo que conllevó al rechazo de la H_0 y la aceptación de la hipótesis específica alterna.

Los hallazgos muestran predominio del nivel alto de realización personal con un 82%, asociándose a un desempeño laboral regular (39%). El nivel moderado (17%) se vinculó principalmente con un desempeño regular (8%), y el nivel bajo (1%) se asoció de igual manera con un desempeño laboral regular (1%).

A diferencia de estos hallazgos, Ballena & Cruz (2024) identificaron la existencia de una relación moderada y de sentido inverso (negativa) entre la realización personal y el desempeño, indicando que una menor afectación por Burnout en los profesionales de enfermería permite que su desempeño no se vea afectado preservando la efectividad laboral de los enfermeros.

La elevada tasa de realización personal refleja que los profesionales de enfermería experimentan un fuerte sentido de autoeficacia, orgullos profesional y valoración de sus competencias, manteniéndose actualizado cognitivamente. Sin embargo, el grupo que presentó niveles bajos de realización personal asociado a un desempeño laboral regular merece ser atendido, dado que este estado se asocia con baja autoestima, desmotivación crónica y frustración profesional. En ese sentido la gestión hospitalaria debería implementar políticas de reconocimiento, así como también ofrecer apoyo psicológico y programas de educación continua que refuercen la motivación intrínseca del personal de salud.

En cuanto al cuarto objetivo específico, se confirmó una de correlación positiva de magnitud media y una significancia entre Síndrome de Burnout y la dimensión logro de metas del desempeño laboral. En ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis en la que se determina que preexiste la relación entre el Síndrome de

Burnout y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho.

Descriptivamente, se halló un predominio de nivel moderado del síndrome de Burnout (79%), asociado a un nivel regular en la dimensión logro de metas (39%). El nivel bajo de Burnout (17%) se relacionó con un nivel regular en la consecución de logro de metas (8%), mientras que el nivel alto de Burnout (4%) se asoció también a un nivel regular en la dimensión logro de metas (3%).

Este comportamiento coincide con lo expuesto por Mojonero y Rosas (2022), quienes determinaron que un nivel moderado de Burnout se relaciona de forma prevalente con un desempeño laboral predominantemente regular medido a través del indicador de eficiencia. El logro de metas de enfermería depende intrínsecamente de la eficiencia, eficacia y efectividad operativa, aspectos esenciales para evaluar el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Cuando el personal experimenta un estrés laboral crónico (nivel moderado de Burnout), se reduce su capacidad para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución y cumplir con los estándares del plan de cuidados. Ello evidencia la importancia de fortalecer el entorno laboral mediante la estructuración de entornos de trabajo saludables que optimicen los flujos organizacionales y que favorezca el bienestar físico y emocional del profesional de enfermería. Esto puede contribuir al cumplimiento de logro de metas, así como también brindar una atención segura y de calidad a los pacientes hospitalizados.

Con respecto al quinto objetivo específico, se obtuvo que el valor obtenido fue significativo a través de la prueba estadística Rho Spearman lo que indica la existencia

de correlación positiva de magnitud media entre Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias.

En virtud de los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis en la que se determina que preexiste la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho.

El comportamiento de los datos muestra que el nivel moderado del síndrome de Burnout (79%) se asoció con un nivel regular en la dimensión competencias del desempeño laboral (32%). El nivel bajo de Burnout (17%) se relacionó con un nivel bueno en la dimensión competencias (10%), en tanto que el nivel alto de Burnout (4%), se vinculó a un nivel malo en la dimensión competencias (4%).

Los resultados guardan coherencia con la investigación de Loja (2021), quien concluyó que los profesionales de enfermería presentan un desempeño laboral predominantemente regular en áreas clave como la iniciativa y la creatividad, aspectos intrínsecos a la dimensión competencias considerada en la presente investigación.

Las competencias profesionales en enfermería no solo exigen destrezas técnicas, sino también habilidades cognitivas complejas y proactividad bajo presión. Fortalecer las competencias del profesional de enfermería constituye un aspecto fundamental para mantener un adecuado desempeño laboral en los servicios de hospitalización, porque el desarrollo continuo de habilidades a través de capacitaciones continuas, destrezas e iniciativa favorece el verdadero sentido de liderazgo, una atención segura, eficiente y de calidad aun frente a las exigencias propias del entorno hospitalario.

Finalmente, para el sexto objetivo específico, se determinó una correlación positiva de magnitud media entre Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión rasgos de la personalidad, lo que justificó el rechazo de la hipótesis nula y la consiguiente aceptación de la hipótesis específica alterna.

Se observó un claro predominio del nivel moderado del síndrome de Burnout (79%), asociándose a un nivel regular en la dimensión rasgos de la personalidad (44%). El nivel bajo de Burnout (17%) se relacionó con un nivel bueno en esta dimensión (8%), mientras que el nivel alto del síndrome de Burnout (4%) se vinculó con un nivel regular en la dimensión rasgos de la personalidad (4%).

En base a lo expuesto, el predominio de nivel regular en la dimensión rasgos de personalidad subraya la necesidad crítica de fortalecer rasgos conductuales clave como la sociabilidad, la tolerancia al estrés y el autocontrol emocional en el profesional de enfermería. Un entorno laboral altamente demandante desgasta las capacidades de regulación interpersonal del enfermero, afectando la comunicación dentro del equipo multidisciplinario y la relación terapéutica con el paciente.

Este hallazgo encuentra un sustento en la Teoría de las Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau (Crisóstomo & Oscuvilca, 2024). Peplau concibe la práctica profesional de enfermería como un proceso interpersonal terapéutico y constructivo. El adecuado desarrollo de esta relación exige que el enfermero posea un alto nivel de autoconocimiento y estabilidad emocional para gestionar el sufrimiento del paciente y resolver conflictos de forma asertiva. El Burnout, al deteriorar los rasgos funcionales de la personalidad, obstaculiza la creación de este vínculo terapéutico indispensable para el cuidado humanizado y la recuperación del paciente en el ámbito de hospitalización.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se determinó la existencia de una relación significativa, positiva (directa) de magnitud media entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026, rechazándose la hipótesis nula (H_0) y se aceptando la hipótesis alterna (H_1) al obtenerse un valor de significancia estadística p = 0,002 y un Rho de Spearman de 0,462. A nivel empírico, se evidencia que la coexistencia de un nivel moderado de desgaste profesional se asocia con un desempeño laboral de categoría regular, demostrando que las fluctuaciones del síndrome inciden en la respuesta laboral del profesional de enfermería.

Se estableció que existe relación significativa, positiva y de magnitud media entre el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral (*Rho Spearman* = 0,308, p = 0.009). Metodológicamente, se identifica que niveles bajos de agotamiento emocional se asocian con un buen desempeño laboral, infiriendo que el incremento del desgaste psicofísico correlaciona con un detrimento progresivo del cuidado de enfermería.

Se comprobó una relación significativa, directa y de magnitud media entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral (r_S = 0,368; p = 0.023). Se concluye que las conductas de distanciamiento afectivo y frialdad relacional adoptadas por los enfermeros frente al estrés crónico impactan negativamente en las dimensiones conductuales de su desempeño asistencial.

Se determinó una relación altamente significativa, positiva y de magnitud media-alta entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral (r_S = 0,500; p = 0,000). Se concluye que, el fomento de la autoeficacia percibida optimiza las

capacidades del personal, aunque de manera aislada en la dinámica hospitalaria no es suficiente para la transición de un desempeño regular hacia la categoría de excelencia.

Se demostró una relación significativa, positiva y de magnitud media entre el Síndrome Burnout y la dimensión logro de metas del desempeño laboral (r_S = 0,359; p = 0,007). Esto indica que la presencia de estrés crónico actúa como un factor limitante en la efectividad y eficiencia del personal, asociando el Burnout moderado con un cumplimiento regular de los objetivos institucionales de los servicios de hospitalización

Se estableció una relación significativa, directa y de magnitud media entre el Síndrome Burnout y la dimensión competencias del desempeño laboral (r_S = 0,465; p = 0,006). Se concluye que el nivel de severidad del desgaste profesional condiciona de forma directa el despliegue de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales del enfermero en su práctica asistencial.

Se evidenció una relación significativa, positiva y de magnitud media entre el Síndrome Burnout y la dimensión rasgos de la personalidad del desempeño laboral sustentada en un Rho de Spearman = 0,455 y un valor p = 0,004. Se concluye que la expresión conductual de rasgos funcionales de la personalidad en el entorno asistencial (como la sociabilidad y el autocontrol) se ve fuertemente interferida y modulada por el nivel de desgaste profesional experimentado.

En síntesis, se confirma la interdependencia crítica entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el contexto hospitalario estudiado. El agotamiento emocional y la despersonalización actúan como los principales elementos de interferencia en el desempeño, mientras que las competencias y el logro de metas se ven obstaculizados por el desgaste psicosocial imperante, impidiendo que el profesional de enfermería alcance niveles óptimos excelencia en el cuidado.

6.2 Recomendaciones

Recomendar a la Dirección Ejecutiva y a la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Regional de Huacho el diseño y ejecución de un programa de gestión de la salud ocupacional y optimización de recursos humanos enfocados en los servicios de hospitalización. Se debe priorizar la planificación de la dotación de personal según la demanda de pacientes garantizando periodos de descanso fisiológicos adecuados orientadas a reducir los niveles de agotamiento físico y mental del personal de enfermería, favoreciendo un desempeño laboral de excelencia.

Sugerir a la Jefatura del Departamento de Enfermería y a las Jefaturas de Enfermería de los Servicios de Hospitalización, el establecimiento de canales formales de comunicación multidireccional, como dinámicas de escucha activa y diálogos asertivos de cada turno. Esta estrategia busca canalizar de oportunamente las dificultades operativas y la carga emocional, fortaleciendo el clima laboral y las competencias relacionales del personal.

Exhortar a la Unidad de Docencia e Investigación, en coordinación con el comité de seguridad y el área de salud ocupacional, ejecutar talleres teóricos prácticos periódicos de tamizaje y detección temprana de despersonalización y agotamiento emocional. Estas capacitaciones deben dotar al profesional de enfermería de herramientas de afrontamiento psicofisiológico ante el estrés crónico, para proteger la salud del personal asistencial y la calidad del cuidado.

Proponer a los futuros investigadores desarrollar estudios bajo un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) para correlacionar las variables y profundizar cualitativamente en los factores organizacionales del estrés laboral. Asimismo, se sugiere ampliar la muestra y aplicar diseños comparativos interinstitucionales que analicen la relación

entre el Burnout y el desempeño laboral según la carga de trabajo, la disponibilidad de recurso y condiciones contractuales.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Annia, M. F. (2017). *El Sindrome de Burnout en los profesionales de Enfermeria de los Servicios de Hospitalizacion y Emergencia del Hospital Regional de Huacho,2017.* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/8849/Tesis_S%c3%adndrome_Profesionales_Servicios.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aliaga Cordova, S. B., & Cordova Aldana, R. N. (2024). *Síndrome de burnout y resiliencia en colaboradores de una institución educativa particular, Huancayo – 2023.* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Continental]. Repositorio Continental.https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15371/1/IV_FHU_501_TE_Aliaga_Cordova_2024.pdf

Artigas, W., & Valencia-Arias, A. (2024). "Marco metodológico de la investigación". En A. Valencia-Arias, E. A. Hernández Alfonso, F. Torres Granadillo, J. Díaz-Barrios, L. Codina, L. E. Paz Enrique, . . . W. Artigas, *Trabajo de grado: elaborar y publicar sus resultdos. Una guía para lograrlo.* (págs. 61-75). Estados Unidos: High Rate Consulting.https://doi.org/10.38202/trabajodegrado4

Ballena Espinal, C. L., & Cruz Nieto, A. I. (2024). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital Público de Chepén.* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Nacional de Trujillo]. Acceso Libre a la Información Científica.https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/52d4d006-da12-41fd-98a8-3eba1e5b6eb3/content

Burgos Medina, R. K. P., & Salazar Ventura, M. P. (2020). *Nivel de estrés del profesional de enfermería de un Hospital MINSA, Trujillo 2020*.[Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Cesar Vallejo].Repositorio de la Universidad César Vallejo.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91200/Burgos_MRKP-Salazar_VMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabada Espinoza, B. L. (2024). *Síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Villa El Salvador, Lima 2023*. [Tesis Para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener.https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/47d914c1-347a-444d-8247-3951c425340c/content

Ccoscco de la Cruz, A. (2021). *Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal de Enfermería en una Clínica Privada,Lima-2020.*[Tesis Para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Norbert Wiener].Repositorio de la Universidad Norbert Wiener.https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/92b4598d-3e31-4cb4-a0dd-e273e730ca79/content

Crisostomo Ramos, D. d. P., & Oscuvilca Suarez, L. Y. (2024). *Relación enfermera-paciente valorado con la teoría de Hildegard Peplau con su satisfacción en los servicios de internamiento del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2022*. [Tesis Para optar al título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/4607/1/T026_71224027_T.pdf

Diaz Mayuri, E. J., & Diaz Mayuri, K. J. (2024). S*índrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cañete,2023* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Enfermería, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio de la Universidad Nacional del Callao. https://repositorio.unac.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b3561515-aa4f-45c2-bb5f-a9751c852b3f/content

Diaz Ramis, B. P., & Moy Córdova, D. Y. (2022). *Impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Huacho* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72988/Diaz_RBP-Moy_CDY-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Huamani Rojas, I. A., & Tovar Huarcaya, K. S. (2023). S*índrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros y obstetras de la Microred de Salud de Chilca - 2022*. [Tesis para obtener Título Profesional de Enfermería, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14100

Loja Rojas, R. (2021). *Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas-2019*. [Tesis para obtener Título Profesional de Enfermería, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas. https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2390/Loja%20Rojas%20Rafael.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Medrano Castillo, Z. T. (2022). *Síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 Hospital de Huaral,2022.* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109413/Medrano_CZT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mojonero Tito, J. D., & Rosas Hilario, M. D. (2022). Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio de la Universidad Autónoma de Ica. https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1562/3/MOJONERO%20TITO%20JIMENA%20DAYANA%20-%20ROSAS%20HILARIO%20MAGALY%20DALESSKA.pdf

Oliva Rios, O. (2022). *Sobrecarga Laboral y Sindrome de Burnout del Personal de Enfermeria del Area Covid-19, Hospiral de Barranca* [Tesis para obtener el grado académico de maestro(a) en gerencia de servicios de salud, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Universidad José Faustino Sánchez Carrión. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7181/tesis%20oliva%20rios.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortega Huallanca, M. N., & Ruiz Garces, D. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud de la provincia de Cañete, 2022.* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, Universidad César Vallejo].Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109580/Ortega_HMN-Ruiz_GD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pastor Crispin, M. N. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huacho, 2021*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad de César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90952/Pastor_CMN-SD.pdf?sequence=1

Pradas Hernández, L. (2022). *Niveles y Factores de riesgo de Burnout en profesionales de Enfermería del área de pediatría*. [Tesis para obtener doctorado en Psicología, Universidad de Granada]. Repositorio de la Universidad de Granada. https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/73161/89288%281%29.pdf

Vargas Barrantes,B. (2022). *Calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital II Ramón Castilla-2022*. [Trabajo académico para optar el título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f275b118-919a-4504-984b-d20de740aa96/content

Vegas Coral, Rosa Angelica. (2021). *Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022".* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener.

https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/590bd57f-657b-459e-964d-ea95763b0b53/content

7.2 Fuentes hemerográficas

Aburto-Moreno, M. L., Podestá Gavilano, L. E., & Aburto-Moreno, M. C. (2024). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de salud. Hospital Modular Bicentenario del Perú. *Edumecentro, 16*(1), e2974. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9781581

Aguilar, C., Chaves, O., Loaiza, C., Mongue, J., Vega, M., Rojas, J., & Campos, G. (2019). Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense. *Scielo*, (37).245-262.https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682019000200245

Alvarado Alvarado, G., Álvarez Escobar, Y., & Zambrano de Pérez, N. (2023). Desempeño del personal de enfermería en la unidad de cirugía del Hospital Central. *Salud, Arte y Cuidado Revista Venezolana de Enfermería y Ciencias de la Salud*,*16*(1), 23-28. https://doi.org/10.5281/zenodo.7574653

Ancco Choquecondo, R.D., Calderón Paniagua, D.G., Quispe Vilca, G.R., Pacompia Toza, J.F., & Quispe Vilca, J del R. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Vive Revista de Investigación en Salud*,*6*(17).491-502. https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240

Arias-Gutierrez, A., & Brenes-Gómez, E. (2024). Síndrome de desgaste ocupacional en el personal de enfermería del área de salud de Parrita, Puntarenas, Costa Rica. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, *11*(1). https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2024.e11122404

B. Bakker, A., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *39*(3), 157-167. https://doi.org/10.5093/jwop2023a17

B. Bakker, A., & D. de Vries, J. (2021). Teoría de las demandas laborales y los recursos y autorregulación: nuevas explicaciones y soluciones para el agotamiento laboral. *Taylor & Francis*, *34*(1),1-21. https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695

Bautista Cuello Rossmery, C. F. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.*Revista de Investigacion Valor Agregado*, *7*(1),109-121. file:///C:/Users/51980/Downloads/valoragregado,+109-121%20(1).pdf

Bosque Giménez, L., Larrosa Espinosa, I., Espinosa Navarro, E., Calvo Górriz, N., Yanguas Morera, P., & Fernández de Landa Santiago, A. A. (2023). Síndrome de burnout. Artículo monográfico. *Revista Sanitaria de Investigación*, *4*(5). https://revistasanitariadeinvestigacion.com/sindrome-de-burnout-articulo-monografico-2/

Calvo, J., Pelegrin, A., & Gil,M. S.(2018).Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público.*Scielo*.*12*(1),96-118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006

Cristancho Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Revista Secuencia*, (112), e182. https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827

Durán Rodríguez, R., Gamez Toirac, Y., Toirac Sánchez, K., Toirac Fuentes, J., & Toirac Terrero, D. (2021). Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *MEDISAN*, *25*(2), 280. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368466743002

Edú-Valsania, S., Ana, L., & Juan, A. M. (2022). Burnout: Una revisión de la teoría y la medición. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(3), 1780. https://doi.org/10.3390/ijerph19031780

Felipe Castaño, E., & León del Barco, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, *10*(2), 245-257. https://www.ijpsy.com/volumen10/num2/260/estrategias-de-afrontamientodelestrs-ES.pdf

Galdeano Bienzobas Carlos, V. B. (2010). Competencias profesionales. *Scielo, 21*(1). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004

García A de J, S. A. (2025). Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería oncológica: Un estudio transversal.*Revista Brasileira de Cancerologia*, *70*(4). https://doi.org/10.32635/2176-9745.RBC.2024v70n4.4983

García Olivar, L., Martínez Esteve, P., Benito Romeral, A., Gonzalo Ciria, L., Gonzáles Vélez, D. F., & Garcia Andrés, M. (2023). Etapas en el síndrome de burnout características y prevención en el profesional sanitario. *Revista Sanitaria de Investigación*. https://revistasanitariadeinvestigacion.com/etapas-en-el-sindrome-de-burnout-caracteristicas-y-prevencion-en-el-profesional-sanitario/

Getie, A., Ayenew, T., Amlak, B.T.,Gedfew M.,Edmealem A., & Kebede W. M.(2025).Prevalencia global y factores contribuyentes del agotamiento profesional en enfermería: una revisión general de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *BMC Nurs,24*(1). 596. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03266-8

Gómez Roldán, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias. *Educación y Educadores, 8*, 45-66. https://www.redalyc.org/pdf/834/83400805.pdf

Gonzáles García, WD, & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155

Haro, S. A., Chisag Pallmay, E. R., Ruiz Sarzosa, J. P., & Caicedo Pozo, J. E. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias y Humanidades, 5*(2), 956-966. https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927

Hernández Bonilla, B. E., Sandoval Trujillo, S. J., & Ramírez Cortés, V. (2025). Impulsando la Sostenibilidad Empresarial mediante el Compromiso Organizacional en las MIPYMES del Estado de México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, *15*(30). https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2487

Jiménez Castro, A., & Echevarría Rivera, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *HorizEnferm*, *32*(2), 177-191. dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191

Kivak, R. (2024). Modelo transaccional del estrés y afrontamiento. *EBSCO*. https://www.ebsco.com/research-starters/psychology/transactional-model-stress-and-coping

Llopis Giménez C., Hernandez Mancha I., &Rodriguez García M.I. (2020). Rasgos de personalidad desadaptativos y trastornos de la personalidad en mujeres que denuncian a sus parejas. A propósito de un caso. *Scielo, 23*, 3-4. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-76062017000200092

Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior, 9*, 16-22. https://www.researchgate.net/publication/263847499_Burned-Out

Maslach, C., Jackson, S. E., & Michael, L. (1997). Inventario de Agotamiento de Maslach: Tercera Edición. En *Evaluación del estrés: Un libro de recursos* (págs. 191-218). Scarecrow Education.

Maslach, C., B. Schaufeli, W., & P. Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychol, 52*, 397-422. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf

Mendivelso F. (2022). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas, 24*(1). https://doi.org/10.26852/01234250.578

Mendoza-Muñoz, J. A., & Haro-Zea, K. L. (2024). Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. *Impulso, Revista De Administración, 4*(7), 167-184. https://doi.org/10.59659/impulso.v.4i7.41

Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio; Dra. Chustina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo, 19*(58), 59-63.

https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059

Paúles-Cuesta, I., Montoro-Huguet, M., & Fueyo-Díaz, R. (2023). Síndrome de Burnout en profesionales sanitarios en un hospital universitario de España. *Medicina de Familia SEMERGEN*, *49*(7). https://doi.org/10.1016/j.semerg.2023.102023

Polo Cobos, M., Cabello Triguero, C. M., & Ruiz Vera, J. (2024). Burnout en el personal de enfermería, impacto sobre la seguridad del paciente. *Enfermería Cuidándote*, *7*. https://doi.org/10.51326/ec.7.9163531

Quintana Atencio, D., & Tarqui Maman, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*, *20*(1), 123-132. https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020

Ramírez Domínguez, I., Rumich, I., Azcona, A., López, B., Barría, R., Valiente, K., Luz Britez, M., & Hermosilla, C. (2024). Síndrome de Burnout. una revisión de la bibliografía científica. *Revista Científica UPAP*, *4*(1), 92–99. https://doi.org/10.54360/rcupap.v4i1.173

Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, *9*(3), 1-6. https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336/621

Rendon Montoya, M. S.,Peralta Peña, S. L.,Hernandez Villa, A., Hernandez R. I.,Vargas M. R., & Favela Ocaño, M. A.(2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Scielo*,*19*(59). https://doi.org/10.6018/eglobal.398221

Román Rivera, M. (2024). El Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería. *Revista Científica Multidimensional Magna Sapientia*, *2*, 73-80.

https://www.researchgate.net/publication/378510431_EL_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_EL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA

Rubio Pascual, M. C., Acin Lacasa, M., Gallego Llorente, Á., Gallego Llorente, D., LLorente Fauro, P., & Ruiz Garcés, J. (2023). El papel de Callista Roy en la Historia de Enfermería. *Revista Científica Ocronos*, *6*(10), 212. https://revistamedica.com/papel-callista-roy-historia-enfermeria/

Samper Callao, A., Andreu Train, L., Villarroya Garcés, C., Domingo Milian, R., Gargallo Carceller, L., & Gimeno Ponz, M. (2024). Síndrome de Burnout en enfermeros. *Revista Sanitaria de Investigación*, *5*(5). https://revistasanitariadeinvestigacion.com/sindrome-de-burnout-en-enfermeros-factores-causas-y-prevencion/

Santos-Flores, J. M.,Santos-Flores, I., Solorzano-Morales, B. E., Pacheco-Pérez, L. A.,Collazo-Muñoz, I. E., & Vega-Grimaldo, M. A. (2023). Síndrome de burnout en los profesionales de enfermería en atención a pacientes con COVID-19. *SANUS*, *8*(19), e331. https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.331

Sultana, A., Sharma, R., Hossain, M. M., Bhattacharya, S., & Purohit, N. (2020). Agotamiento laboral en profesionales sanitarios durante la COVID-19: Desafíos e intervenciones basadas en evidencia.*Indian journal of medical ethics*, *5*(4), 1-6. https://doi.org/10.20529/IJME.2020.73

Ulle, S., & Núñez Núñez, M. (2023). Rasgos de Personalidad y su relación con la Resiliencia en Miembros de la Policía. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *4*(1), 378–391. https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.251

Vásquez Moran, B. A., Neto Villagómez, D. Y., Quijije Chávez, V. R., & Franco Castro, S. A.(2023). Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de

Cuidados Intensivos del Hospital IESS de Santo Domingo de los Tsáchilas.*LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*,*4*(1), 683-693. https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.285

Yabur Jaimes, M. A., Arenas Duarte, L. A., Ochoa Orozco, M. D., & Lemos Ramírez, N. V. (2025). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de seguridad en el Nororiente colombiano. *Signos-Investigación en Sistemas de Gestión*, 17(1). file:///C:/Users/51980/Downloads/Dialnet-SindromeDeBurnoutYDesempenoLaboralEnTrabajadoresDe-10226750%20(7).pdf

Zambrano G. Guevara, R. A. (2025). Desarrollo personal y habilidades blandas: pilares para el cuidado holístico en enfermería. *Revista Venezolana de Enfermería*, *12*(1), 68-78. file:///C:/Users/51980/Downloads/Reinaldo+RVE+1+.+def%20(1).pdf

7.3 Fuentes electrónicas

Altamira-Camacho, R. (10 de enero del 2025). *Salud de la subjetividad y el trabajo: un dialogo con Hannah Arendt*. Ciberindex. https://ciberindex.com/index.php/p/article/download/e15716/e15716

Ángeles de León, J. M. (29 de noviembre del 2024). *El trabajo, según Enmmanuel Mounier*. Centro de Investigación Social Avanzada. https://cisav.mx/el-trabajo-segun-emmanuel-mounier/

Barbacil, S. (04 de abril del 2024). *Despersonalización*. ABC Bienestar. https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/despersonalizacion-20240216110513-nt.html

Bascuñana, M. (7 de marzo del 2024). *¿Qué es el agotamiento emocional? ¿Como podemos prevenirlo?* AfforHealth.https://afforhealth.com/agotamiento-

emocional/#:~:text=Si%20no%20eres%20capaz%20de,24/7%20de%20Affor%20Health.

Departamento de Medicina Preventiva y Laboral. (11 de abril 2023). *Burnout Síndrome del Quemado*.https://www.csjn.gov.ar/medprev/verNoticia.do?idNoticia=7042

Florencia Melo, M. (05 de noviembre del 2024). *Más de la mitad de los europeos, afectados por el burnout*. Statista. https://es.statista.com/grafico/33404/encuestados-que-experimentaron-burnout-en-europa/

Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi(10 de octubre de 2025). *INSM "HD-HN": 70% de trabajadores en Perú sufre estrés crónico y 1 de cada 6 padece burnout, revela conferencia sobre salud mental laboral*.gob.pe. https://www.gob.pe/institucion/insm/noticias/1265373-insm-hd-hn-70-de-trabajadores-en-peru-sufre-estres-cronico-y-1-de-cada-6-padece-burnout-revela-conferencia-sobre-salud-mental-laboral

Martins, J. (28 de marzo del 2024). *Qué es el burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional*. Asana. https://asana.com/es/resources/what-is-burnout

Ministerio de Salud (2023). *Hospital General de Huacho*. Boletín Epidemiológico. https://www.hdhuacho.gob.pe/Estadistica2025/descargas/BOLETIN_2023HGH%20(1).pdf

Monroy, S. (6 de agosto del 2024). *¿Qué es el síndrome de burnout y qué lo causa en el trabajo?* APD. https://www.apd.es/sindrome-burnout/#

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2 de diciembre de 2025). *Qué debe saber acerca de las competencias para el trabajo y la vida*.unesco.org. https://www.unesco.org/es/skills-work-life/need-know

Ruiz Mitjana,L. (10 septiembre 2024). *La teoría de fijación de metas de Edwin Locke.*Psicología y mente. https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke

Ruiz Mitjana,L.(10 de noviembre de 2025).*La Teoría del estrés de Richard S. Lazarus.*Psicologia y mente. https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus

Torres, Y. (07 de enero de 2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo.* Medicina y Salud Publica.com. https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?	**Objetivo general** Establecer la asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026	**Hipótesis general** Ho: No existe correlación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026 H1: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026	**Variable X** **Síndrome de Burnout**	**X_1: Agotamiento Emocional** ● Frustración ● Fatiga ● Saturación emocional ● Irritabilidad ● Sobreesfuerzo laboral **X_2: Despersonalización** ● Deshumanización ● Respuesta negativa ● Despectiva ● Evitación de relaciones personales ● Cosificación **X_3: Realización Personal** ● Desempeño personal ● Autoeficacia ● Logro e impacto ● Vitalidad	**Enfoque de la Investigación:** Cuantitativo **Diseño de la Investigación:** No experimental transversal **Nivel de la Investigación:** Relacional **Población:** 88 profesionales **Muestra:** 72 profesionales **Técnicas de recolección de datos:** Encuesta **Instrumentos:** Cuestionario con escala de Likert - *Cuestionario Maslach Burnout Inventory* - *Cuestionario del Desempeño Laboral*

Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Variable Y
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?	Analizar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026	Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.	
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?	Analizar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026	Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026	
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?	Analizar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026	Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.	**Desempeño Laboral**
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho,2026?	Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho,2026	Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión logro de metas en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.	
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?	Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026	Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión competencias en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.	
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión rasgos de la personalidad en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?	Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión rasgos de la personalidad en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026	Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en su dimensión rasgos de la personalidad en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.	

Y_1: Logro de metas

- Eficacia
- Eficiencia
- Efectividad

Y_2: Competencias

- Habilidades
- Destreza
- Iniciativa

Y_3: Rasgos de la personalidad

- Sociabilidad
- Autocontrol

Técnicas para el procesamiento de la información:

Medidas de tendencia central
Medidas de dispersión
Esquematización de tablas
Histogramas
Programa SPSS

ANEXO 2: Consentimiento Informado

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Buenos días reciba usted nuestro saludo. La presente investigación es conducida por Palomares Salvador Silvia Fabiola y Rios Rios Gilary Charlot, bachilleres en enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, que tiene como propósito establecer la asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

Al firmar el presente documento doy consentimiento para que la información que proporcione sea utilizada con fines investigativos, así mismo tomo conocimiento que la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito. Este estudio es de carácter anónimo, no tendrá ninguna repercusión en mi persona y no recibiré ningún beneficio directo.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto usted tiene derecho a realizar preguntas durante el tiempo que dure su participación. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas de los cuestionarios le parece incómodas, puede usted hacérselo saber al investigador y no responderlas. Agradecemos su participación.

_____

Firma del participante

ANEXO 3: Instrumento de Recolección de datos

PRESENTACIÓN: Estimados profesionales de enfermería, somos egresadas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, de la escuela de Enfermería, estamos realizando una investigación titulada: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026. Por este motivo, le pedimos responder sinceramente a las preguntas propuestas en estos cuestionarios. Estas respuestas dadas son totalmente anónimas y confidenciales.

INSTRUCCIONES

- Lea cuidadosamente cada pregunta que se presenta a continuación y marque con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente, basándose en cómo manejó cada situación que se presenta a continuación.

DATOS GENERALES

- Edad:
- Sexo:
- Tiempo de servicio en Hospitalización: …… años
- Condición laboral:

Nombrado ( ) Contratado ( ) Especifique tipo de contrato ……..

- **Trabaja en otro lugar además de esta institución:**

  a) SI ( ) b) NO ( )

INSTRUMENTO 1. Variable Síndrome de Burnout

	ITEMS	Nunca	Algunas veces al año o menos	Una vez al año o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
AE	1. Al final de la jornada de trabajo me siento agotado(a)							
AE	2. Me siento cansado(a) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
AE	3. Trabajar todos los días con pacientes es una tensión para mi							
AE	4. Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés							
AE	5. Siento que mi trabajo me está desgastando							

D	6. Siento que trato algunos pacientes/compañeros como si fueran objetos							
D	7. Creo que tengo un comportamiento más insensible desde que hago este trabajo							
D	8. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
D	9. Realmente no me importa lo que le ocurra a alguno de los pacientes/compañeros							
D	10. Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas							
RP	11. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
RP	12. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
RP	13. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes							
RP	14. Me encuentro animado después de trabajar con los pacientes/compañeros							
RP	15. En el trabajo siento que trato los problemas emocionales con mucha calma							

INSTRUMENTO 2. Variable Desempeño Laboral

	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
LM	1. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
LM	2. Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos.					
LM	3. Planifico antes de empezar mis labores y evalúo estableciendo prioridades.					
LM	4. Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
LM	5. Me encuentro satisfecho con los resultados del trabajo que realizo en el hospital.					
C	6. Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo en el servicio.					
C	7. Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
C	8. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
C	9. Por mi propia iniciativa, realizo tareas nuevas cuando termino con las anteriores.					
C	10. Me anticipo a los problemas futuros que se presenten en el servicio.					
RDP	11. Mantengo las relaciones interpersonales con total respeto y cordialidad con mis compañeros de trabajo y pacientes					
RDP	12. Considero que entre mis compañeros de labores hay un apoyo constante.					
RDP	13. Estoy dispuesto a colaborar de cualquier forma cuando alguno de mis compañeros o pacientes requiera de mi apoyo.					
RDP	14. Brindo una adecuada orientación a los pacientes y familiares.					
RDP	15. Acepto abiertamente las críticas de mis compañeros de trabajo.					

ANEXO 4: Ficha de validación del instrumento/Juicio de expertos

Ficha Instrumento 1

TÍTULO DEL PROYECTO:

- Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

PROBLEMA:

- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?

OBJETIVO:

- Establecer la asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026

NOMBRE DEL INSTRUMENTO A MOTIVO DE EVALUACIÓN:

- **Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI**)

INDICADORES	**CRITERIOS**	**VALORACIÓN**	
		0	**1**
1. Consistencia	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.		
2. Representatividad	Es lo más representativo.		
3. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.		
4. Coherencia	Los criterios, indicadores e ítems se encuentran relacionados y hay correspondencia.		
5. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado, se plantea de manera directa y clara.		

Observaciones:

Recomendaciones:

Apellidos y Nombres	Nº DNI	FIRMA

INSTRUMENTO: Variable Síndrome de Burnout

	ITEMS	VALORACIÓN		OBSERVACIONES
		En desacuerdo (0)	De acuerdo (1)	
AE	1. Al final de la jornada de trabajo me siento agotado(a)			
AE	2. Me siento cansado(a) cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo			
AE	3. Trabajar todos los días con pacientes es una tensión para mi			
AE	4. Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés			
AE	5. Siento que mi trabajo me está desgastando			
D	6. Siento que trato algunos pacientes/compañeros como si fueran objetos			
D	7. Creo que tengo un comportamiento más insensible desde que hago este trabajo			
D	8. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente			

D	9. Realmente no me importa lo que le ocurra a alguno de los pacientes/compañeros			
D	10. Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas			
RP	11. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.			
RP	12. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros			
RP	13. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes			
RP	14. Me encuentro animado después de trabajar con los pacientes/compañeros			
RP	15. En el trabajo siento que trato los problemas emocionales con mucha calma			

Ficha Instrumento 2

TÍTULO DEL PROYECTO:

- Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026.

PROBLEMA:

- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026?

OBJETIVO:

- Establecer la asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026

NOMBRE DEL INSTRUMENTO A MOTIVO DE EVALUACIÓN:

- **Cuestionario Desempeño Laboral**

INDICADORES	**CRITERIOS**	**VALORACIÓN**	
		0	**1**
6. Consistencia	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.		
7. Representatividad	Es lo más representativo.		
8. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.		
9. Coherencia	Los criterios, indicadores e ítems se encuentran relacionados y hay correspondencia.		
10. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado, se plantea de manera directa y clara.		

Observaciones:

Recomendaciones:

Apellidos y Nombres	**Nº DNI**	**FIRMA**

INSTRUMENTO: Variable Desempeño laboral

	ITEMS	VALORACIÓN		OBSERVACIONES
		En desacuerdo (0)	De acuerdo (1)	
LM	1. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.			
LM	2. Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos.			
LM	3. Planifico antes de empezar mis labores y evalúo estableciendo prioridades.			
LM	4. Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.			
LM	5. Me encuentro satisfecho con los resultados del trabajo que realizo en el hospital.			
C	6. Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo en el servicio.			
C	7. Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio			
C	8. Trabajo para mantener mis habilidades laborales actualizadas			
C	9. Por mi propia iniciativa, realizo tareas nuevas cuando termino con las anteriores.			
C	10. Me anticipo a los problemas futuros que se presenten en el servicio.			
RDP	11. Mantengo las relaciones interpersonales con total respeto y cordialidad con mis compañeros de trabajo y pacientes			
RDP	12. Considero que entre mis compañeros de labores hay un apoyo constante.			
RDP	13. Estoy dispuesto a colaborar de cualquier forma cuando alguno de mis compañeros o pacientes requiera de mi apoyo.			
RDP	14. Brindo una adecuada orientación a los pacientes y familiares.			
RDP	15. Acepto abiertamente las críticas de mis compañeros de trabajo.			

ANEXO 5: Solicitud y autorización de aplicación de Prueba piloto

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

SOLICITO:

Permiso para realizar prueba piloto de encuestas de un estudio de investigación.

SEÑOR:

M.C. Carlos Alberto Pau Dulanto

DIRECTOR EJECUTIVO HOSPITAL DE CHANCAY

Presente.-

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
SALUD
MESA DE PARTES DIR. EJECUTIVA
02 JUL. 2025
HORA 9:30 N° DE REGIS
REGISTRADOR

Saludando cordialmente, comunico a su digno despacho que, las bachilleres de la carrera de Enfermería de la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; Rios Rios Gilary Charlot, identificado(a) con DNI N° 76042864 y Palomares Salvador Silvia Fabiola, identificado(a) con DNI N° 72496358, ante usted exponemos:

Que en nuestra condición de bachiller de la carrera de Enfermería, solicitamos a usted permiso para realizar una encuesta al personal de enfermería de los servicios de medicina, pediatría, neonatología, gineco-obstetricia y cirugía, que conforman los servicios de hospitalización, como parte de la prueba piloto de la investigación titulada Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2025, a fin de obtener el título de Licenciada en Enfermería. Por lo expuesto, ruego a usted acceder a nuestra solicitud.

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN DE APOYO A LA GOBERNANZA
Autorizado
24-07-25

Para tal fin adjunto:

1. Consentimiento informado.
2. Instrumentos de recolección de datos.
3. Copia de DNI.

Huacho, 02 de julio del 2025

Gilary Charlot Rios Rios
DNI N° 76042864
Correo: gilarynos2@gmail.com

Silvia Fabiola Palomares Salvador
DNI N° 72496358
Correo: silviapalomaressalvador@gmil.com

ANEXO 6: Validez y Confiablidad de los instrumentos

Instrumento 1. *Validez por criterios para Síndrome de Burnout.*

Tabla 1

Evaluación de la Consistencia: Síndrome de Burnout

Criterio: Consistencia							
S	N	C	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V de Aiken
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
2	3	2	4	1	1	0	0.67
2	3	2	5	1	1	1	1.00
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
2	3	2	8	1	1	0	0.67
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
V de Aiken promedio							0.96

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

Tabla 2

Evaluación de Representatividad: Síndrome de Burnout

Criterio: Representatividad							
S	N	C	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V de Aiken
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
2	3	2	4	1	1	0	0.67
2	3	2	5	1	1	1	1.00
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
2	3	2	8	1	1	0	0.67
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
V de Aiken promedio							0.96

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

Tabla 3

Evaluación de Pertinencia: Síndrome de Burnout

Criterio: Pertinencia							
S	N	C	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V de Aiken
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
2	3	2	4	1	1	0	0.67
2	3	2	5	1	1	1	1.00
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
2	3	2	8	1	1	0	0.67
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
V de Aiken promedio							0.96

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

Tabla 4

Evaluación de Coherencia: Síndrome de Burnout

Criterio: Coherencia							
S	N	C	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V de Aiken
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
2	3	2	4	1	1	0	0.67
2	3	2	5	1	1	1	1.00
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
2	3	2	8	1	1	0	0.67
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
V de Aiken promedio							0.96

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

Tabla 5

Evaluación de la Claridad: Síndrome de Burnout

Criterio: Claridad							
S	N	C	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V de Aiken
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
2	3	2	4	1	1	0	0.67
2	3	2	5	1	1	1	1.00
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
2	3	2	8	1	1	0	0.67
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
V de Aiken promedio							0.96

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

Tabla 6

Confiabilidad del Cuestionario del Síndrome de Burnout

Estadísticas de Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	**Número de Elementos**
,877	15

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

En la tabla se muestra que el resultado del coeficiente Alfa de Cronbach fue igual a 0,877. De este modo, dado el valor obtenido en esta prueba estadística, se determinó que la confiabilidad del cuestionario sobre el Síndrome de Burnout es alta.

Instrumento 2. *Validez por criterios para Desempeño Laboral*

Tabla 7

Evaluación de Consistencia: Desempeño Laboral

Criterio: Consistencia							
S	N	C	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V de Aiken
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
3	3	2	4	1	1	1	1.00
2	3	2	5	1	1	0	0.67
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
3	3	2	8	1	1	1	1.00

3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
V de Aiken promedio							0.98

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

Tabla 8

Evaluación de Representatividad: Desempeño Laboral

Criterio: Representatividad							
S	N	C	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V de Aiken
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
3	3	2	4	1	1	1	1.00
2	3	2	5	1	1	0	0.67
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
3	3	2	8	1	1	1	1.00
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00

3	3	2	15	1	1	1	1.00
V de Aiken promedio							0.98

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

Tabla 9

Evaluación de Pertinencia: Desempeño Laboral

Criterio: Pertinencia							
S	N	C	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V de Aiken
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
3	3	2	4	1	1	1	1.00
2	3	2	5	1	1	0	0.67
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
3	3	2	8	1	1	1	1.00
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
V de Aiken promedio							0.98

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

Tabla 10

Evaluación de Coherencia: Desempeño Laboral

Criterio: Coherencia							
S	N	C	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V de Aiken
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
3	3	2	4	1	1	1	1.00
2	3	2	5	1	1	0	0.67
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
3	3	2	8	1	1	1	1.00
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
V de Aiken promedio							0.98

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

Tabla 11

Evaluación de Claridad: Desempeño Laboral

Criterio: Claridad							
S	N	C	Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	V de Aiken
3	3	2	1	1	1	1	1.00

3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
3	3	2	4	1	1	1	1.00
2	3	2	5	1	1	0	0.67
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
3	3	2	8	1	1	1	1.00
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
V de Aiken promedio							0.98

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

Tabla 12

Confiabilidad del Cuestionario del Desempeño Laboral

Estadísticas de Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	**Número de Elementos**
,973	15

Nota. Datos de las investigadoras obtenidos de la base de datos SPSS

En la tabla se muestra que el resultado del coeficiente Alfa de Cronbach fue igual a 0,973. De este modo, dado el valor obtenido en esta prueba estadística, se determinó que la confiabilidad del cuestionario sobre el Desempeño laboral es alta

ANEXO 7: Solicitud y autorización de aplicación de instrumento

CARGO

"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

SOLICITO:

Permiso para realizar encuestas para ejecución de un estudio de investigación.

SEÑOR:

Dr. Santiago Ruiz Laos

DIRECTOR EJECUTIVO
HOSPITAL HUACHO HUAURA OYÓN Y SBS

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL REGIONAL HUACHO
TRAMITE DOCUMENTARIO
28 ABR. 2026
RECIBIDO
Exp.N° 4284675 Doc. 7435308
Hora: 12:02 Firma:

Presente.-

Yo, Rios Rios Gilary Charlot, identificado(a) con DNI Nº 76042864 con domicilio en Calle José Olaya 136-Manzanares, y Palomares Salvador Silvia Fabiola, identificado(a) con DNI Nº 72496358 con domicilio en Avenida Mercedes Indacochea Nº 947, ante usted nos presentamos y respetuosamente exponemos:

Que en nuestra condición de bachilleres de la carrera de enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, solicitamos a usted permiso para realizar una encuesta al personal de enfermería de los servicios de medicina, pediatría, neonatología, gineco-obstetricia y cirugía, que conforman los servicios de hospitalización, como parte de la ejecución de la investigación titulada Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Regional de Huacho, 2026, a fin de obtener el título de Licenciada en Enfermería.

Para tal fin adjunto:

1. Resolución de aprobación de proyecto de investigación.
2. Proyecto de investigación completo en digital (CD).
3. Resumen del proyecto de investigación.
4. Matriz de consistencia.
5. Instrumento de recolección de datos.
6. Consentimiento informado.
7. Copia de DNI.

Por lo expuesto: ruego a usted acceder a nuestra solicitud.

Huacho, 28 de abril del 2026

Gilary Charlot Rios Rios
DNI Nº 76042864
Whatsapp: 997572971
Correo: gilaryrios2@gmail.com

Silvia Fabiola Palomares Salvador
DNI Nº 72496358
Whatsapp: 944569366
Correo: silviapalomaressalvador@gmail.com

ANEXO 8: Resultados complementarios

- *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Agotamiento emocional	Desperso nalización	Realización personal	Logro de metas	Competencias	Rasgos de la personalidad	Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
N		2	2	2	2	2	2	2	72
Parámetros normales[a,b]	Media	,6250	,0972	,8056	,1528	,0972	,4167	,8750	2,1944
	Desv. Desviación	65944	38124	43245	70531	79007	57531	44207	,72460
Máximas diferencias extremas	Absoluto	301	531	493	252	235	307	445	,242
	Positivo	301	531	326	252	188	307	347	,231
	Negativo	,243	,399	,493	,234	,235	,303	,445	-,242
Estadístico de prueba		301	531	493	252	235	307	445	,242
Sig. Asintótica (bilateral)		000[c]	000[c]	000[c]	000[c]	000[c]	000[c]	000[c]	,000[c]

- *Los niveles de Correlación*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

ANEXO 9: Profesionales de Enfermería de Servicios de Hospitalización resolviendo nuestra encuesta.



