

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**T E S I S**

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras del  
Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en enfermería**

**Autores:**

**Bach. Deysi Mirella ZURITA RAFAEL**

**Bach. Madheleyn Sherly CIRINEO RIVERA**

**Asesor:**

**Mg. Yessenia Karina ROSELL GARAY**

**Cerro de Pasco – Perú – 2026**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**T E S I S**

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral de las enfermeras del  
Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

Dr. Cesar Ivan ROJAS JARA  
PRESIDENTE

---

Dra. Vilma Eneida PALPA INGA  
MIEMBRO

---

Dr. Isaac Sicilio CORDOVA BALDEON  
MIEMBRO



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Unidad de Investigación**

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 018-2026**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Deysi Mirella ZURITA RAFAEL**  
**Madheleyn Sherly CIRINEO RIVERA**

Escuela de Formación Profesional  
**ENFERMERÍA**

Tesis

**“Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de las enfermeras del hospital  
Félix Mayorca Soto de Tarma 2025”**

Asesor:

***Mg. Yessenia Karina ROSELL GARAY***

**Índice de Similitud: 27%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 07 de mayo del 2026



Firmado digitalmente por TUMIALAN  
HILARIO Raquel Flor De María FAU  
20154905048 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 07.05.2026 04:34:44 -05:00

**Dra. Raquel Flor de María TUMIALAN HILARIO**  
Directora de la Unidad de Investigación  
Facultad de Ciencias de la Salud

## **DEDICATORIA**

A Dios, cuya luz ha guiado cada paso de este camino, dándonos fuerza y la convicción para mantenernos fieles a nuestra vocación de cuidar.

A nuestros padres Dionicio Zurita y Mercedes Rafael; Manuel Cirineo y Jenne Rivera, por su amor constante, por cada palabra de aliento y por ser el pilar que sostuvo nuestros y sueños.

A nuestros hermanos y hermanas, por su compañía y apoyo a lo largo de este camino.

A nuestros docentes, quienes compartieron su tiempo, exigencia y sabiduría, guiándonos con paciencia y ética en este proceso de crecimiento académico y humano.

A los pacientes, que compartieron con nosotras un tramo de su vida, cuyo coraje, confianza y fortaleza nos enseñaron más que cualquier libro y nos recordaron cada día el verdadero sentido de nuestra profesión.

Deysi y Madheleyn

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra asesora de tesis, Mg. Yessenia Karina ROSELL GARALL, cuya orientación, paciencia, seriedad académica y valiosos aportes que han enriquecido significativamente el desarrollo de la presente investigación.

A nuestra alma mater, la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por formarnos con valores, conocimientos y experiencias que marcaron nuestra vida profesional.

Al Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, por brindarnos el espacio y las facilidades para concretar esta investigación, convirtiéndose en un escenario real de aprendizaje y servicio; y a las licenciadas en Enfermería que, con su disposición y profesionalismo, hicieron posible el desarrollo de este estudio.

A todos aquellos que aportaron a nuestra formación desde diversos escenarios, ofreciéndonos enseñanzas que trascendieron la teoría y nos acercaron al verdadero sentido del cuidado.

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación del síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. Metodología: aplicada, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-relacional, con diseño no experimental, de corte transversal; aplicando los métodos deductivo, analítico y sintético. Población y muestra: la población es de tipo censal, conformada por 60 profesionales de enfermería asistencial. Instrumentos: se aplicó la encuesta mediante el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Resultados: Se evidencia que el burnout moderado tiene un impacto directo sobre el desempeño regular que predomina en el 53,3% de las enfermeras, mientras que solo el 18,3% con burnout moderado mantiene un desempeño laboral bueno. Conclusiones: El Burnout en la dimensión cansancio emocional es moderado en un 65% y tiene un impacto muy fuerte en el desempeño laboral Regular 45%. El Burnout en la dimensión despersonalización es moderado en un 70% y tiene un impacto muy fuerte en el desempeño. Regular en un 43,3%. El Burnout en la dimensión realización personal es moderado en un 75% y tiene un impacto fuerte en el desempeño. Regular en un 50% de la población.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout syndrome and the job performance of nursing professionals at the Félix Mayorca Soto Hospital in Tarma. Methodology: applied, with a quantitative approach, a descriptive-relational level, and a non-experimental, cross-sectional design; employing deductive, analytical, and synthetic methods. Population and sample: the population was census-based, consisting of 60 healthcare nursing professionals. Instruments: the survey was administered using the Maslach Burnout Inventory and the Job Performance Questionnaire. Results: It is evidenced that moderate burnout has a direct impact on the regular performance that predominates in 53.3% of the nurses, while only 18.3% with moderate burnout maintain good job performance. Conclusions: Burnout in the emotional exhaustion dimension is moderate in 65% of cases and has a very strong impact on Regular job performance (45%). Burnout in the depersonalization dimension is moderate in 70% of cases and has a very strong impact on performance, being Regular in 43.3%. Burnout in the personal accomplishment dimension is moderate in 75% of cases and has a strong impact on performance, being Regular in 50% of the population.

**Keywords:** Burnout syndrome, job performance

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout, es un fenómeno que afecta a los trabajadores en profesiones de alta demanda emocional y física, como es el caso de los profesionales de enfermería. Este síndrome se caracteriza por un cansancio emocional extremo, una despersonalización de los pacientes y una reducción en la realización personal en el trabajo, lo que puede tener consecuencias graves tanto para el individuo como para la calidad de los servicios prestados. En el contexto de los hospitales, el síndrome de Burnout no solo compromete la salud mental y emocional de los profesionales de enfermería, sino que también influye directamente en el desempeño laboral y, por ende, en la calidad de la atención al paciente.

El Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma brinda atención a una población diversa en una región que enfrenta retos tanto en infraestructura como en recursos humanos. Como en muchos hospitales, el personal de enfermería desempeña un papel fundamental en la atención diaria de los pacientes, lo que lo coloca en una situación vulnerable frente al riesgo del síndrome de Burnout. Las enfermeras, debido a la naturaleza de su trabajo, deben enfrentarse constantemente a situaciones emocionalmente demandantes, como la atención a pacientes críticos, la gestión de emociones intensas de los pacientes y sus familias, y las largas jornadas laborales. Esto genera un entorno de trabajo propenso al agotamiento emocional y la despersonalización, dos de los componentes más comunes del Burnout.

La relación entre el Burnout y el desempeño laboral en el ámbito de la enfermería es un tema de creciente interés en la investigación científica. Se ha demostrado que el Burnout afecta de manera significativa las capacidades profesionales, tanto a nivel individual como colectivo.

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma es crucial para identificar los factores que influyen en la calidad del trabajo y, por lo tanto, en la calidad del servicio prestado a los pacientes. Esta investigación pretende proporcionar una comprensión más profunda de cómo el Burnout se manifiesta en las enfermeras del hospital y cómo afecta su desempeño en el cuidado de los pacientes. Específicamente, se busca identificar en qué

medida el cansancio emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal influyen en el desempeño laboral de las enfermeras y cómo estas variables podrían ser mitigadas mediante estrategias de apoyo y prevención.

En este contexto, el objetivo principal de este estudio es determinar cómo el síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, proporcionando información valiosa para la implementación de estrategias que promuevan un entorno de trabajo más saludable y eficaz para el personal de salud, beneficiando tanto a los profesionales como a los pacientes que dependen de su atención.

## ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación .....	2
1.3. Formulación del problema.....	2
1.3.1. Problema general .....	2
1.3.2. Problemas específicos.....	2
1.4. Formulación de objetivos .....	3
1.4.1. Objetivo general.....	3
1.4.2. Objetivos específicos .....	3
1.5. Justificación de la investigación .....	3
1.6. Limitaciones de la investigación.....	4
1.6.1. Limitante teórica .....	4
1.6.2. Limitante temporal .....	4
1.6.3. Limitante espacial .....	4

CAPÍTULO II  
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.....	5
2.2. Bases teóricas – científicas.....	7
2.2.1. Síndrome de Burnout.....	7
2.2.2. Desempeño laboral.....	8
2.3. Definición de términos básicos.....	9
2.4. Formulación de hipótesis .....	10
2.4.1. Hipótesis general .....	10
2.4.2. Hipótesis específicas .....	10
2.5. Identificación de variables.....	10
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	11

CAPÍTULO III  
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación .....	12
3.2. Nivel de investigación .....	12
3.3. Métodos de investigación.....	12
3.4. Diseño de investigación .....	12
3.5. Población y muestra .....	13
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de Investigación .....	14
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	15
3.9. Tratamiento estadístico.....	15
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	16

CAPÍTULO IV  
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	17
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	18

4.3. Prueba de hipótesis .....	22
4.4. Discusión de resultados .....	25
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Página.</b>
<b>Tabla 1.</b> Síndrome de Burnout relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.....	18
<b>Tabla 2.</b> Síndrome de Burnout; dimensión Cansancio emocional relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025. ....	19
<b>Tabla 3.</b> Síndrome de Burnout; dimensión Despersonalización relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025. ....	20
<b>Tabla 4.</b> Síndrome de Burnout; dimensión Realización personal relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025. ....	21
<b>Tabla 5.</b> Síndrome de Burnout relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.....	22
<b>Tabla 6.</b> Síndrome de Burnout; dimensión Cansancio emocional relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025. ....	23
<b>Tabla 7.</b> Síndrome de Burnout; dimensión Despersonalización relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025. ....	24
<b>Tabla 8.</b> Síndrome de Burnout; dimensión Realización personal relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025. ....	25

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Página.</b>
<b>Gráfico 1.</b> Síndrome de Burnout relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.....	18
<b>Gráfico 2.</b> Síndrome de Burnout; dimensión Cansancio emocional relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025. ....	19
<b>Gráfico 3.</b> Síndrome de Burnout; dimensión Despersonalización relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025. ....	20
<b>Gráfico 4.</b> Síndrome de Burnout; dimensión Realización personal relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025. ....	21

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció oficialmente el Síndrome de Burnout como un trastorno de salud, luego de su inclusión en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), que comenzó a implementarse en enero de 2022. Este síndrome, también denominado "agotamiento laboral", está vinculado al estrés crónico y tiene un impacto negativo en el rendimiento laboral. (1)

La pandemia de COVID-19, ha sido uno de los mayores retos desde la Segunda Guerra Mundial, impactando especialmente al sector salud. Los estudios muestran que las enfermeras son las más afectadas por el agotamiento emocional y la despersonalización debido a su constante interacción con los pacientes, lo que las hace más vulnerables al Síndrome de Burnout, un trastorno que implica tanto desgaste psicológico como agotamiento emocional. (2) (3)

El 2020, la OMS declaró que el burnout es consecuencia de un estrés laboral crónico, afectando al 10% de los trabajadores en su forma leve y entre el 2% y 5% en su forma grave. Este trastorno tiene un impacto significativo en la salud pública y en el rendimiento laboral. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) explicó que el estrés laboral ocurre cuando las demandas del trabajo exceden las capacidades de la persona. (4)

El burnout se define por agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en la sensación de logro personal. Este síndrome afecta principalmente a trabajadores que tienen contacto directo con el público, como enfermeras, policías y docentes. (5) Las enfermeras, que representan el 50% del personal de salud, enfrentan riesgos de contagio y transmisión de enfermedades, lo que incrementa su estrés y vulnerabilidad al burnout. Además, padecen problemas de salud mental como ansiedad, depresión e insomnio, y tienen preocupaciones sobre la estabilidad laboral debido a contratos temporales, lo que afecta su bienestar físico y emocional. (6) (7).

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación conceptual**

En esta investigación se abordarán teóricamente todas las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, basándose en los fundamentos proporcionados por la ciencia.

### **1.2.2. Delimitación espacial**

El estudio se efectuó en la ciudad de Tarma en el hospital Félix Mayorca Soto.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

La investigación se efectuó desde el mes de enero a junio del 2025.

### **1.2.4. Delimitación social**

El estudio estuvo dirigido específicamente a las profesionales de enfermería que laboran en el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?

- b. ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?
- c. ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?

#### **1.4. Formulación de objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a. Establecer la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- b. Establecer la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- c. Establecer la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

##### **Justificación Teórica**

El síndrome de Burnout fue un trastorno mental que afectó a profesionales en trabajos que demandaban un alto esfuerzo emocional, como los enfermeros, produciendo agotamiento físico, emocional y mental. Este síndrome estuvo vinculado con un deterioro en el rendimiento laboral, impactando la toma de decisiones, la motivación y el compromiso. En el caso del personal de enfermería, resultó en errores

en la atención a los pacientes, disminución en la calidad del cuidado y un aumento en la rotación del personal.

### **Justificación Práctica**

Fue fundamental analizar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout en los enfermeros del hospital estudiado. Comprender esta conexión permitió desarrollar estrategias preventivas para mitigar el impacto negativo del Burnout, mejorando tanto el desempeño laboral como la calidad de la atención a los pacientes. Esta investigación fue clave para el bienestar de los enfermeros y para optimizar la eficiencia de los servicios de salud.

### **Justificación Metodológica**

Se propuso utilizar dos herramientas de medición para evaluar las variables del estudio. Estos instrumentos habían sido previamente validados y comprobados por su confiabilidad, lo que garantizó la obtención de información y resultados precisos.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

### **1.6.1. Limitante teórica**

No hay limitaciones teóricas.

### **1.6.2. Limitante temporal**

No hay limitaciones temporales.

### **1.6.3. Limitante espacial**

La investigación se realizó en el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### Internacionales

**Da Conceição C. et.al. (2022). Brasil.** Objetivo: "Determinar el impacto del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería durante la pandemia de COVID-19" muestra una relación entre la pandemia y los enfermeros. Conclusión: Se confirma una vinculación entre la COVID-19 y el desarrollo del Síndrome de Burnout en este grupo profesional. (8)

**Viteri P. (2021). Ecuador.** Objetivo: "Determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós en 2021". Resultados: No se encontró una relación significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales evaluados. Conclusiones: Se concluyó que el desempeño laboral no tiene un impacto significativo en el desarrollo del síndrome de burnout en estos profesionales. (9)

**René M. (2020). Venezuela.** Objetivo: Analizar la relación entre el síndrome de burnout y los trabajadores de las salas de emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes durante la pandemia de COVID-19 en 2020. Resultados: El 18,9% de los trabajadores cumplieron con los criterios para el

diagnóstico de burnout, mostrando altos niveles de Agotamiento Emocional (34%), Despersonalización (30,8%) y baja Realización Personal (52%). Conclusión: Se observó una mayor prevalencia en médicos, técnicos, personal de emergencia pediátrica y trabajadores más jóvenes. Aunque la prevalencia de burnout fue mayor que en estudios previos, este aumento no se asoció directamente con la pandemia.

### **Nacionales**

**Marmolejo A. (2021). Lima.** Objetivo: Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout, los factores psicosociales y su impacto en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia. Resultados: Se observa un alto nivel de síndrome de Burnout, mientras que los factores psicosociales afectan de manera moderada el desempeño laboral. Conclusiones: La relación entre el Síndrome de Burnout y los Factores Psicosociales, según el coeficiente de correlación de Pearson (-0.040), indica una correlación negativa, lo que significa que ambas variables están asociadas de forma inversa. (11)

**Inca A. (2021) Andahuaylas.** Objetivo: "Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de la salud de un hospital". Resultado: Con el coeficiente de correlación de Spearman  $\rho = 0.843$ , se observa una correlación significativa entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral, con un valor de significancia bilateral de (0.000), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa. Conclusión: Se establece que existe una fuerte relación entre las variables analizadas, demostrando que el rendimiento laboral de los profesionales de la salud se ve considerablemente afectado por el Síndrome de Burnout. (12)

**Acosta A. 2021. Chiclayo.** Objetivo: "Evaluar el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Covid Nivel II de Lima". Resultado: Se halló que el 56.2% del personal de enfermería presenta un nivel medio de síndrome de Burnout, el 23.1% un nivel bajo y el 20.7% un nivel alto. Además, el 100% del personal de enfermería muestra un nivel óptimo de desempeño laboral. Conclusión: Se determinó que no existe una relación directa entre el síndrome de

Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería. (13)

**Campos C. et.al. (2021). Trujillo.** Objetivo: "Relacionar el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente". Resultados: El 96.1% de las enfermeras presentan un nivel medio de síndrome de Burnout, mientras que el 2.9% tiene un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 87.5% muestra un nivel alto y el 12% un nivel medio. Conclusión: Se encontró una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. (14)

**Paulino Y. et. al (2021). Huancayo.** Objetivo: Determinar la presencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Covid Daniel Alcides Carrión. Estudio de enfoque teórico, nivel descriptivo, de corte transversal, con una muestra de 60 profesionales de enfermería. Resultado: El 85.0% del personal presenta un nivel medio de síndrome de Burnout. Conclusión: El síndrome de Burnout en el personal de Medicina Covid-19 muestra un nivel medio del 85%. (15)

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

El Burnout se origina como resultado de experiencias desalentadoras o frustrantes que surgen al intentar alcanzar un objetivo. (18)

Maslach, por su parte, define el Burnout como una reacción inapropiada al estrés emocional prolongado, que se caracteriza por agotamiento físico y/o psicológico, una actitud despersonalizada y una sensación de insuficiencia en relación a sus tareas. (19) (20)

El Burnout es un trastorno adaptativo crónico vinculado a una forma inadecuada de enfrentar las demandas psicológicas del trabajo, lo que impacta negativamente en la calidad de vida de la persona afectada y reduce la calidad de su desempeño laboral. (21) (22)

#### **Dimensiones:**

**a. Agotamiento Emocional:** Los trabajadores experimentan debilitamiento y

agotamiento, sin contar con ninguna fuente de recuperación. (23)

- b. Despersonalización:** Hace referencia a una reacción negativa, indiferente o excesivamente desapegada hacia varios aspectos del trabajo. (27)
- c. Realización Personal:** La baja realización personal "representa el componente de autoevaluación del Burnout. (27) Se refiere a los sentimientos de incompetencia y la falta de logros y productividad en el trabajo". (28)

### **2.2.2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral se entiende como "el valor anticipado que un individuo contribuye a la organización a través de sus diversas conductas durante un período determinado" (28). Este desempeño refleja la estrategia personal del trabajador para cumplir con los objetivos institucionales, manifestándose en sus acciones y comportamientos observables (29). Sin embargo, el éxito o la deficiencia en la práctica profesional depende de "varios factores, elementos, habilidades, características o competencias vinculadas con los conocimientos, destrezas y capacidades que se espera que una persona emplee o demuestre al realizar su labor" (20)

Para llevar a cabo una evaluación de desempeño efectiva, es crucial analizar los puestos y áreas de trabajo, gestionar el ejercicio humano dentro de la organización y medir el desempeño mediante estándares objetivos previamente establecidos. (31)

#### **Características**

El desempeño laboral está determinado por una serie de factores individuales, como capacidades, habilidades, necesidades y características, que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización, generando comportamientos que impactan los resultados obtenidos. (33)

#### **Desempeño laboral en enfermería**

La enfermería es una profesión centrada en el cuidado integral de las personas, las familias y las comunidades. Por ello, es fundamental promover y preservar las actitudes y habilidades que enriquecen tanto la esencia como la práctica del profesional, con el propósito de formar enfermeros que sean competentes,

empáticos, solidarios, críticos, responsables y creativos en su desempeño. (34)

En términos operativos, el desempeño profesional en enfermería se entiende como la ejecución de las funciones y responsabilidades de la profesión, enfocadas en satisfacer las necesidades de individuos, familias y comunidades. (35)

### **Evaluación del desempeño**

La gestión de la prestación de cuidados es responsabilidad de la dirección de enfermería, lo que requiere una planificación detallada y bien organizada para asegurar la calidad del servicio. (35)

### **Evaluación del cumplimiento laboral**

El control es una herramienta esencial empleada por las gestoras de enfermería para cumplir con los objetivos organizacionales, mediante la evaluación del desempeño laboral del personal. (35)

### **Dimensiones a evaluar:**

- a. Logro de Metas Institucionales:** En este contexto, el concepto de productividad se vuelve importante, entendiéndose como la relación entre los bienes o servicios generados por un sistema y los recursos utilizados para su producción. (36)
- b. Competencias:** Son las habilidades y comportamientos observables que una persona exhibe de manera constante en su trabajo, permitiéndole realizar sus responsabilidades de forma efectiva y satisfactoria. Existe una conexión directa entre el desempeño laboral y las competencias. (35)
- c. Rasgos de personalidad:** Las relaciones interpersonales pueden estar reguladas por leyes, costumbres o acuerdos mutuos, y constituyen una base esencial o estructura fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en general. (37)

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **Síndrome de Burnout**

Es un estado mental negativo vinculado a la carga excesiva de trabajo del personal de enfermería, que se expresa a través del agotamiento, la desesperanza,

una sensación de competencia disminuida, baja motivación y el desarrollo de actitudes negativas hacia la persona, el trabajo y la vida en general.

### **Desempeño laboral**

"Se refieren a las acciones o comportamientos observados en los empleados que son significativos para los objetivos de la organización, y que pueden ser evaluados en función de las competencias de cada individuo y su grado de contribución a la institución en la que trabaja".

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a.** Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- b.** Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- c.** Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

## **2.5. Identificación de variables**

### **Variable 1**

Síndrome de burnout.

### **Variable 2**

Desempeño laboral.

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

### ANEXO N° 02

#### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Es un persistente estado negativo de la mente, relacionado con el trabajo en el cual, ocurre con individuos normales. Sus características particulares son agotamiento, desconsuelo, un sentido de competencia reducida, baja motivación y desarrollo de actitudes negativas hacia la persona, el trabajo y la vida.	En esta investigación se indagará sobre los efectos que ha tenido la pandemia en el personal profesional de enfermería, ya que han sido ellas las que han laborado en la primera línea al atender a pacientes con esta enfermedad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga</li> <li>• Cansancio</li> <li>• Frustración</li> <li>• Irritabilidad</li> <li>• Deshumanización</li> <li>• Culpabilidad</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Buen trato</li> </ul>	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leve: (22 – 44)</li> <li>• Moderado: (45 – 65)</li> <li>• Grave: (66 – 88)</li> </ul>
Desempeño laboral	Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.	Es la evaluación a realizar a cada unidad de análisis según las dimensiones establecidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de metas</li> <li>• Competencias</li> <li>• Rasgos de personalidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Efectividad</li> <li>• Habilidades y destrezas</li> <li>• Responsabilidad e iniciativa</li> <li>• Sociabilidad</li> <li>• Autocontrol</li> </ul>	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bueno: (61-80)</li> <li>• Regular: (21-60)</li> <li>• Aceptable: (00-20)</li> </ul>

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1. Tipo de investigación

Este estudio se basó en el enfoque cuantitativo y se clasificó como una investigación de naturaleza básica.

##### 3.2. Nivel de investigación

Utilizó el nivel relacional.

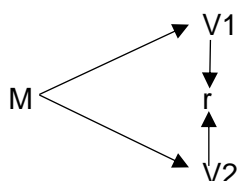
##### 3.3. Métodos de investigación

Debido a la naturaleza cuantitativa de este estudio, se emplearon los siguientes métodos: el deductivo inferencial, el método científico y el enfoque analítico y sintético.

##### 3.4. Diseño de investigación

El diseño fue correlacional. Según Cancela y colaboradores (2010), "Los estudios correlacionales se centran en describir o aclarar las relaciones entre las variables más relevantes, utilizando para ello los coeficientes de correlación".

**Fórmula:**



**Donde:**

- M = Muestra de estudio  
V1 = Síndrome de Burnout.  
V2 = Desempeño laboral.  
r = Variable relacional

### **3.5. Población y muestra**

#### **Población muestral**

La población de estudio estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería que trabajaban en el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

#### **Muestreo**

La muestra fue de tipo aleatorio, seleccionada al azar, utilizando el marco muestral disponible en los registros de la unidad de Jefatura de enfermería del hospital en el que se realizó el estudio.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeras que deseaban participar.
- Con dos o más años de experiencia.

#### **Criterio de exclusión**

- Enfermeras que no desearon participar.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

- **Encuesta**

A través de esta técnica, se entregaron los dos instrumentos de investigación directamente a las enfermeras que integraban el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

#### **Instrumentos**

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

Este instrumento constó de 22 ítems con cuatro opciones de respuesta, y

permitió a la encuestada marcar en el espacio correspondiente según su opinión.  
(30)

- **Cuestionario de desempeño laboral**

Esta escala estuvo compuesta por 20 enunciados, cada uno con 5 opciones de respuesta. Cada unidad de análisis eligió la opción que consideró más adecuada tras leer los enunciados del instrumento. El tiempo promedio estimado para que cada persona completara la encuesta fue de 10 minutos.

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de Investigación

- **Confiabilidad y Validez del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson)**

#### **Confiabilidad**

En la versión española (Seisdedos, 1997), se informó que en los estudios originales se llevó a cabo el análisis de la confiabilidad mediante el método de consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra de 1,316 casos. Los índices obtenidos fueron los siguientes: 0,90 en cansancio emocional (CE), 0,79 en despersonalización (DP) y 0,71 en realización personal (RP).

#### **Validez**

En el Perú, según los resultados de la validez del constructo de Delgado (2003), el análisis factorial de las subescalas del Inventario de Burnout de Maslach se realizó, lo que permitió observar que se alcanzó una medida de adecuación del muestreo de Káiser-Meyer Olkin de 0,61 y un test de esfericidad de Bartlett significativo, hallazgos que confirmaron la relevancia de realizar el análisis factorial.

- **Confiabilidad y Validez del Cuestionario de Desempeño Laboral**

#### **Confiabilidad**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido a	0	,0
	Total	45	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	20

Este resultado es aceptable, por lo que confirma su aplicación.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para llevar a cabo el procesamiento y análisis de la información, se siguieron los siguientes pasos:

- Se verificó la calidad de los instrumentos aplicados.
- Se codificaron los instrumentos.
- Se recogieron los datos.
- Se prepararon los datos.
- Se ingresaron los datos.
- Se procesaron los datos.
- Se interpretaron los datos.
- Se almacenaron los datos.
- Se analizaron los datos.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

Una vez completada la recopilación de datos mediante los instrumentos, se elaboró la base de datos utilizando los programas SPSS 26, Excel y Word 2020.

La información recopilada se transfirió a la matriz electrónica correspondiente.

A continuación, se generaron tablas que relacionaron variables según los objetivos y dimensiones de la investigación.

Posteriormente, se aplicó la prueba de contraste de hipótesis de Chi cuadrado de Pearson.

Para realizar el análisis de la información, se empleó la estadística inferencial y se analizaron los resultados obtenidos.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

En el estudio, se completó el llenado del consentimiento informado por cada participante, quien fue informado sobre el propósito y los objetivos del estudio de investigación. De esta manera, cada participante tuvo un conocimiento completo y estuvo de acuerdo con su participación voluntaria. Además, se le otorgó la libertad de retirarse del estudio en cualquier momento que lo considerara conveniente.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

El trabajo de campo consistió en la recolección de datos a través de encuestas y entrevistas realizadas a las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma en 2025. El objetivo fue evaluar el síndrome de Burnout en tres dimensiones clave: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, y cómo estas afectan el desempeño laboral de las enfermeras. Durante el proceso, se utilizaron instrumentos validados para medir el grado de Burnout y se registraron las respuestas relacionadas con el desempeño laboral en distintas categorías (aceptable, regular, bueno). Los datos obtenidos se analizaron estadísticamente para identificar patrones y correlaciones entre el nivel de Burnout y el rendimiento profesional.

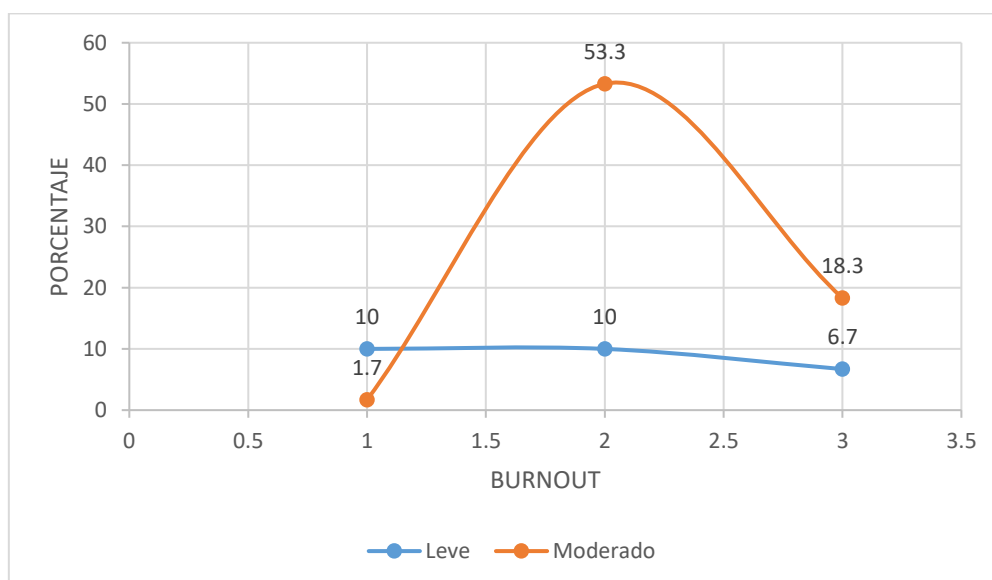
#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

**Tabla 1.** *Síndrome de Burnout relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.*

BURNOUT	DESEMPEÑO LABORAL						Total	
	Aceptable		Regular		Bueno			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Leve	6	10,0	6	10,0	4	6,7	16	26,7
Moderado	1	1,7	32	53,3	11	18,3	44	73,3
Total	7	11,7	38	63,3	15	25,0	60	100,0

**FUENTE:** Elaboración propia

**Gráfico 1.** *Síndrome de Burnout relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.*



#### Análisis e interpretación

En la tabla se observa que el Burnout moderado tiene un impacto más fuerte en el desempeño regular. 53,3% de las enfermeras y el 18,3% tiene burnout moderado y desempeño laboral bueno.

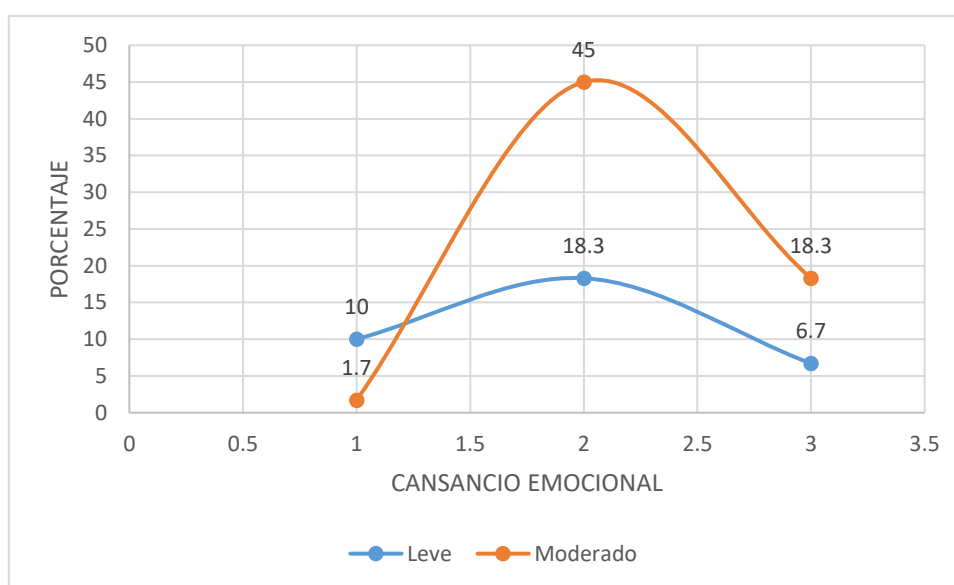
El 26,7% de las enfermeras con Burnout leve tienen un desempeño Regular y aceptable en un 10,0%, lo que indica que se está comenzando a afectar su desempeño laboral.

**Tabla 2.** Síndrome de Burnout; dimensión Cansancio emocional relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.

Burnout: Cansancio emocional	Desempeño Laboral						Total	
	Aceptable		Regular		Bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Leve	6	10,0	11	18,3	4	6,7	21	35,0
Moderado	1	1,7	27	45,0	11	18,3	39	65,0
Total	7	11,7	38	63,3	15	25,0	60	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 2.** Síndrome de Burnout; dimensión Cansancio emocional relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.



### Análisis e interpretación

En la tabla se observa que el Burnout en la dimensión cansancio emocional es moderado en un 65% y tiene un impacto muy fuerte en el desempeño. Regular 45%. Y el 18,3% tiene un desempeño Bueno.

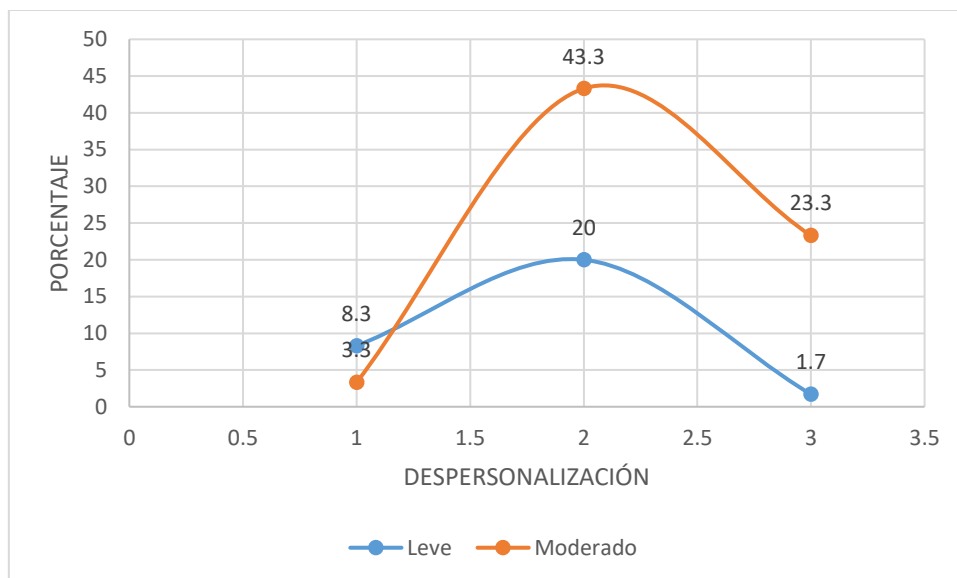
Del 35% de las enfermeras con Burnout leve, el 18,3% tienen un desempeño Regular y aceptable un 10,0%, lo que indica que el cansancio emocional, aunque no es extremo, comienza a afectar su desempeño laboral.

**Tabla 3.** Síndrome de Burnout; dimensión Despersonalización relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.

Burnout: Despersonalización	Desempeño Laboral						Total	
	Aceptable		Regular		Bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Leve	5	8,3	12	20,0	1	1,7	18	30,0
Moderado	2	3,3	26	43,3	14	23,3	42	70,0
Total	7	11,7	38	63,3	15	25,0	60	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 3.** Síndrome de Burnout; dimensión Despersonalización relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.



### Análisis e interpretación

En la tabla se observa que el Burnout en la dimensión despersonalización es moderado en un 70% y tiene un impacto muy fuerte en el desempeño. Regular en un 43,3%. Y el 23,3% tiene un desempeño Bueno.

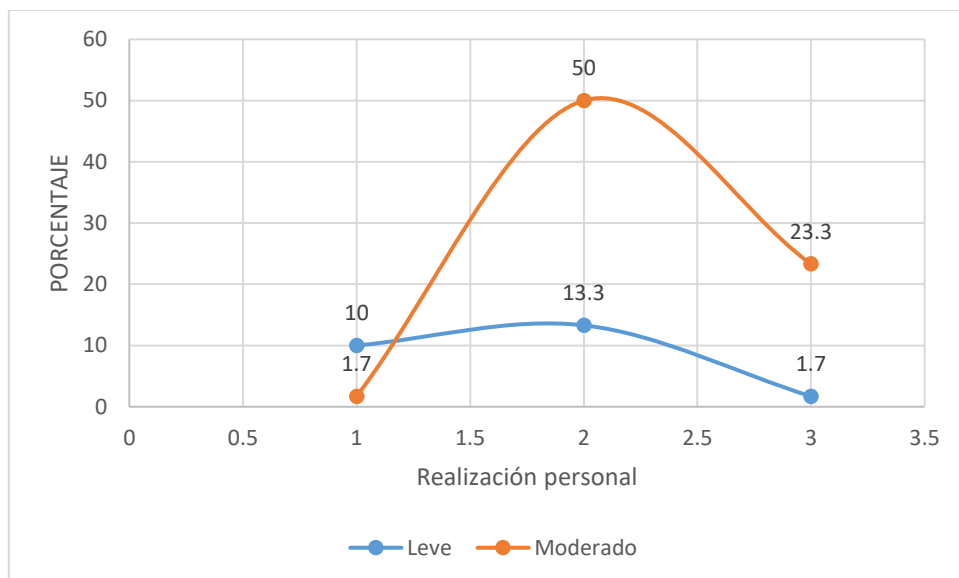
Del 30% de las enfermeras con Burnout leve, el 20% tienen un desempeño Regular y aceptable un 8,3%.

**Tabla 4.** Síndrome de Burnout; dimensión Realización personal relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.

Burnout: Realización personal	Desempeño Laboral						Total	
	Aceptable		Regular		Bueno		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Leve	6	10,0	8	13,3	1	1,7	15	25,0
Moderado	1	1,7	30	50,0	14	23,3	45	75,0
Total	7	11,7	38	63,3	15	25,0	60	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico 4.** Síndrome de Burnout; dimensión Realización personal relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.



### Análisis e interpretación

En la tabla se observa que el Burnout en la dimensión realización personal es moderado en un 75% y tiene un impacto fuerte en el desempeño. Regular en un 50% de la población. Y el 23,3% tiene un desempeño Bueno.

Del 25% de las enfermeras con Burnout leve, el 13,3% tienen un desempeño Regular y aceptable un 10%.

### 4.3. Prueba de hipótesis

**Tabla 5.** *Síndrome de Burnout relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,780 <sup>a</sup>	2	,001
Razón de verosimilitud	13,302	2	,001
Asociación lineal por lineal	4,104	1	,043
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,87.

#### **Decisión estadística**

Dado que el valor p para todas las pruebas de chi-cuadrado (Chi-cuadrado de Pearson, Razón de verosimilitud, y Asociación lineal por lineal) es menor que 0,05, rechazamos la hipótesis nula. Esto significa que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras.

#### **Conclusión**

Los hallazgos cuantitativos permiten concluir con un nivel de confianza del 95% que el Síndrome de Burnout se encuentra significativamente asociado al desempeño laboral manifestado por el personal de enfermería de la entidad hospitalaria. Asimismo, el estadístico de Asociación lineal por lineal confirma la presencia de una tendencia lineal estadísticamente válida ( $p=0,043$ ). Este comportamiento matemático corrobora empíricamente que existe una dinámica de afectación recíproca: a medida que los síntomas generales del desgaste y agotamiento crónico se agudizan en el personal de salud, el nivel de eficiencia, rendimiento y cumplimiento de las funciones asistenciales experimenta un declive estadísticamente comprobado.

**Tabla 6.** *Síndrome de Burnout; dimensión Cansancio emocional relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,983 <sup>a</sup>	2	,011
Razón de verosimilitud	8,827	2	,012
Asociación lineal por lineal	4,757	1	,029
N de casos válidos	60		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,45.

### **Decisión estadística**

Al aplicar la prueba no paramétrica de Chi-cuadrado de Pearson para evaluar la asociación entre las variables, se obtuvo un valor de 8,983 con 2 grados de libertad y una significación asintótica bilateral de  $p = 0,011$ . Dado que este p-valor es inferior al nivel de significancia estándar ( $p = 0,05$ ), se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

### **Conclusión**

Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de cansancio emocional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la institución de estudio. Asimismo, el análisis estadístico de asociación lineal por lineal arrojó un valor significativo ( $p=0,029$ ), lo que demuestra empíricamente una tendencia de comportamiento inversamente proporcional entre ambos constructos; es decir, la presencia de niveles elevados de agotamiento y desgaste emocional en el personal sanitario se traduce de forma directa en un deterioro progresivo de su rendimiento y efectividad en las funciones laborales asistenciales.

**Tabla 7.** *Síndrome de Burnout; dimensión Despersonalización relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,655 <sup>a</sup>	2	,008
Razón de verosimilitud	10,182	2	,006
Asociación lineal por lineal	9,162	1	,002
N de casos válidos	60		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,10.

### **Decisión estadística**

Se analizó la interdependencia entre los constructos mediante el procedimiento no paramétrico de Chi-cuadrado de Pearson. Debido a que el p-valor calculado se ubica notablemente por debajo del umbral de tolerancia estadística convencional ( $p = 0,05$ ), se desestima la validez de la hipótesis nula en favor de la hipótesis de investigación.

### **Conclusión**

Los hallazgos evidencian con alto rigor estadístico que existe una asociación real y no aleatoria entre la despersonalización y el rendimiento laboral manifestado en las enfermeras. Adicionalmente, el indicador de Asociación lineal por lineal confirma la presencia de un patrón de correspondencia directo y significativo ( $p=0,002$ ). Esto demuestra empíricamente la existencia de una tendencia proporcional adversa: el incremento de las manifestaciones de la despersonalización actúa como un elemento disruptivo que reduce y menoscaba de manera sistemática las capacidades de desempeño y la eficiencia en las labores.

**Tabla 8.** *Síndrome de Burnout; dimensión Realización personal relacionado al Desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025.*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,767 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	15,277	2	,000
Asociación lineal por lineal	12,276	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,75.

#### **Decisión estadística**

En vista de que el p-valor obtenido resulta ser drásticamente inferior al límite crítico establecido en la investigación ( $p = 0,05$ ), se rechaza categóricamente la hipótesis nula en favor de la hipótesis alterna.

#### **Conclusión**

Los resultados demuestran de manera concluyente que el grado de realización personal que experimenta el personal de enfermería se encuentra fuertemente asociado con su nivel de desempeño laboral en la institución hospitalaria. Del mismo modo, el indicador de Asociación lineal por lineal evidencia una correspondencia lineal perfecta y de alta significación estadística ( $p = 0,000$ ). Este comportamiento matemático comprueba que ambas variables operan de forma concomitante: un óptimo sentimiento de logro, autorrealización y competencia profesional actúa como un factor potenciador directo que eleva sistemáticamente la calidad, la productividad y la eficacia del rendimiento laboral asistencial.

#### **4.4. Discusión de resultados**

El síndrome de Burnout es común en profesiones con altas demandas emocionales y físicas, como la enfermería, y afecta tanto la salud mental como el desempeño laboral. En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, el 65% de las

enfermeras experimentan un Burnout moderado, con un 53,3% reportando un desempeño regular y un 18,3% manteniendo un desempeño bueno. Este hallazgo refleja el impacto del Burnout en el desempeño laboral, pero debe compararse con otros estudios para entender las variaciones contextuales.

En el estudio de Viteri P. (2021) en Ecuador, no se encontró una relación significativa entre el Burnout y el desempeño laboral en los profesionales de salud del Hospital Jaime Roldós, lo que sugiere que factores como la baja carga emocional, estrategias eficaces de manejo del estrés y un ambiente de trabajo favorable pueden moderar el impacto del Burnout en el desempeño. En contraste, en Tarmina, el Burnout moderado tiene un impacto claro en el desempeño, especialmente en las enfermeras con desempeño regular.

El estudio de Marmolejo A. (2021) en Lima muestra una correlación negativa débil entre el Burnout y el desempeño laboral, sugiriendo que a mayor Burnout, menor desempeño, aunque la relación no es fuerte. Esto es similar a los resultados de Tarmina, donde el Burnout moderado afecta al desempeño, pero no de manera tan intensa. Los factores psicosociales, como el apoyo social y la presión laboral, pueden moderar este impacto.

La teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 1989) explica que el Burnout agota los recursos emocionales y personales, lo que puede reducir el rendimiento, especialmente en trabajos que requieren alta empatía, como la enfermería. En el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, el impacto del Burnout moderado en el desempeño regular resalta la importancia de intervenciones organizacionales, como la reducción de la carga emocional y el apoyo social, para mejorar el bienestar y rendimiento de los enfermeros.

Los resultados obtenidos en el estudio realizado en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma en 2025, donde se encontró que un 65% de las enfermeras presentan Burnout moderado y que 53,3% de ellas tienen un desempeño regular, ofrecen una perspectiva interesante para compararlo con el estudio realizado por René M. (2020)

en Venezuela, que también analiza la prevalencia y el impacto del síndrome de Burnout en los trabajadores de las salas de emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes durante la pandemia de COVID-19. En el estudio de René M. (2020), el 18,9% de los trabajadores de salud cumplieron con los criterios diagnósticos para el Burnout, y se encontraron altos niveles de agotamiento emocional (34%), despersonalización (30,8%) y baja realización personal (52%). Es importante notar que este estudio se realizó en el contexto de la pandemia, un período excepcionalmente demandante para los profesionales de la salud. Sin embargo, a pesar de la alta prevalencia de Burnout observada, René M. concluyó que este aumento en la prevalencia no se asoció directamente con la pandemia de COVID-19, lo que sugiere que, aunque la pandemia pudo haber exacerbado ciertas condiciones laborales, el Burnout ya era un fenómeno prevalente antes de la crisis sanitaria. Comparando ambos estudios, se puede observar que el nivel de prevalencia de Burnout en el estudio realizado en Venezuela (18,9%) es significativamente menor en comparación con el 65% reportado en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma. Esta diferencia podría deberse a varios factores contextuales y organizacionales, como la intensidad de la carga laboral, las diferencias en los métodos de recolección de datos o el tipo de intervención y apoyo organizacional disponible para los trabajadores de salud en ambos lugares. En el Hospital Félix Mayorca Soto, la prevalencia de Burnout moderado es bastante alta, lo que refleja un entorno que probablemente exige mucho a las enfermeras, especialmente en un hospital general con atención a una gran población. En cuanto a los niveles específicos de Burnout, el estudio de René M. (2020) en Venezuela muestra altos porcentajes de agotamiento emocional (34%), despersonalización (30,8%) y baja realización personal (52%). Estos datos son consistentes con los síntomas típicos del Burnout, donde el agotamiento emocional y la despersonalización son los dos componentes más prominentes. En el caso de las enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto, aunque el estudio no especifica estos componentes con tanto detalle, es razonable suponer que el Burnout moderado

experimentado por el personal de enfermería también se basa en un agotamiento emocional significativo y una posible disminución en el sentido de realización personal, dado que estas son las dimensiones principales de la experiencia del Burnout. Una diferencia clave entre los dos estudios es que, en el caso de Venezuela, aunque se reporta una mayor prevalencia de Burnout que en estudios previos, no se encuentra una asociación directa entre el aumento del Burnout y la pandemia de COVID-19. Esto puede implicar que, aunque la pandemia haya tenido un impacto en la carga laboral de los trabajadores de salud, otros factores previos, como la falta de recursos, el ambiente laboral y las condiciones organizacionales, ya estaban contribuyendo al desarrollo del Burnout. En contraste, el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma no se menciona específicamente si la pandemia tuvo un impacto directo en el nivel de Burnout reportado, aunque es posible que el entorno de trabajo, combinado con la alta carga emocional y las largas jornadas, haya exacerbado los síntomas de Burnout. Por último, en cuanto a las características demográficas, René M. (2020) señala una mayor prevalencia de Burnout en médicos, técnicos, y personal de emergencia pediátrica, así como en los trabajadores más jóvenes. Esto refleja una tendencia común en la literatura, donde los profesionales más jóvenes, que a menudo tienen menos experiencia en el manejo del estrés y las emociones laborales, pueden ser más vulnerables al Burnout. Sin embargo, el estudio en Tarmina no especifica si existe una correlación similar con la edad o el tipo de especialidad, aunque es posible que los factores psicosociales y la intensidad del trabajo en áreas de atención general también estén contribuyendo a la prevalencia de Burnout en este grupo.

Al comparar los resultados del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma con los estudios de Acosta A. (2021), Campos C. et al. (2021) y Paulino Y. et al. (2021), se observa que, aunque todos analizan la relación entre el Burnout y el desempeño laboral, los resultados varían según el contexto. En Tarmina, el Burnout moderado afecta a un alto porcentaje de enfermeras, con 70% en despersonalización y 75% en realización personal, lo que tiene un impacto directo y fuerte en el desempeño regular

(43,3% en despersonalización y 50% en realización personal). Esto muestra cómo el agotamiento emocional y la despersonalización afectan significativamente la capacidad de las enfermeras.

En contraste, el estudio de Acosta A. (2021) en Chiclayo encontró que 56,2% del personal tiene un Burnout medio, pero el 100% muestra un desempeño óptimo, lo que sugiere que factores como la resiliencia del personal y el apoyo institucional podrían mitigar los efectos del Burnout, lo que no ocurre en Tarmina. Por otro lado, el estudio de Campos C. et al. (2021) en Trujillo reportó que, aunque el Burnout es elevado (96,1%), el 87,5% de las enfermeras mostró un desempeño alto, pero se encontró una relación significativa entre el Burnout y el desempeño, lo que resalta la importancia de los factores organizacionales que pueden moderar el impacto del Burnout en el desempeño.

Finalmente, el estudio de Paulino Y. et al. (2021) en Huancayo observó un 85% de prevalencia de Burnout medio, pero no profundizó en cómo afecta el desempeño. Aunque no se estableció una relación directa, sugiere que los factores organizacionales y psicosociales, como el apoyo institucional, pueden mitigar el impacto del Burnout en el desempeño laboral, similar a lo observado en el estudio de Chiclayo. En resumen, los resultados muestran que, aunque el Burnout tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, su efecto varía según el contexto organizacional y el apoyo disponible para el personal.

## CONCLUSIONES

1. El Burnout moderado tiene un impacto más fuerte en el desempeño regular. 53,3% de las enfermeras y el 18,3% tiene burnout moderado y desempeño laboral bueno.
2. El Burnout en la dimensión cansancio emocional es moderado en un 65% y tiene un impacto muy fuerte en el desempeño laboral Regular 45%.
3. El Burnout en la dimensión despersonalización es moderado en un 70% y tiene un impacto muy fuerte en el desempeño. Regular en un 43,3%.
4. El Burnout en la dimensión realización personal es moderado en un 75% y tiene un impacto fuerte en el desempeño. Regular en un 50% de la población.

## **RECOMENDACIONES**

1. Implementar programas de intervención temprana y apoyo psicológico para las enfermeras con Burnout moderado, con el objetivo de reducir el impacto en su desempeño laboral.
2. Implementar un programa de gestión del estrés y apoyo emocional dirigido específicamente a las enfermeras con cansancio emocional moderado, para reducir su impacto en el desempeño laboral y prevenir el deterioro adicional de su bienestar y rendimiento.
3. Desarrollar e implementar un programa de intervención que aborde específicamente la despersonalización en el personal de enfermería, proporcionando apoyo psicológico, entrenamiento en empatía y técnicas de manejo del estrés, con el fin de reducir su impacto en el desempeño laboral y mejorar la calidad de la atención brindada.
4. Implementar estrategias de motivación y reconocimiento en el lugar de trabajo, enfocadas en mejorar la realización personal de las enfermeras, a través de oportunidades de desarrollo profesional, retroalimentación positiva y creación de un ambiente laboral que fomente el sentido de logro y satisfacción.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

Organización Mundial de la Salud [Internet]. Ginebra; 7 de abril del 2020. Comunicado de prensa: La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [citado el 26 de febrero del 2025]; [1 página]. Disponible en: <https://www.who.int/publications-detail/nursing-report-2020>

Organización Mundial de la Salud. El Burnout, reconocido por la OMS como una enfermedad profesional. 2019. [citado el 18 de febrero del 2025]. Disponible en: <https://prevencionar.com/2019/05/30/el-Burnout-reconocido-por-la-oms-como-una-enfermedad-profesional/>

Zhang C, Yang L, Liu S, Ma S, Wang Y, Cai Z, et al. Survey of insomnia and related social psychological factors among medical staff involved in the 2019 novel coronavirus disease outbreak. *Front Psychiatry* [Internet]. 2020 Apr [citado el 03 mayo 2025]; 11:306. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7171048/>

Enfermería 21 [Internet]. Valencia, España; Grupo Paradigma [citado el 18 de febrero 2025]. Disponible en <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/un-estudio-revela-que-el-80-de-los-enfermeros-en-espana-esta-estresado-DDIMPORT-053594/>

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia & trabajo*, 11(32), 39.

De Ceukelaire W, Bodini C. We Need Strong Public Health Care to Contain the Global Corona Pandemic. *Int J Health Serv* [Internet] 2020 [citado el 20 de mayo del 2025]; 20731420916725. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020731420916725>

Brasil. Ministério da Saúde. Recomendações de proteção aos trabalhadores dos serviços de saúde no atendimento de COVID-19 e outras síndromes gripais. [citado el 3 de mayo del 2025]. Disponible en: [https://www.saude.gov.br/files/banner\\_coronavirus/GuiaMS-Recomendacoesdeprotecaotrabalhadore-COVID-19.pdf](https://www.saude.gov.br/files/banner_coronavirus/GuiaMS-Recomendacoesdeprotecaotrabalhadore-COVID-19.pdf)

Da Conceição Cardoso N, do Nascimento Gomes S, Martins dos Santos SR. Desenvolvimento Da Síndrome De Burnout Em Profissionais De Enfermagem Na

Pandemia Covid-19. Revista Científica de Enfermagem - RECIEN [Internet]. 2022 Mar [citado el 28 de noviembre del 2024];12(37):78–93. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=asn&AN=156921956&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Viteri Paredes, J. M. (2021). Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021 [Universidad César Vallejo].

René Muñoz, Juan Dávila, Luis Rivera, & Natacha Castro. (2021). Síndrome de burnout en los trabajadores de las salas de emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes durante la pandemia de COVID-19, 2020. Revista GICOS, 6(3), 27–42.

Marmolejo Acosta, D. E. (2021). Prevalencia del Síndrome de Burnout, factores psicosociales y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia, Guayaquil, 2021 [Universidad César Vallejo].

Inca Almanza, G. E. (2022). Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en profesionales de la salud de un hospital en provincia de Andahuaylas, 2021 [Universidad César Vallejo].

Acosta Agurto, C. E. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en Hospital Covid Nivel II de Lima [Universidad César Vallejo].

Campos Nazario CV, Laureano Andrade MS. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo [Internet]. universidad nacional de Trujillo; 2021 [citado el 28 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ir00912a&AN=CONCYTEC.UNITRU.17958&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Paulino Montero YR, Quintana Gavino A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio medicina Covid Hospital Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2021 [Internet]. Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt; 2021 [citado el 28 de noviembre del 2024]. Disponible en: [https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip)

sso&db=ir00912a&AN=CONCYTEC.20.500.14140.614&lang=es&site=eds-live&scope=site.

Rojas Cabrera, F. J. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Distrital Jerusalén, octubre a diciembre 2019 [Universidad Cesar Vallejo].

Campos Chacon ME, López Perales AM, Portugués Durand LY. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Rezola, Cañete. 2019 [Internet]. Universidad Nacional del Callao-Bellavista-Callao; 2019 [citado el 28 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ir00912a&AN=CONCYTEC.20.500.12952.5347&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Frutos, M. (2014). Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y Burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada (tesis doctoral). Universidad de León, España. Recuperado el 20 de Noviembre del 2024 de: [https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3508/tesis\\_9ef3ca.PDF?sequence=1](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3508/tesis_9ef3ca.PDF?sequence=1)

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*.

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia & trabajo*, 11(32), 39.

Fernández, M. (2009). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional (tesis doctoral). Universidad de León. España. Recuperado el 18 de Noviembre del 2024 de: <http://mobile.buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN%C3%81NDEZ%20MART%C3%8DNEZ,%20MAR%C3%8DA%20ELENA.pdf?sequence=1>.

Tonon, G. (2007). El trabajo social y el síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista trabajo social*, 5(1), 55-68.

- Rodríguez, J. (2015). Factores actitudinales. Recuperado de:  
[https://prezi.com/k\\_uqx-wqbfna/factores-actitudinales/](https://prezi.com/k_uqx-wqbfna/factores-actitudinales/)
- Sirvent, C., Villa, M., Blanco, P. y Cruz (2009). Sufrimiento psíquico y sentimientos negativos. Recuperado de:  
<https://www.psiquiatria.com/revistas/index.php/psicologiacom/article/view/716>
- Martínez, J. A. (2013). Fatiga. Tipo y Causas. Revista Cubana de Medicina del Deporte y Cultura Física. 8(3), 1-14.
- De la Cruz, E. (2014). Estrés laboral y síndrome de Burnout los profesionales de enfermería de atención hospitalaria (tesis para optar el título de licenciado). Universidad de Valladolid, España. Recuperado el 22 de noviembre del 2024 de:  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5629/1/TFG-123.pdf>.
- Hurtado, D. y Pereira, F. (2012). El síndrome de desgaste profesional (Burnout Syndrome): manifestación de la ruptura de reciprocidad laboral. Revista Salud Bosque. 2(2), 29-38
- Gonzales, J.L. (2007). El estrés crónico aspectos clínicos y terapéuticos. España: Mayo.
- Kroneberg, M. (Michelle Kroneberg). (2013). Sentimiento de culpabilidad (archivo de video). Disponible de: <https://www.youtube.com/watch?v=yfxehn20cU8>
- Ferrel, R., Pedraza, C. y Rubio, B. (2009). El Síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout). Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud. 7(1), 15-28
- Saison TC, Cáceres JT, ARITA VS. Influencia de las Relaciones Interdepartamentales en el Desempeño Laboral. Wixite[Internet].2010 [citado 4 de marzo del 2025]; 1-11. Disponible en:  
[http://docs.wixstatic.com/ugd/c98dd6\\_2903cb5cf951410685aa86b8cdcb42db.pdf](http://docs.wixstatic.com/ugd/c98dd6_2903cb5cf951410685aa86b8cdcb42db.pdf)
- Chavez S, Salas M, Bozo R. Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral en empresas aseguradoras. URBE [Internet].2014 [citado 18 de marzo del 2025];12(2):12-30.Disponible en:  
[http://docs.wixstatic.com/ugd/c98dd6\\_2903cb5cf951410685aa86b8cdcb42db.pdf](http://docs.wixstatic.com/ugd/c98dd6_2903cb5cf951410685aa86b8cdcb42db.pdf)

Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. Colombia: 5ta Edición. MC Graw Hill Iberoamericana; 2000.

Pedraza, E., Amaya, G. Y Conde, M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 16 (3), 493-505:2010.

Queipo, Beatriz y Useche María C. El desempeño laboral en el Departamento de Mantenimiento del Ambulatorio La Victoria. Estado Zulia. Revista de Ciencias Sociales. Universidad del Zulia. Vol. VIII No. 3 septiembre-diciembre (2002). Maracaibo. Estado Zulia. Venezuela. pp. 486-496:1999.

Urbina L., Omayda, Soler C., Silvio Y Otero C., Martha. Identificación de competencias en el profesional de enfermería del Servicio de Neonatología, en la provincia de la ciudad de la Habana. Cuba:2003.

Berdayes D, Expósito Y, García A, Zubizarreta M, Figueredo K, Hernández A, et al. Bases conceptuales de enfermería. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2008.

Mulens I. Estrategia educativa para enfermeros en la atención a las pacientes con aborto espontáneo [tesis]. La Habana: bvs Cuba; 2012.

Organización Internacional de Trabajo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.

Maureen J. Comunicación y relaciones en enfermería Segunda edición, México- DF. Pp. 75-82.2018.

Cáceres, G. C. (2006). Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal sanitario militar (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado el 25 de Noviembre del 2024 de: <http://eprints.ucm.es/8070/1/T29584.pdf>.

Hernández, R., & Mendoza, C. Metodología de la investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V. (2018).

## **ANEXOS**

**ANEXO N° 01**  
**CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**  
**(Maslach y Jackson)**

**DATOS GENERALES:**

1. Edad:
  - a. 25-30           ( )
  - b. 30-35           ( )
  - c. 35-40           ( )
  - d. 40 a Mas       ( )
2. Sexo:
  - a. Masculino      ( )
  - b. Femenino       ( )
3. Tiempo que labora en el servicio:
  - a. 6 m a 1 año
  - b. De 1 a 2 años
  - c. más de 3 años
4. Estado Civil:
  - a. Soltera           ( )
  - b. Casada           ( )
  - c. Viuda            ( )
  - d. Divorciada      ( )

**INSTRUCCIONES:**

Desde ya agradezco por ayudarme a brindar información que me es útil. A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa o una X de acuerdo a lo que considere adecuado. Dónde: 1: Nunca, 2: A veces 3: Con frecuencia 4: Siempre.

DIMENSIONES	Escala			
	1	2	3	4
<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>				
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado				
2. Al final de la jornada me siento vacío				
3. Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.				
4. Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí Fatiga.				
5. Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.				
6. Me siento frustrado por mi trabajo.				
7. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro				
8. Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.				
9. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.				
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>				

10. Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.				
11. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.				
12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.				
13. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.				
14. Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.				
<b>BAJA REALIZACIÓN PERSONAL</b>				
15. Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.				
16. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.				
17. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.				
18. Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.				
19. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios				
20. Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.				
21. He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.				
22. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo				

### VALORACIÓN:

Leve: 22 – 44

Moderado: 45 – 65

Grave: 66 – 88

## ANEXO N° 02

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

#### INTRODUCCIÓN

Buen día, somos estudiantes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Escuela de Enfermería, estamos realizando este estudio de investigación, y las respuestas que Ud. Nos dará solo son con fines de investigación, la información brindada se mantendrá en anónimo y confidencial. Muchas gracias.

#### DATOS GENERALES:

2. Edad:
  - a. 25-30 ( )
  - b. 30-35 ( )
  - c. 35-40 ( )
  - d. 40 a Mas ( )
3. Sexo:
  - b. Masculino ( )
  - c. Femenino ( )
4. Tiempo que labora en el servicio:
  - b. 6 m a 1 año
  - c. De 1 a 2 años
  - d. más de 3 años
5. Estado Civil:
  - a. Soltera ( )
  - b. Casada ( )
  - c. Viuda ( )
  - d. Divorciada ( )

#### INSTRUCCIONES:

Desde ya agradezco por ayudarme a brindar información que me es útil. A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa o una X de acuerdo a lo que considere adecuado.

DIMENSIONES	ESCALAS				
	0: Nunca	1: Casi nunca	2: A veces	3: Casi siempre	4: Siempre
LOGRO DE METAS INSTITUCIONALES					
1. Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2. Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3. Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura					
4. Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5. Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6. Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					

7. Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
<b>COMPETENCIA</b>					
8. El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9. Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10. Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11. Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12. Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13. Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14. Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>					
15. Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16. Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17. Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.					
18. Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19. Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20. Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

**VALORACIÓN:**

Bueno: 61 – 80

Regular: 21 – 60

Aceptable: 00 – 20

**ANEXO N° 03**  
**CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY**  
**(MBI) (Maslach y Jackson)**

**Confiabilidad**

En la versión española (Seisdedos, 1997) se reporta que en los estudios originales se realizó el estudio de la confiabilidad por el método de consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra 1,316 casos se obtuvieron los siguientes índices: 0,90 en cansancio emocional (CE) 0,79 en despersonalización (DP) y 0,71 en realización personal (RP).

**Validez**

En el Perú, los resultados de la validez del constructo según Delgado (2003) se efectuaron a través del análisis factorial de las subescalas del Inventario del Burnout de Maslach, lo que permitió apreciar que se alcanza una medida de adecuación del muestreo de Káiser-Meyer Olkin de 0.61 y un test de esfericidad de Bartlett que es significativo hallazgos que corroboran la pertinencia de la ejecución del análisis factorial.

## ANEXO N° 04

### CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

#### Confiabilidad

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	20

Este resultado es aceptable, por lo que confirma su aplicación.

ANEXO N° 05

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de las enfermeras del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general.</b> ¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2025?</p> <p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>a. ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p> <p>b. ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p> <p>c. ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Determinar la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <p>a. Establecer la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>b. Establecer la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>c. Establecer la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b></p> <p>a. Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>b. Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>c. Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p>	<p><b>Variable 1</b> Síndrome de Burnout</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio emocional.</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de metas institucionales</li> <li>• Competencias</li> <li>• Rasgos de personalidad</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> El tipo de investigación será el correlacional asociando a las dos variables; Síndrome de Burnout. y Desempeño laboral.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> El nivel es el relacional.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Será el no experimental, correlacional</p> <p><b>Población y muestra.</b> <b>Población muestral.</b> Se trabajará con población muestra de 60 enfermeras que laboran en el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p><b>Técnicas: e instrumentos de recolección de datos.</b> <b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta.</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Maslach</li> <li>• Cuestionario de desempeño laboral.</li> </ul>