

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 su influencia en el desempeño del personal
de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel
Alcides Carrión-Pasco, 2023-2024**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Enfermería

Autores:

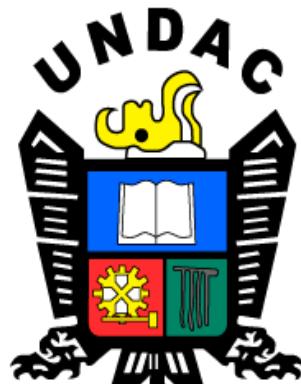
Bach. Jheanelia Norma ROJAS RUMUALDO

Bach. Angelica Ines TUEROS CABALLERO

Asesor:

Mg. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA

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 su influencia en el desempeño del personal
de enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel
Alcides Carrión-Pasco, 2023–2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Javier SOLIS CONDOR
PRESIDENTE

Mg. Cesar Ivón TARAZONA MEJORADA
MIEMBRO

Mg. Emerson Edwin LEON ROJAS
MIEMBRO



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

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 010-2025

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:

**Jheanelia Norma ROJAS RUMUALDO
Angelica Inés TUEROS CABALLERO**
Escuela de Formación Profesional
ENFERMERIA

Tesis

“SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN-PASCO, 2023-2024”

Asesor:

Mg. Glenn Clemente ROSAS USURIAGA

Índice de Similitud: 5 %

Calificativo
APROBADO

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

Cerro de Pasco, 04 de abril del 2025



Firmado digitalmente por PAITA
HUATA Elsa Lourdes FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.04.2025 10:33:49 -05:00

Dra. Elsa Lourdes PAITA HUATA
Directora de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a todas aquellas manos que sanan, a los corazones que laten con empatía y a las almas que encuentran en el servicio su mayor vocación.

A nuestros padres, que con su amor y apoyo incondicional han sido nuestro pilar en este camino de aprendizaje, y nos han apoyado en cada paso. Este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación; valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado. Esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que sentimos por ustedes.

A nuestros maestros y mentores, quienes nos enseñaron que la enfermería no solo es una profesión, sino un arte que combina conocimiento, entrega y humanidad.

Y, sobre todo, a cada paciente que ha cruzado nuestro camino, porque en sus historias, en sus miradas de gratitud y en cada batalla librada, encontramos la inspiración para seguir adelante.

Que esta tesis sea un homenaje a la noble labor de la enfermería, al compromiso con la vida y al inquebrantable espíritu de quienes eligen cuidar y aliviar con el corazón en las manos.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar esta etapa, queremos expresar nuestra gratitud a todas aquellas personas que han sido parte fundamental de este proceso.

En primer lugar, agradecemos a nuestras familias, cuyo amor, apoyo y paciencia nos han sostenido en los momentos de mayor desafío.

A nuestros mentores, por compartir con nosotros no solo sus conocimientos, sino también su pasión por la enfermería. Sus enseñanzas han sido faros que han iluminado nuestro camino y nos han inspirado a ejercer esta profesión con ética, compromiso y humanidad.

Un agradecimiento especial a nuestro asesor, ROSAS USURIAGA, Glenn Clemente, por su invaluable orientación, paciencia y apoyo durante el desarrollo de esta tesis.

También extendemos nuestra gratitud a las licenciadas que nos guiaron durante nuestra etapa de aprendizaje. Su paciencia, dedicación y experiencia no solo nos ayudaron a fortalecer nuestros conocimientos, sino que también nos enseñaron el verdadero significado de la vocación en la enfermería.

A nuestros compañeros, con quienes compartimos largas jornadas de estudio, prácticas y desafíos. Gracias por cada palabra de aliento y por demostrar que el trabajo en equipo es la base del aprendizaje.

Por último, a todos aquellos que, de una u otra manera, han contribuido a nuestra formación y al desarrollo de este trabajo. Cada aporte, por pequeño que parezca, ha sido valioso en este camino.

Gracias a todos por ser parte de nuestra historia.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.

La investigación tiene un diseño básico, no experimental, de corte transversal. La población está constituida por los enfermeros(as) del hospital en mención, siendo una población total de 20 enfermeros(as). Se realizó un muestreo por conveniencia. En el cual se consideraron 1 encuesta para cada variable. Para el procesamiento estadístico y verificación de la hipótesis se utilizó Microsoft Excel y la prueba del χ^2 utilizando SPSS V.27. En conclusión, se encontró la influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral, así como también influyen el agotamiento, despersonalización y realización personal.

Palabras clave: Burnout, Desempeño, enfermería

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective of determining the influence of Burnout syndrome on the work performance of the nursing professional of the surgery service of the Regional Hospital Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.

The research has a basic, non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of the nurses of the hospital in question, with a total population of 20 nurses. A convenience sampling was carried out. One survey was considered for each variable. For statistical processing and verification of the hypothesis, Microsoft Excel and the X² test using SPSS V.27 were used. In conclusion, the influence of burnout syndrome on work performance was found, as well as burnout, depersonalization and personal fulfillment.

Keywords: Burnout, Performance, nursing.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema.....	3
1.3.1.	Problema general	3
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de los objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo general	4
1.4.2.	Objetivos específicos.....	4
1.5.	Justificación de la investigación	5
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	6

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	14
2.3.	Definición de términos básicos	21
2.4.	Formulación de hipótesis	22
2.4.1.	Hipótesis general.....	22
2.4.2.	Hipótesis específicas	22

2.5. Identificación de variables..... 23

2.6. Definición operacional de variables e indicadores..... 23

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación 25

3.2. Nivel de investigación 25

3.3. Método de investigación 25

3.4. Diseño de investigación 25

3.5. Población y muestra 26

3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos 26

3.7. Selección validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación 27

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos 27

3.9. Tratamiento estadístico..... 27

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica..... 27

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo 28

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados..... 28

4.3. Prueba de hipótesis 34

4.4. Discusión de resultados 37

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de los niveles de la variable síndrome de Burnout	28
Tabla 2. Frecuencia de los niveles de la dimensión Agotamiento	29
Tabla 3. Frecuencias de la dimensión Despersonalización	30
Tabla 4. Frecuencias de la dimensión Falta realización personal.....	30
Tabla 5. Frecuencias de la variable Desempeño laboral.....	31
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Actitud.....	32
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Percepción.....	32
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Personalidad.....	33
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión Aprendizaje	34
Tabla 10. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño del personal de enfermería.	35
Tabla 11. Influencia del agotamiento emocional en el desempeño laboral del profesional de enfermería.	36
Tabla 12. Influencia de la despersonalización en el desempeño laboral del profesional de enfermería.	36
Tabla 13. Influencia de la falta de realización personal en el desempeño laboral del profesional de enfermería.	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de los niveles de la variable síndrome de Burnout	29
Figura 2. Frecuencia de los niveles de la dimensión Agotamiento.....	29
Figura 3. Frecuencias de la dimensión Despersonalización	30
Figura 4. Frecuencias de la dimensión Falta realización personal.....	31
Figura 5. Frecuencias de la variable Desempeño laboral	31
Figura 6. Frecuencia de la dimensión Actitud	32
Figura 7. Frecuencia de la dimensión Percepción	33
Figura 8. Frecuencia de la dimensión Personalidad	33
Figura 9. Frecuencia de la dimensión Aprendizaje	34

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

Según Martínez (1) se manifiesta como la reacción al estrés crónico (persistente y estructural), con repercusiones adversas a nivel particular y organizacional. También menciona que la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo fija como secuela de la fatiga mental persistente en el empleo que no ha sido abordado de manera efectiva y deja en claro que se está haciendo referencia de forma específica a los acontecimientos que ocurren en el ámbito de empleo y no se debe utilizar para detallar vivencias en otros aspectos de la existencia.

La OMS (2) señaló que este trastorno fue incorporado de manera oficial en enero del año 2022 a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), en la cual contempla al síndrome de burnout, por consiguiente, todas las naciones que conforman esta organización deberán reconocerlo como una enfermedad relacionada con el trabajo.

El equipo de especialistas que laboran en el departamento de cirugía experimenta una serie de situaciones adversas, como sobrecargas laborales y exigencias excesivas, problemas administrativos relacionados con la escasez

de suministros, ausencia de un ambiente de camaradería y variaciones en el estado de ánimo a nivel personal.

El síndrome de burnout es una inquietud global que afecta profundamente la salud de los empleados, especialmente a las enfermeras que operan en el área de cirugía de los distintos hospitales, sometidas a un estrés constante debido a la naturaleza de su trabajo, lo que conlleva a una alta probabilidad de sufrir agotamiento emocional y físico. Esta fatiga impacta en su rendimiento laboral, incrementa la probabilidad de fallos en la atención al paciente, y desencadena desordenes de salud como la ansiedad, la depresión y el síndrome de agotamiento, subrayando la imperiosa urgencia de instaurar estrategias cautelares y de respaldo para asegurar la salud y el bienestar. Es crucial explorar el efecto del burnout, en particular en el ámbito de la enfermería, pues las enfermeras constituyen la columna vertebral de los sistemas sanitarios.

Según Pujol-de Castro et al. (3) en su indagación efectuado en Europa en 2021 señaló al síndrome de burnout como un desafío urgente que impacta la salud de los médicos. Confirmó que un 43% de las enfermeras navega en un mar de agotamiento emocional, un 35% revela una profunda despersonalización en su desempeño profesional, y un 32% navega en un mar de escasa felicidad personal. Asimismo, un 12% del equipo experimenta un agotamiento extremo, subrayando la severidad de este desafío en el ámbito de la enfermería en Europa.

En el contexto Latinoamérica, Mendoza-Muñoz y Haro-Zea (4) mediante una revisión sistemática reportaron que un 55% de los informes indican una elevada conexión del síndrome del quemado y la eficacia del personal sanitario.

Mientras que, en Perú, un informe efectuado en el año 2023 por Chávez (5) un 78% de los peruanos afirmó experimentar el síndrome, de los cuales 78% indica sentir estrés, el 64% desmotivado y el 43% experimenta extenuación. En el contexto Nacional, el Ministerio de Salud (MINSA) (6), indican que las sedes

de salud asistieron más de 42000 incidentes por reacción a estrés agudo y postraumático.

En un estudio en hospital de Cerro de Pasco, en el año 2024, realizado por Carbajal (7), indican que el 3.3% del alumnado evidencian un grave grado de Burnout, el 35% mostró un rango medio y el 61.8% un leve grado. Así mismo, estos números revelan la heterogeneidad de los partícipes y la alarmante incidencia del síndrome del quemado en este colectivo de enfermeros.

1.2. Delimitación de la investigación

A. Delimitación Especial

La indagación se efectuó en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco

B. Delimitación Temporal

La indagación se efectuó entre setiembre 2023 – febrero 2024 (6 meses)

C. Delimitación Social

La actual indagación estudio al especialista de enfermería del área de cirugía.

D. Delimitación conceptual

Las concepciones comprendidas en esta investigación son síndrome del quemado y el rendimiento de los especialistas de enfermería

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Como influye el síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco, 2023 - 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo influye el agotamiento emocional en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024?
- b. ¿Cómo influye la despersonalización en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024?
- c. ¿Cómo influye la falta de realización personal en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024?

1.4. Formulación de los objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la influencia del agotamiento emocional en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 – 2024.
- b. Determinar la influencia de la despersonalización en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 – 2024.
- c. Determinar la influencia de la falta de realización personal en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 – 2024.

1.5. Justificación de la investigación

A. Conveniencia

Esta indagación explora cómo afecta el síndrome de Burnout a la excelencia del resguardo proporcionado por el especialista de enfermería, beneficiando tanto a los enfermos como al sistema de salud. Además, ayudará a identificar factores de riesgo y desplegar tácticas para mejorar el bienestar de los enfermeros, reduciendo el ausentismo y la rotación de personal.

B. Relevancia Social

La investigación sostiene que el Burnout en enfermería puede comprometer la asistencia, afectando directamente al bienestar de los usuarios. Abordar este problema puede llevar a una prestación más segura, efectiva y empática; ya que el bienestar de los expertos de enfermería es crucial para el funcionamiento de la red de salud. Reducir el síndrome del quemado ayuda a mantener un personal sanitario saludable y eficiente, esencial para enfrentar crisis de salud pública y mantener un servicio de salud de calidad. Investigar el síndrome de Burnout en enfermería aumenta la conciencia pública y profesional sobre la relevancia del bienestar mental en el trabajo, impulsando la ejecución de políticas y programas de apoyo en el escenario laboral. Una fuerza laboral de enfermería estable y bien apoyada es esencial para mantener la calidad y continuidad del cuidado de salud, especialmente en áreas con escasez de personal sanitario.

C. Relevancia Práctica

La investigación también contribuirá a la literatura académica, proporcionando una referencia para nuevas indagaciones y el desarrollo de políticas laborales más saludables. Adicionalmente, permitirá diseñar programas de intervención específicos para prevenir y tratar el burnout. Para el investigador, este trabajo ofrecerá un conocimiento especializado

valorado profesionalmente y tendrá una amplia aplicabilidad a otros sectores.

D. Relevancia Metodológica

La metodología de esta investigación radica en el uso de un enfoque cuantitativo, utilizando instrumentos de medición validados como el Maslach Burnout Inventory (MBI) para asegurar precisión y consistencia. Realizar este análisis permite el entendimiento de las interacciones complejas y los efectos a largo plazo del síndrome de quemado. Considerar el contexto específico del escenario laboral de enfermería mejora la aplicabilidad de los hallazgos, y la contribución de los especialistas en el diseño del estudio asegura relevancia y aceptación. Desarrollar intervenciones basadas en evidencia y garantizar la representatividad de la muestra amplía el impacto de los resultados. Mantener altos estándares éticos en la investigación es crucial para la integridad del estudio. En resumen, este enfoque metodológico riguroso garantiza resultados válidos y confiables, facilitando el desarrollo de intervenciones prácticas y efectivas para optimizar el fortuna y desempeño de los enfermeros.

1.6. Limitaciones de la investigación

El análisis, es posible llevar a cabo porque cuenta con suficientes recursos financieros, humanos y materiales e como las cuestionarios y también acceso a información de diferentes fuentes. Sin embargo se pueden exhibir diversos inconvenientes a mimento de efectuar nuestros intrumentos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacionales

- A. Cobos-Martínez et al. (8) efectuaron una indagación, llamada "Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de nivel dos en Veracruz" cuyo propósito fue revelar la intensidad del síndrome del quemado que sufren los enfermeros que trabajan en las urgencias de noche en un hospital de nivel dos de prestación mediante el método (MBI-HSS) para los especialistas de prestaciones. La técnica utilizada fue una indagación observacional descriptiva, transversal y exhaustiva. La muestra incluyó a 46 enfermeros que operan en de emergencias nocturno en un hospital de II nivel de atención en Veracruz, que se seleccionó de una población no probabilística de 15 profesionales de enfermería, quienes aceptaron cooperar en la indagación y contestar al instrumento de medición utilizando una encuesta descriptiva en persona, previamente autorizados por las autoridades de la fundación. Para el acopio de la data se usó el instrumento de la encuesta de Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS), el cuál valora el síndrome del quemado conformado por 22 interrogantes, analiza tres elementos las

cuales son agotamiento, insatisfacción laboral y la despersonalización. Los hallazgos revelaron que un 13% (n=2) de los enfermeros experimentó un grado medio de agotamiento emocional, mientras que un 87% (n=13) experimentó un grado medio y un 53% (n=8) experimentó un bajo grado. Se concluye que el personal no sufre del síndrome del quemado.

- B. De las Salas et al. (9) efectuaron una indagación, nominada “Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico” cuyo fin fue fijar la prevalencia del síndrome del quemado en especialistas de enfermería en hospitales del Departamento del Atlántico (Colombia). El enfoque utilizado fue una indagación descriptivo, cuantitativo y transversal. La muestra abarcó a 117 especialistas y 229 enfermeras auxiliares de 4 sanitarios del Departamento del Atlántico en Colombia, 2 de ellos estatales y 2 privados. Para el acopio de data se usó el instrumento de la escala de Maslach y la encuesta anónima con datos sociodemográficos. Los hallazgos revelaron que, en el ámbito mundial, el desgaste profesional alcanzó un 65%. En el ámbito de la enfermería, alcanzó un 63,2%, mientras que en el de las auxiliares, un 65,9%. El 13,3% de colaboradores reveló un nivel alarmante de burnout debido al agotamiento; un 9,2%, a la despersonalización; y un 62,7%, a la insatisfacción personal. En el ámbito de la enfermería, un 12,7% recibió calificaciones elevadas por extenuación emocional; un 7,4% por despersonalización, y un 64,2% por escasa satisfacción personal. En el ámbito de los auxiliares de enfermería, la conducta se asemejó en varias subescalas: un 14,5% destacó por el agotamiento emocional; un 12,8%, por la despersonalización y un 59,8%, por la satisfacción individual. Se infiere que el índice de personas afectadas por el síndrome de burnout es elevado. Es comparable tanto para los enfermeros como para las asistentes de enfermería. El elemento que más

impactada fue la autoconfianza en ambos grupos analizados, reflejando emociones profundas de "desgaste".

- C. Contreras (10) realizo una investigación, titulada "Síndrome de burnout en el personal de enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria" cuyo propósito fue identificar la predominancia del Burnout en especialistas de Enfermería. La técnica utilizada fue cuantitativa, descriptivo y transversal, que indaga en la incidencia del síndrome del quemado y sus 3 elementos (agotamiento emocional, despersonalización y ausencia de felicidad personal) en los enfermeros de un hospital de Mexicali, Baja California, México. Las 188 enfermeras del hospital en mención. Para el acopio de data se usó el instrumento de la encuesta de MBI, validada en español. Los hallazgos revelaron un desgaste emocional del 58.3%, una despersonalización del 48.7% y una escasa autoconfianza del 99%. La incidencia del Síndrome de Burnout alcanza el 69.7%, lo que revela una urgencia imperiosa para encontrar una solución a este desafío que impacta el rendimiento laboral de los enfermeros.
- D. Rios (11) efectuó una indagación, denominado "Síndrome de burnout y afrontamiento en el personal de enfermería" cuyo fin es conectar los rangos del Síndrome de Burnout con los elementos laborales, las tácticas de lucha y las repercusiones que sufre el equipo de enfermería que labora en unidades médicas. La metodología empleada fue correlacional y cuantitativo. La muestra fue compuesta por 37 especialistas de enfermería, con un rango de 23 y 65 año. Para el acopio de data se usaron 5 herramientas el cuestionario de datos socio-demográficos de diseños personal, cuestionario de MBI, cuestionario de afrontamiento de Estrés (CAE), cuestionario de factores laborales y cuestionario de consecuencias. Los hallazgos revelaron que el Síndrome del quemado entre el equipo de enfermería es escaso; las tácticas más empleadas incluyen la

concentración en la resolución del inconveniente, la dicción emocional sincera, la busca de respaldo social y la autocrítica negativa. Se concluye los niveles bajos están más asociados con efectos físicos (cabeza, espalda, cuello, etc.), luego las emociones, y finalmente las cognitivas y conductuales; se descubrió que la carencia de colaboración, las expectativas exageradas y la eficacia son las principales razones del Síndrome entre los profesionales.

- E. Román-Pardo et al. (12) realizaron una investigación, titulada "Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del primer nivel de atención" cuyo fin fue analizar el mágico del síndrome del quemado en especialistas de Enfermería. La metodología fue cuantitativo no experimental, descriptivo y transversal. La muestra estuvo constituido por 51 enfermeras/os del Distrito 07D02 Machala-Salud. Para el acopio de datos se usó el instrumento de formulario constituido por 2 partes: datos sociodemográficos y la escala de Maslach. Las derivaciones evidenciaron fueron que el 76,5% estuvo compuesta por mujeres y el 23,5% varones, la presencia del burnout en los especialistas de enfermería fue del 2,0%. La evaluación del MBI reveló que un 70,6% experimentó un escaso agotamiento, un 62,7% una escasa despersonalización y un 41,2% una escasa satisfacción personal. Se concluye que se observó un mayor peligro en las áreas de agotamiento, despersonalización y autorrealización, por tanto, es imperativo que los establecimientos sanitarios de primer nivel refuerzen sus estrategias preventivas, tanto en el individuo como en el ámbito institucional.

Nacionales

- A. Olivares y Huarhua (13) realizaron una investigación, titulada "Síndrome de burnout en el personal de enfermería de áreas críticas de un hospital de Lima sur – 2022" cuyo propósito fue conocer los grados de burnout de los

enfermeros(as). De enfoque cuantitativo, no empírico, transeccional y descriptivo. La muestra fue de 90 expertos de enfermería de unidades críticas. Para el acopio de data se utilizó el instrumento de cuestionario MBI, moldeada con 22 ítems. Los resultados que evidenciaron fueron a nivel global 65,6% de especialistas poseen un rango medio de síndrome del quemado 34,4% se encuentran en un rango intermedio y ninguno alcanzó el nivel más elevado. En cuanto al agotamiento, un 62,2% se encuentra en un rango bajo, un 31,1% en un rango medio y un 6,7% en un nivel elevado; en lo que respecta a la despersonalización, un 64,4% se encuentra en un nivel elevado, un 21,1% en un grado medio y un 14,4% en un rango elevado. Finalmente, en lo que respecta a la realización personal, un 52,2% se encuentra en un grado elevado, un 26,7% en un rango medio y un 21,1% en un nivel bajo. Se determina que el grado de estrés en los enfermeros de áreas vitales de un centro médico de Lima Sur suelen ser moderados.

- B.** Bedriñana (14) realizo una investigación, titulada “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital de apoyo san Miguel, Ayacucho 2020” cuyo fin fue conocer el grado de Burnout en el equipo de enfermería, utilizando el factor del Síndrome del quemado, que se manifiesta en tres facetas: extenuación emocional, despersonalización y felicidad propia. Fue una indagación cuantitativa, transversal, no experimental y descriptivo. La muestra incluyó a 70 expertos en enfermería. Para recolectar de la data, se empleó el formulario de MBI. Los hallazgos que evidenciaron fueron según los elementos del Burnout, en el elemento extenuación emocional, el 58.57% (41) experimentaron burnout de grado medio, el 21.42% (15) en un rango elevado y el 20% (14) es bajo. En el área de despersonalización, el 58.57% (41) experimentaron burnout de grado medio, el 21.42% (15) en un rango elevado y el 20% (14) es bajo. En conclusión, En el ámbito de la autoconfianza, un 58.57% (41) sufrió burnout de manera moderada, un

21.42% (15) de manera moderada y un 20% (14) de manera moderada. El equipo de enfermería padeció de Burnout en un 58.57% (41), un 21.42% (15) se encontraba en una fase intermedia y un 20% (14) se encontraba bajo presión.

- C. Ariza et al. (15) Callao/Perú realizaron una investigación, titulada “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Álcides Carrión, Callao, 2022” cuyo fin fue conocer cómo el Burnout impacta la productividad laboral. Indagación cuantitativa, no experimental, correlacional e inductiva. La muestra fue de 60 enfermeras. Para el acopio de la data se usó el instrumento del BMI y el instrumento de rendimiento laboral de Ccoscco. Los hallazgos que evidenciaron fueron que se observa que el 70% (42) partícipes tuvieron síndrome de Burnout moderado, el 16,7% (10) experimentó un rango elevado, mientras que el 13,3% (8) experimentó un desempeño laboral regular. Se observó que, un 37,5% (3) de los individuos con síndrome bajo tuvieron un desempeño profesional regular, un 62% (5) con síndrome de Burnout medio, un 20% (2) con síndrome alto y un 80% (8) con Burnout alto alcanzaron un rendimiento laboral excelente. Se infiere que el síndrome del quemado y el rendimiento del equipo de enfermería, tienen una conexión moderadamente favorable.
- D. Pacheco-Venancio (16) Huánuco/Perú realizó una investigación, titulada “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú” cuyo fin fue conocer el rango de síndrome del quemado en los especialistas de enfermería. De enfoque descriptivo, transversal y analítico. La muestra fue de 132 enfermeros(as). Para el acopio de la data se utilizó el instrumento del MBI. Los hallazgos revelaron que un 48,5 % de los participantes en el estudio padeció un burnout moderado; un 40,1 % padeció un rango extremo; un 51,5 %

experimentó un cansancio emocional severo; un 53 % experimentó una despersonalización severa; y un 46,2 % experimentó una insatisfacción laboral moderada. Se determina que los enfermeros de las áreas vitales experimentaron un grado moderado de burnout.

- E. Arana (17) Lima/Perú realizo una investigación, titulada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022” cuyo fin fue conocer si hay una conexión entre el burnout y el rendimiento laboral de los especialistas de enfermería. Fue de diseño transversal, asimismo es cuantitativa, descriptiva, y correlacional. La muestra fue constituida por 70 especialistas. Para el acopio de data se usó como instrumento al cuestionario. Los hallazgos revelaron que un ínfima 1,4% (1) de los consultados en lugar de indagación padecía de síndrome de burnout, mientras que un 91,4 por ciento (64) se encontraba en la media y un 7,1% (5) en la baja. Se determina que el burnout tiene un vínculo con el rendimiento laboral en su totalidad.

Regionales o Locales

- A. Vadillo (18) Cerro de Pasco / Perú realizo una indagación, titulada “Síndrome de Burnout y personalidad en personal de salud de un hospital de Cerro de Pasco” cuyo propósito fue conocer la conexión entre el burnout y la esencia del ser humano. El enfoque utilizado fue un análisis no manipulable, descriptivo-correlacional, utilizando una táctica asociativa y explicativa. La muestra incluyó a 206 colegas, compuestos por galenos, enfermeras y técnicos en enfermería. Para recolectar la data se empleó el MBI y la versión B del Inventory de personalidad de Eysenck para adultos. Los hallazgos revelaron que el síndrome se entrelaza de manera notable ($p<0.01$) con la personalidad en su esfera de turbulencia y estabilidad, aunque no con la interacción de la extroversión e introversión ($p>0.05$). Se determina que el Síndrome del quemado varía en su grado de inestabilidad

y estabilidad, con un 38% de los individuos que lo padecen inclinados a la inestabilidad, mientras que un 65.1% de los que no lo padecen exhiben una estabilidad excepcional.

2.2. Bases teóricas – científicas

I. Síndrome de Burnout

1. Historia

Según Saborío y Hidalgo (19) el 1^{er} caso registrado de un síndrome de burnout es el artículo "Un caso de Agotamiento" escrito por Graham Greens en 1961. El psiquiatra Herbert J. Freudenberger en 1974, formuló la definición del trastorno de burnout después de observar en un sanatorio para adictos en Nueva York. aprecio que varios de sus compañeros del equipo presentaban señales mientras estuvo allí. Poco después en 1982 la Psicol. Cristina Maslach y el Psicól. Michael P. Leiter, establecieron el Maslach Burnout Inventory (MBI), la herramienta más usada para diagnosticar el agotamiento profesional. Maslach define el agotamiento profesional como afectando solo a personas con interacciones laborales con individuos en su síndrome.

Pines y Aronson cuestionaron en 1988 los límites establecidos por Maslach sobre el impacto del agotamiento profesional en todo tipo de empleados, incluso aquellos no involucrados en brindar asistencia.

2. Definición

Según, National Geographic (20) el síndrome de burnout (síndrome del "trabajador quemado") un padecimiento cuya descripción ha sido repasada últimamente por los miembros de la OMS. Desde enero de 2022, con la incorporación del burnout en la 11a edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), esta dolencia ha evolucionado de ser un "estrés vital" (ligado a asuntos personales o

familiares) a un desgaste provocado por el estrés persistente del entorno laboral.

3. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Rendón et al. (21) indica que los elementos del burnout establecidos por la MBI son:

- **Cansancio o agotamiento emocional:** Para Castañeda y bernardo (22) Lo describen como el momento en el que los empleados sienten que ya no pueden ofrecer más de sí mismos; en términos efectivos, se trata de un escenario de escasez de vigor o de provisiones emocionales, una vivencia de estar cansado anímicamente por el trato cotidiano y la atención a los individuos que deben ser atendidas.
- **Despersonalización:** Según Olivares-Faúndez et al. (23), adopta posturas sombrías, egoísticas y frías, cultivando un distanciamiento excesivo hacia los demás y, por último, una escasa satisfacción personal en el ámbito laboral, lo cual implica una mengua en los sentimientos de rivalidad y triunfo, además de una inclinación a valorarse de manera negativa, especialmente al interactuar con otros.
- **Falta de la realización personal:** También Castañeda y bernardo (22) La inclinación de los expertos a recibir críticas negativas, especialmente cuando esa crítica impacta su destreza en el desempeño laboral y su capacidad para interactuar con los demás. Los empleados se encuentran descontentos con su propio ser, desmotivados en su labor y descontentos con sus resultados. Estos elementos emergen gradualmente y sin precipitación, conformando un ciclo constante. Esto implica que alguien puede

experimentar estos tres elementos a lo largo de su existencia, ya sea en su propio empleo o en diversas ocupaciones.

Diversos signos pueden surgir como señales de alarma o integrarse al escenario clínico, como: La negación, el aislamiento, la ansiedad, el miedo, la depresión (que podría desembocar en el suicidio), la furia, las adicciones, las transformaciones en la personalidad y los sentimientos de culpa. Asimismo, pueden surgir heridas propias. Además, es posible enfrentarse a un torbellino laboral, transformaciones en las rutinas de limpieza y bienestar, metamorfosis en la dieta que podrían desencadenar una pérdida o aumento considerable de peso, problemas de memoria y desorientación mental, problemas para concentrarse y dormir mal.

Redón et al. (21), indica que el síndrome se clasifica en tres niveles según la gravedad de los síntomas

- ✓ **Bajo** (≤ 43)
- ✓ **Medio** (44-87)
- ✓ **Alto** (≥ 88).

4. Diagnóstico

Saborio y Hidalgo (19) menciona que el MBI es la herramienta predominante para detectar el síndrome de fatiga laboral. Este cuestionario abarca 22 declaraciones y 22 interrogantes sobre los sentimientos y pensamientos que surgen en el ámbito laboral. Se emplea una escala de seis adjetivos, que oscilan desde "jamás" hasta "frecuentemente", para evaluar cada elemento según la periodicidad con la que se viven las situaciones relatadas. Estos enunciados han sido concebidos para medir los tres elementos del burnout ya

mencionados (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal).

II. Desempeño del profesional de enfermería

1. Definición

El desempeño laboral es aquel comportamiento o acción que el empleado adopta para cumplir con sus responsabilidades laborales, es decir, es lo que realmente se hace y no lo que se puede hacer. Esto abarca la travesía técnica, la formación técnica y la sabiduría acumulada, la habilidad para decidir, la maestría en la aplicación de procesos y la armonía de la interacción humana, entre otros aspectos.

Salgado & Cabal (24) determinaron que desempeño laboral: “Son las cualidades y habilidades que exhibe un individuo al desempeñar una tarea o función asignada, y cómo las gestiona para lograr sus objetivos y lograr resultados óptimos. Además, se refiere a la calidad del trabajo realizado y a cómo se comporta”.

Similar a la definición anterior, Chiavenato (2010) en el artículo de González y Vilchez (25) afirma que: “El rendimiento se manifiesta en la conducta del empleado, que tiene el fin de lograr metas y propósitos, por lo que también, va en búsqueda de las metas fijadas. Ello establece en la destreza personal para lograrlo”.

De igual manera García citado por Chávez (26) lo precisa como las gestos o conductas percibidos en los colaboradores que son distinguidos para los propósitos de la entidad, cuantificados a través de las habilidades personales y su aporte a la compañía.

También Andrade et al. (27) indica que la palabra desempeño es el grado que alcanza un empleado en su labor y revela que cumple con las exigencias de su puesto, fundamentándose en logros alcanzados.

Según este autor este se podría considerar tanto en las tareas emergentes como en las conductas productivas.

Por otro lado, Pérez et al. (28) nos dice que es cumplir las responsabilidades inherentes a una especialidad, cargo u oficio, así como de trabajar, actuar y dedicarse a alguna diligencia satisfactoriamente.

2. Dimensiones del desempeño laboral

Grijalva et al. (29), indica que el desempeño laboral se alinea en 4 dimensiones:

Actitud: Para Martín et al. (30) es la disposición mental y emocional hacia una situación, objeto o persona. Las actitudes laborales incluyen componentes afectivos, cognitivos y comportamentales, y afectan cómo los trabajadores perciben y responden a su entorno laboral.

Personalidad: Para Cruz et al. (31) Es el grupo de particularidades y modelos de comportamiento, pensamiento, y emociones que definen a una persona. También menciona que los rasgos de individualidad, como la responsabilidad y la solidez emocional, están conectados positivamente con el desempeño laboral

Percepción: Para Vielma (32), Son los rasgos y esquemas mentales, conductuales y emocionales que moldean a una persona. González (1981) menciona que los semblantes de personalidad, como el compromiso y la estabilidad emocional, están correlacionados positivamente con el desempeño laboral

Aprendizaje: También Grijalva et al. (29), señala que es el arte de cultivar saberes, destrezas, actitudes y valores mediante la vivencia, el estudio o la enseñanza. Examinan la manera en que el aprendizaje en

la empresa se transforma en una herramienta clave para mejorar el desempeño en las organizaciones.

3. Evaluación del desempeño laboral:

Para conocer la esencia del análisis del rendimiento, es crucial explorar las definiciones de diversos eruditos que se presentan a continuación:

Chiavenato (33), menciona que " Actualmente habitamos en un universo donde siempre estamos evaluando el rendimiento de los objetos, las personas y las circunstancias que nos envuelven". En nuestra rutina diaria, emitimos veredictos sobre nuestros seres queridos, nuestra pareja, los parientes, los profesores y hasta el presidente de la república u otra figura pública, por lo que las empresas tienen la misión de evaluar el rendimiento de sus empleados para identificar a los individuos esenciales que pueden impulsar la empresa hacia el triunfo. Asimismo, la valoración de un individuo debe ser precisa y singular para asegurar su óptimo rendimiento en un cargo.

De igual manera Werther y Davis, determinan al desempeño laboral como: "La secuencia mediante el cual se estima el rendimiento del colaborador" (34) .

4. Definición de enfermería:

Según la OMS (35), Los enfermeros son pilares fundamentales en el fomento el bienestar y la precaución de dolencias, siendo la columna vertebral de los sistemas sanitarios globales.

5. Historia de la enfermería:

Según Hawkins (36), Florence Nightingale Es un pilar fundamental en la epopeya de la enfermería. Ella fundó la primera escuela de enfermería, la Nightingale Training School for Nurses, en 1860, costeada por la Fundación Nightingale y ubicada en el St. Thomas

Hospital de Londres. Esta escuela tenía como propósito instituir enfermeras de hospital, enfermeras de distrito para los pacientes desfavorecidos y maestras de enfermería que instruir a otras. La formación duraba un año, seguido de dos años de trabajo en un hospital. Las enfermeras formadas en esta escuela se convirtieron en dirigentes de la enfermería mundial, elevando la profesión a un rango decente para las mujeres. Además, Florence Nightingale escribió "Notas sobre enfermería", un libro que se utilizó como texto de referencia en su escuela y que sigue siendo relevante hoy en día. En este libro, Nightingale enfatiza la jerarquía de la observación y la reflexión en la asistencia del paciente, y aboga por la formación continua de las enfermeras

6. Desempeño laboral en las enfermeras:

La enfermería ha sido llamada una profesión de servicio. Se necesitan enfermeras con valores, habilidades y creencias positivas. La enfermería necesita personas comprometidas, creativas, humanistas, honestas, participativas, respetuosas y responsables. Las enfermeras deben ser abiertas a nuevas experiencias y pensadores críticos. Deben ser empáticos, serviciales y cariñosos con los pacientes y sus familias. La presencia profesional de una enfermera se evidencia en su trabajo, que afecta sus interacciones diarias y su eficacia laboral. La excelencia de la asistencia de las especialistas está directamente relacionada con sus mejores desempeños.

Las enfermeras actúan como coordinadoras, administradoras y proveedoras de servicios en las organizaciones. Su conocimiento experto en varias áreas más allá del cuidado los hace altamente efectivos en el desempeño de todas las funciones. El enfermero crea y presta servicios utilizando herramientas y técnicas. Los esfuerzos

físicos e intelectuales de las personas se entrelazan para crear algo más grande que cada acción individual. Esto da como resultado.

Por otro lado, Borges (37) determina que: Las enfermeras son muy competentes para cambiar su enfoque a medida que nuevas enfermedades requieren atención inmediata. Esto conduce a una clara evidencia profesional de su capacidad para priorizar las necesidades del paciente sobre todo lo demás. Las enfermeras se desempeñan de manera impresionante como profesionales al abordar siempre su trabajo con un plan bien pensado.

Según Garrido (38), las enfermeras que califican en un nivel superior en un campo particular pueden no estar calificadas en un nivel inferior sin experiencia adicional. En cambio, no es necesario adquirir más experiencia para calificar en un nivel inferior. Esta teoría fue desarrollada por Benner.

7. Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero:

El rendimiento es moldeado por componentes tales como: motivación, liderazgo y las relaciones interpersonales. Además, es esta fuerza o condición la que se entrelaza con otras para generar una situación o conducta (39).

2.3. Definición de términos básicos

a. Estrés:

Respuesta natural del cuerpo ante un esfuerzo intenso, pero cuando es prolongado o crónico, puede afectar la salud física y mental (40).

b. Influencia:

Es aquella intervención en el comportamiento o conducta de una persona con el fin de brindar ayuda para el logro de un determinado fin (41).

c. Nivel:

Se considera a una situación poco relevante como para causar una preocupación importante o para alterar significativamente la vida diaria (42).

d. Rendimiento:

Para la Real Academia Española (43) es la efectividad y eficiencia con la que efectúan ciertas diligencias o se logran ciertos objetivos.

e. Síndrome:

Grupo de signos y síntomas que determinan alteración del estado de salud, indicando una enfermedad o un trastorno específico(44).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El Síndrome de Burnout influye de manera significativa en el desempeño del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023-2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El agotamiento emocional influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.
- b. La despersonalización influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.
- c. La falta de realización personal influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.
- d.

2.5. Identificación de variables

Variable independiente:

Síndrome de Burnout

Variable dependiente:

Desempeño del profesional de Enfermería

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable independiente: Síndrome De Burnout

- **Definición conceptual**

Según Rendon (21) el Síndrome de Burnout o desgaste es la afección descrita como un "condición de agotamiento vital" (vinculado a temas personales y familiares) al deterioro provocado por el estrés crónico resultante del trabajo.

- **Definición operacional**

El instrumento manejado para valorar el síndrome de burnout, es el MBI, estructurado por 22 ítems repartidos en tres niveles que evalúan la regularidad en la que los especialistas perciben baja realización personal en el trabajo (8 ítems), agotamiento emocional (9 ítems), y despersonalización (5 ítems). Los resultados se interpretarán como:

- **Alto:** por encima de 75.
- **Medio:** entre 75 y 25.
- **Bajo:** debajo de 25.

Variable dependiente: Desempeño del profesional de Enfermería

- **Definición conceptual**

Para Espinosa et al (45), es la capacidad y competencia demostrada por el profesional enfermero, a través del desarrollo de las destrezas, deberes y responsabilidades propias de la profesión de enfermería, donde se vislumbre el dominio técnico, profesional, humano y el liderazgo

imprescindible para alcanzar una armonía entre el saber, la acción y el ser, considerando la atención integral, biológica, psicológica y social de los pacientes.

- **Definición operacional**

Para valorar el desempeño del especialista de enfermería se empleará un cuestionario el cual contendrá preguntas sobre la capacidad de cumplir las funciones del personal enfermero, tales como la Actitud, Percepción, Personalidad y el aprendizaje, mediante 28 interrogantes.

Los resultados se interpretarán como:

- ✓ **Alto:** 104-140
- ✓ **Medio:** 65-103
- ✓ **Bajo:** 28-65

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación

La indagación será cuantitativa, dado que para Arias et al.(46) este facilita evaluar variables o fenómenos mediante cifras y estadísticas descriptivas o inferenciales. Esto proviene del empirismo y la observación directa, recolectando información mediante herramientas como el cuestionario.

3.2. Nivel de investigación

La indagación será causal-correlacional, esta clase de investigaciones tienen como fin determinar la influencia existente en dos o más ideas, en una muestra o escenarios específico (47). En este trabajo busca conocer cómo influye el burnout en el rendimiento de las enfermeras.

3.3. Método de investigación

Es inductivo-deductivo. Para Bernal et al. (48), la inferencia se fundamenta en la lógica y explora situaciones específicas, aunque es inductivo en un sentido y deductivo en el otro, yendo de lo particular a lo universal.

3.4. Diseño de investigación

No experimental, puesto que los analistas, tal como señalan Hernández y Mendoza (47), este estudio no crea nuevas circunstancias, sino que examina

escenarios ya existentes, no provocadas deliberadamente por quien la lleva a cabo. Dado que el anterior afirma que "Los diseños transeccionales o transversales capturan datos en un instante único."(47).

3.5. Población y muestra

Población: Son las unidades de observación, es decir, todos los componentes del estudio. (49). En el caso de este estudio este serán 20 enfermeras de la unidad de cirugía del hospital regional Daniel Alcides Carrión-Pasco

Muestra: Según Monje (50), la muestra por conveniencia, donde el investigador de acuerdo a la intención de este. Por ello se considerará a toda la población como la muestra.

Criterios de inclusión

- Enfermeras que se encuentren trabajando durante la ejecución del estudio.
- Enfermeras que consienten en ser partícipes de la indagación.

Criterios de exclusión

- Enfermeras que se encuentren en prestación durante la ejecución del estudio.
- Enfermeras que consienten en participar en la indagación.

3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos

En lo que respecta a la metodología se hará uso de un instrumento formulado por el MBI y se elaboró una indagación para evaluar el desempeño.

Técnica:

En esta indagación se usó como técnica a la encuesta, para Arias et al. (46) es una técnica que permite recoger datos mediante interrogantes, con el fin de que acopie una buena información.

Instrumentos:

También Arias et al. (46) indica que el cuestionario es un formulario de acopio, que radica en un conjunto de interrogaciones presentadas y enumeradas.

3.7. Selección validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

La fiabilidad de las herramientas para la recolección de información sobre el desempeño se realizará usando el Alpha de Cronbach.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procedimiento, se efectuó el acopio de data mediante la aplicación de la herramienta diseñada para tal fin. Posteriormente, se procederá a la codificación de los datos en Microsoft Excel, con el fin de facilitar la valoración que se efectuará posteriormente en el software SPSS v27.

3.9. Tratamiento estadístico

Se efectuará un análisis minucioso y detallada de las hipótesis planteadas, la cual se realizará mediante el uso SPSS V27 aplicando la prueba de Chi cuadrada, un método estadístico altamente reconocido y ampliamente utilizado en el ámbito de la investigación científica.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En esta indagación se consideraron detenidamente las diversas normativas y disposiciones legales relacionadas con la gestión de la información recopilada. Asimismo, se respaldó en el marco establecido por el tratado de Helsinki, con el propósito de efectuar el tratamiento adecuado de la data. De la misma manera, se aseguró la confidencialidad absoluta de la información de los colaboradores en el estudio.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para la ejecución de este estudio se efectuó dos encuestas a las enfermeras de la prestación de cirugía del hospital en mención, posterior al acopio de datos se codifico las respuestas en el Microsoft Excel para poder identificar los niveles tanto de síndrome del quemado y el rendimiento, posterior a ello se realizó un análisis inferencial con el software SPSS, de los cuales se mostraron mediante tablas y gráficos.

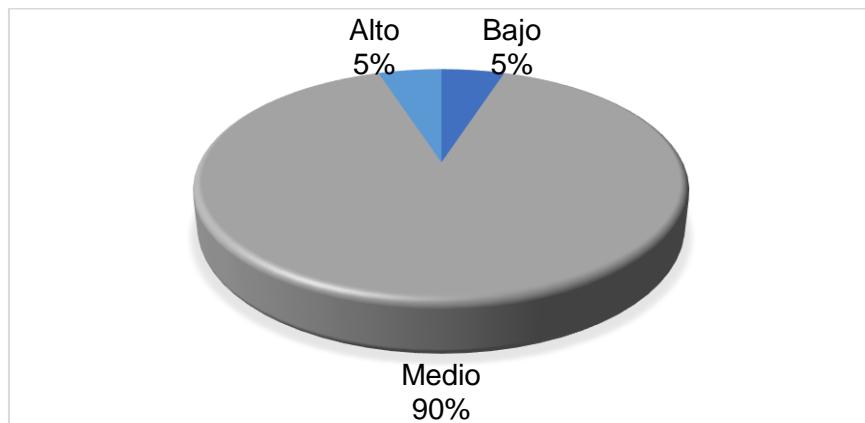
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 1. Frecuencia de los niveles de la variable síndrome de Burnout.

	n	%
Bajo	1	5%
Medio	18	90%
Alto	1	5%
Total	20	100%

*Resultados obtenidos de base de datos en Microsoft Excel

Figura 1. Frecuencia de los niveles de la variable síndrome de Burnout.



Interpretación:

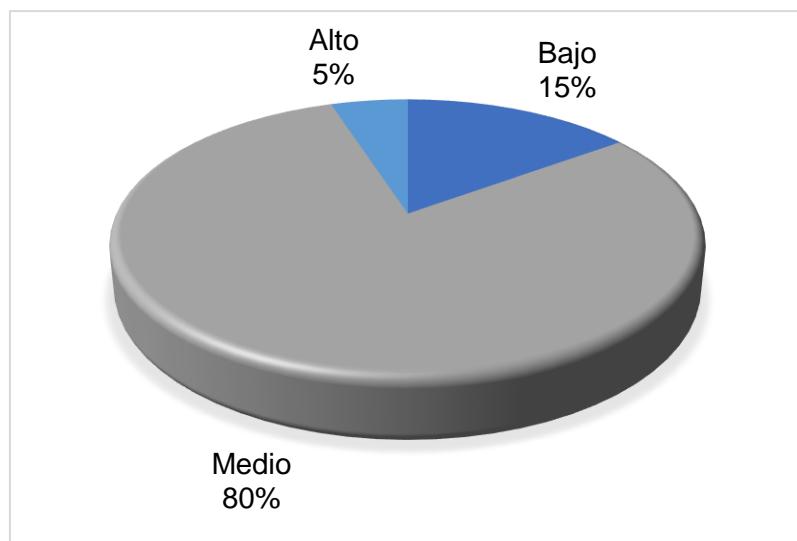
En la tabla y grafico se consigue apreciar que el 90% (18) enfermeras evidencian estar en el nivel del síndrome de burnout, mientras que solo el 5% (1) se ubica tanto en el nivel alto como en el bajo.

Tabla 2. Frecuencia de los niveles de la dimensión Agotamiento

	n	%
Bajo	3	15%
Medio	16	80%
Alto	1	5%
Total	20	100%

*Resultados obtenidos de base de datos en Microsoft Excel

Figura 2. Frecuencia de los niveles de la dimensión Agotamiento



Interpretación:

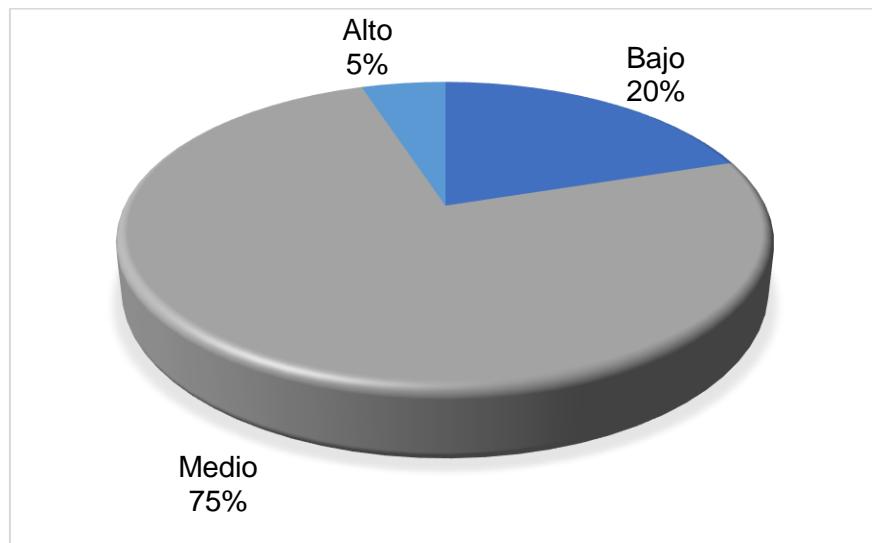
En la tabla y figura 2 se expone que el 80% (16) presentan un grado de agotamiento laboral de rango medio, mientras que el 15% (3) se hallan en el nivel bajo, de la misma manera un 5% (1) en el rango alto de agotamiento.

Tabla 3. Frecuencias de la dimensión Despersonalización

	n	%
Bajo	4	20%
Medio	15	75%
Alto	1	5%
Total	20	100%

*Resultados obtenidos de base de datos en Microsoft Excel

Figura 3. Frecuencias de la dimensión Despersonalización



Interpretación:

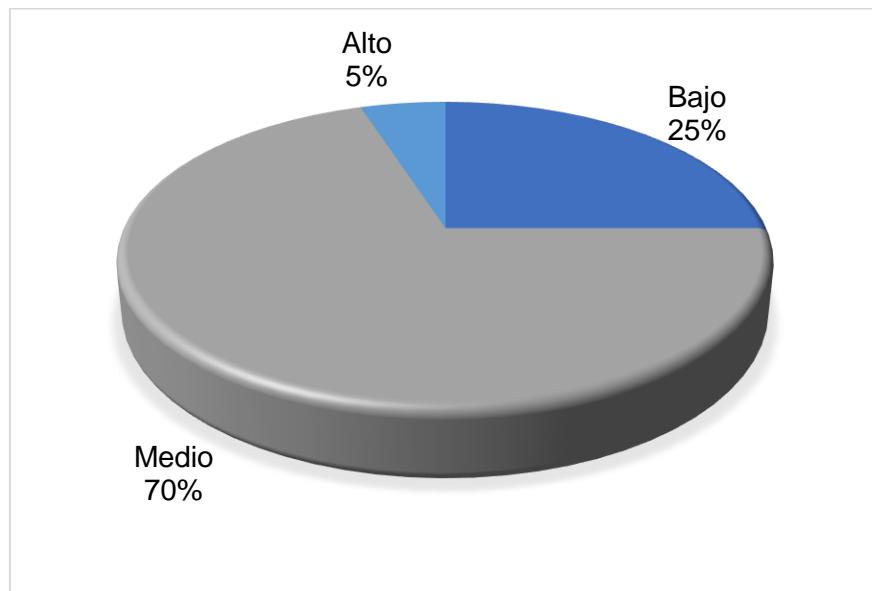
En la tabla y la figura 3 se expone que el 75% (15) de las consultadas evidencian un rango medio de despersonalización mientras un 20% (4) en el grado bajo y tan solo un 5% (1) se sitúan en el grado alto.

Tabla 4. Frecuencias de la dimensión Falta realización personal

	n	%
Bajo	5	25%
Medio	14	70%
Alto	1	5%
Total	20	100%

*Resultados obtenidos de base de datos en Microsoft Excel

Figura 4. Frecuencias de la dimensión Falta realización personal



Interpretación:

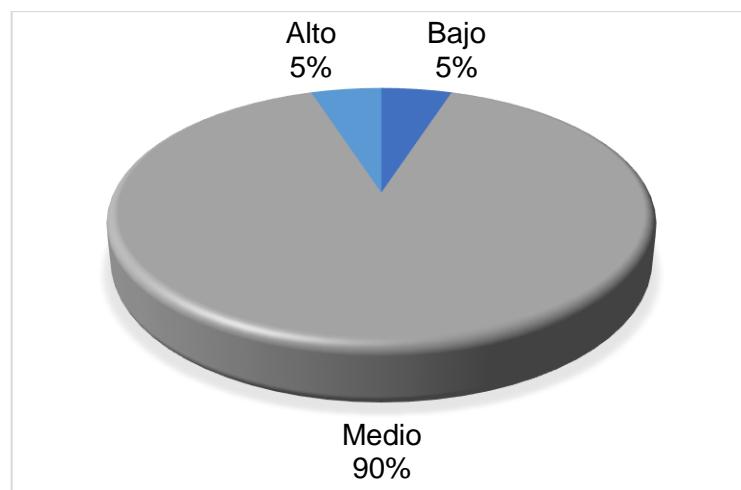
En la tabla y figura 4, se expone que el 70%(14) evidencian una moderada realización personal, mientras que un 25%(5) se hallan en rango medio de realización personal y tan solo un 5%(1) se sitúa en un rango alto.

Tabla 5. Frecuencias de la variable Desempeño laboral

	n	%
Bajo	1	5%
Medio	18	90%
Alto	1	5%
Total	20	100%

*Resultados obtenidos de base de datos en Microsoft Excel

Figura 5. Frecuencias de la variable Desempeño laboral



Interpretación:

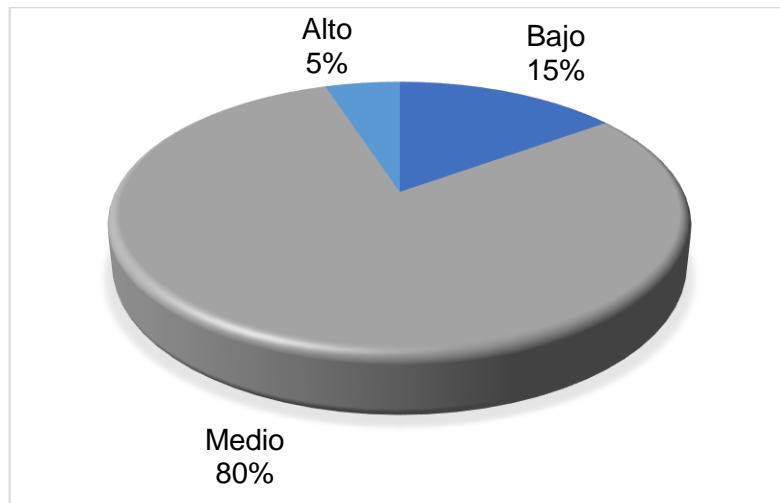
En la tabla y figura 5, se contempla que el 90% (18) tienen un desempeño de rango medio, mientras que tanto para el grado bajo y alto de desempeño laboral la distribución es equivalente 5%(1).

Tabla 6. Frecuencia de la dimensión Actitud

	n	%
Bajo	3	15%
Medio	16	80%
Alto	1	5%
Total	20	100%

*Resultados obtenidos de base de datos en Microsoft Excel

Figura 6. Frecuencia de la dimensión Actitud



Interpretación:

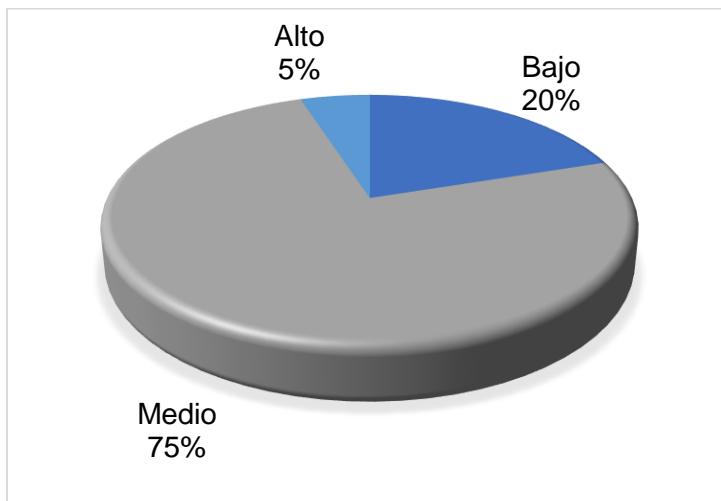
En la tabla y figura 6 se ve que el 80%(16) se sitúa en rango medio de desempeño, de la misma manera que el 15%(3) de las encuestadas tienen un alto desempeño, mientras que un 5%(1) en un nivel alto.

Tabla 7. Frecuencia de la dimensión Percepción

	n	%
Bajo	4	20%
Medio	15	75%
Alto	1	5%
Total	20	100%

*Resultados obtenidos de base de datos en Microsoft Excel

Figura 7. Frecuencia de la dimensión Percepción



Interpretación:

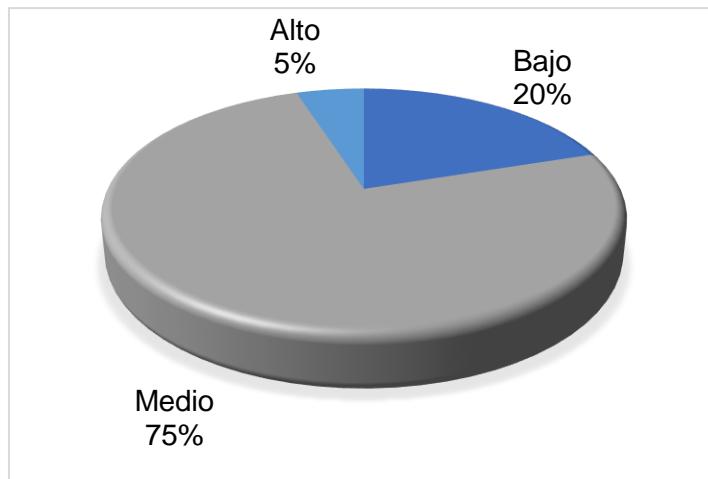
En la tabla y figura 7 se estima que el 75% (15) de los consultados poseen una percepción de rango medio, así mismo un 20% (4) presentan un desempeño bajo y a su vez un 5% (1) un nivel alto.

Tabla 8. Frecuencia de la dimensión Personalidad

	n	%
Bajo	4	20%
Medio	15	75%
Alto	1	5%
Total	20	100%

*Resultados obtenidos de base de datos en Microsoft Excel

Figura 8. Frecuencia de la dimensión Personalidad



Interpretación:

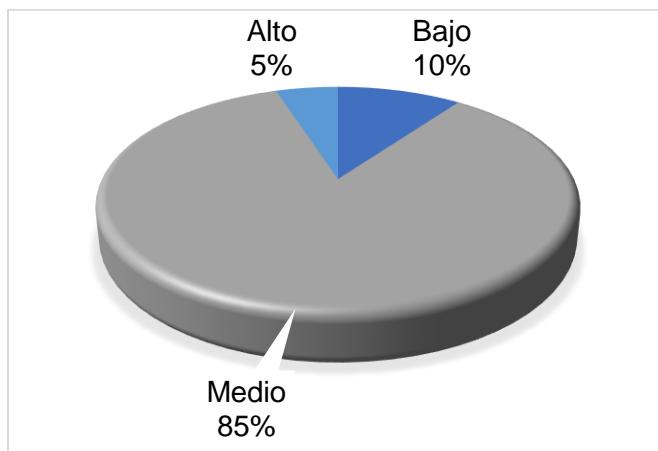
En la tabla y figura el rango de desempeño un 75%(15) de los especialistas en enfermería muestran una personalidad media, mientras que un 20%(4) evidencian un bajo desempeño, así mismo tan solo un 5%(1) evidencian un desempeño alto.

Tabla 9. Frecuencia de la dimensión Aprendizaje

	n	%
Bajo	2	10%
Medio	17	85%
Alto	1	5%
Total	20	100%

*Resultados obtenidos de base de datos en Microsoft Excel

Figura 9. Frecuencia de la dimensión Aprendizaje



Interpretación:

Finalmente, en la tabla y figura 9 se observa que el 85%(17) de los consultados muestran un desempeño medio, mientras que un 10%(2) un aprendizaje bajo, mientras tan solo un 5% (1) un bajo desempeño.

4.3. Prueba de hipótesis

Teniendo en cuenta las siguientes hipótesis:

- H0: El Síndrome de Burnout no influye de manera significativa en el desempeño del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023-2024

- Ha: El Síndrome de Burnout influye de manera significativa en el desempeño del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023-2024

Tabla 10. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño del personal de enfermería.

	Desempeño Laboral	Síndrome de Burnout						Total			
		Bajo		Medio		Alto					
		n	%	n	%	n	%				
Valido	Bajo	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	1	5.0%		
	Medio	1	5.0%	17	85.0%	0	0.0%	18	90.0%		
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%		
	Total	1	5.0%	18	90.0%	1	5.0%	20	100.0%		

$$X^2=20,062 \quad GL = 4 \quad p = 0.000$$

*Resultados obtenidos de base de datos en SPSS

Con un valor p igual a 0,000 indica que hay influencia significativa del síndrome del quemado en el rendimiento de las enfermeras.

Decisión: $X^2_c = 28,300 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4, \alpha = 0.05$)

Para poder elegir:

Si $X^2_c > X^2_t \rightarrow$

H_0 : Se rechaza

H_a : Se acepta

Primera hipótesis específica

- Ha: El agotamiento emocional influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.

Tabla 11. Influencia del agotamiento emocional en el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Agotamiento Emocional	Síndrome de Burnout								Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%		
	n	%	n	%	n	%				
Valido	Bajo	0	0.0%	3	15.0%	0	0.0%	3	15.0%	
	Medio	1	5.0%	15	75.0%	0	0.0%	16	80.0%	
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%	
	Total	1	5.0%	18	90.0%	1	5.0%	20	100.0%	

$$\chi^2=20,208 \quad GL = 4 \quad p = 0.000$$

*Resultados obtenidos de base de datos en SPSS

Con un valor de $p= 0,000$ se afirma que hay una influencia significativa entre el agotamiento y el desempeño, por ello la decisión se realizará.

Decisión: $\chi^2_c = 20,208 > \chi^2_t = 9.488$ ($gl = 4$, $\alpha = 0.05$)

Para poder elegir:

Si $\chi^2_c > \chi^2_t \rightarrow$

H_0 : Se rechaza

H_a : Se acepta

Segunda hipótesis específica

- H_a : La despersonalización afecta significativamente el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional

Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.

Tabla 12. Influencia de la despersonalización en el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Depersonalización	Síndrome de Burnout								Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%		
	n	%	n	%	n	%				
Valido	Bajo	0	0.0%	4	20.0%	0	0.0%	4	20.0%	
	Medio	1	5.0%	14	70.0%	0	0.0%	15	75.0%	
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%	
	Total	1	5.0%	18	90.0%	1	5.0%	20	100.0%	

$$\chi^2=20,296 \quad GL = 4 \quad p = 0.000$$

*Resultados obtenidos de base de datos en SPSS

Con un valor de p igual a 0,000 se puede afirmar que existe una influencia de la despersonalización.

Decisión: $X^2_c = 20,296 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4, \alpha = 0.05$)

Para poder elegir:

Si $X^2_c > X^2_t \rightarrow$

H_0 : Se rechaza

H_a : Se acepta

Para la tercera hipótesis

- H_a : La falta de realización personal influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.

Tabla 13. Influencia de la falta de realización personal en el desempeño laboral del profesional de enfermería.

	Falta de realización personal	Síndrome de Burnout						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Valido	Bajo	1	5.0%	4	20.0%	0	0.0%	5	25.0%
	Medio	0	0.0%	14	70.0%	0	0.0%	14	70.0%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%
	Total	1	5.0%	18	90.0%	1	5.0%	20	100.0%

$x^2=23,111 \ GL = 4 \ p = 0.000$

*Resultados obtenidos de base de datos en SPSS

Con un valor de $p=0.00$ se afirma que hay influencia entre la dimensión y la variable estudiada.

Decisión: $X^2_c = 23,111 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4, \alpha = 0.05$)

Para poder elegir:

Si $X^2_c > X^2_t \rightarrow$

H_0 : Se rechaza

H_a : Se acepta

4.4. Discusión de resultados

Los hallazgos con un valor p igual a 0,000 indica que hay influencia significativa del Burnout en el rendimiento de las enfermeras, dado que los valores fueron $X^2_c = 28,300 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4, \alpha = 0.05$), confirmando así que

el burnout incide de manera notable en el rendimiento de los especialistas de enfermería en la prestación mencionada. Estos hallazgos tienen similitud con Contreras (10), cuyo propósito fue descubrir cómo la enfermería de un hospital especializado del Instituto Mexicano del Seguro Social en Mexicali, padecía el Síndrome de Burnout. Los hallazgos revelaron que en las tres dimensiones se observa un 48.7% de despersonalización, un 58.3% de agotamiento emocional y un 99% de escasa autoconfianza. Además, revela que el Síndrome de Burnout alcanza un 69.7%, lo que revela una urgencia imperiosa para encontrar una solución a este desafío que impacta el rendimiento laboral de los enfermeros. También coincide con Olivares y Huarhua (13) Su investigación reveló que, en el ámbito mundial, un 65,6% de las enfermeras experimenta un rango moderado de burnout, un 34,4% percibe un rango bajo y nadie experimentó una severidad extrema. En lo que concierne al agotamiento, un 62,2% se encuentra en una intensidad baja, un 31,1% en un rango medio y un 6,7% en una intensidad elevada; en lo que respecta a la despersonalización, un 64,4% se encuentra en un nivel elevado, un 21,1% en un rango medio y un 14,4% en un rango elevado. Finalmente, en lo que respecta a la realización personal, un 52,2% se hallan en una intensidad elevada, un 26,7% en un rango medio y un 21,1% en un nivel bajo. Por lo tanto, concluye que los niveles de estrés en los enfermeros de áreas vitales en un Hospital de Lima Sur suelen ser moderados.

Todo esto concuerda con lo señalado por Rendon (21) el Síndrome de Burnout o desgaste es la condición denominada "depresión vital" (vinculada a temas personales o familiares) que se debe al desgaste provocado por el estrés persistente que emana del trabajo. Y también con, Chiavenato (2010) en el artículo de González y Vélchez (25) afirma que: "el desempeño, se refleja en la conducta del empleado que tiene metas y propósitos específicos con el fin de lograr metas y propósitos, por lo que también, va en búsqueda de las metas

establecidas. Ello constituye en la destreza propio para conseguir los propósitos”.

En cuanto a la primera hipótesis específicas, con los resultados que muestran un valor de $p= 0,000$, se afirma que hay una influencia notable entre el desgaste y el rendimiento. Así mismo, se tiene valores tales como: $X^2_c = 20,208 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4$, $\alpha = 0.05$), por lo que se aceptó la hipótesis de el desgaste emocional influye significativamente en el rendimiento de los especialistas de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión. Estos hallazgos concuerdan con Román-Pardo et al. (12) cuyos hallazgos revelan que el 2,0% de los enfermeros experimentó el síndrome del quemado. En cuanto a los elementos, se constató que un 70,6% experimentó una escasa fatiga emocional, un 62,7% una escasa despersonalización y un 41,2% una escasa satisfacción personal. Resulta evidente que el peligro radica en la extenuación emocional, la despersonalización y la realización personal, es crucial que las instituciones sanitarias de primer nivel refuerzen sus estrategias preventivas, tanto en el individuo como en la entidad. Así mismo, se asemeja con Bedriñana (14), cuyos resultados evidenciaron que, en el ámbito de la despersonalización, un 58.57% (41) experimentó burnout moderado, un 21.42% (15) en una intensidad elevado y un 20% (14) en un grado bajo; en el ámbito de la realización individual, un 58.57% (41) experimentó burnout en un rango moderado, un 21.42% (15) en un grado elevado y un 20% (14) en un rango bajo. Y concluye que el equipo de enfermería experimentó Burnout en un 58.57% (41), un 21.42% (15) en una situación moderada y un 20% (14) en una situación modesta.

Lo presentado anteriormente concuerda con Castañeda y bernardo (22) quienes indican que el cansancio emocional es cuando los empleados perciben que ya no pueden ofrecer más de sí mismos de manera eficiente. Este estado implica una escasez de energía o de emociones propios, una sensación de

agotamiento por el contacto cotidiano y la asistencia a los individuos que deben ser atendidas en su labor.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, Dado que el valor de p es igual a 0,000 se puede afirmar que existe una influencia de la despersonalización. Por lo que los valores conseguidos en el análisis inferencial $X^2_c = 20,296 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4, \alpha = 0.05$), se tuvieron en cuenta para aceptar la hipótesis la despersonalización afecta significativamente el rendimiento del especialista en enfermería del servicio de cirugía. Estos resultados concuerdan con lo que indica De las Salas et al. (9) cuyos resultados evidenciaron que el efecto global del síndrome de burnout alcanzó el 65%. En el ámbito de la enfermería, alcanzó un 63,2%. El 12,7% recibió una calificación elevada por el agotamiento emocional; un 7,4% por la despersonalización, y un 64,2% por la realización individual. El Burnout se exterioriza con frecuencia en la población analizada. Es comparable tanto para los enfermeros como para las asistentes de enfermería. El elemento más impactado fue la autoconfianza en dos grupos analizados, reflejando emociones profundas de "desgaste". También son similares con Ariza et al. (15) cuyos resultados evidenciaron que el 70% (42) de los enfermeros experimentaron síndrome de Burnout en su nivel moderado, un 16,7% (10) en su nivel extremo, y un 13,3% (8) en su nivel moderado, revelando una conexión moderadamente efectiva entre el de Burnout y su rendimiento.

Todo eso se asemeja con lo indicado por Olivares-Faúndez et al. (23), la despersonalización, caracterizada por posturas negativas, cínicas e impersonales, provoca una distancia excesiva hacia los demás y, finalmente, una escasa satisfacción laboral, caracterizada por una disminución en los sentimientos de rivalidad y éxito, además de una inclinación a valorarse de manera negativa, especialmente en el ámbito laboral con otros.

Para la tercera hipótesis, el análisis de datos nos muestra un valor de $p=0.00$ que afirma que hay influencia entre la dimensión y la variable estudiada.

Con valores de $X^2_c = 23,111 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4, \alpha = 0.05$), por lo que se acepta que la falta de realización personal influye notablemente en el rendimiento laboral del profesional de enfermería. Esto es similar a Pacheco-Venancio (16) cuyos hallazgos revelaron que un 48,5 % de los participantes en la investigación padeció Burnout moderado; un 40,1 % padeció un frado extremo; un 51,5 % experimentó un cansancio emocional severo; un 53 % experimentó una despersonalización severa; y un 46,2 % experimentó una falta de realización personal moderada. Confirmando que los enfermeros de las áreas vitales experimentaron una moderada dosis de síndrome de burnout. También se asemeja con Arana (17) cuyos resultados que evidenciaron que el 1,4% (1) de los consultados en una clínica privada mostraba una elevada incidencia del síndrome de burnout, mientras que un 91,4% (64) se encontraba en una media y un 7,1% (5) en una situación moderada. Infiere que hay conexión del burnout con el rendimiento.

Todo lo mencionado coincide con Castañeda y bernardo (22), la carencia de satisfacción personal se manifiesta en la inclinación de los profesionales a ser juzgados de manera negativa, impactando especialmente su destreza en el desempeño laboral y su conexión con los demás. Los empleados se encuentran descontentos con su propio ser, desmotivados en su labor y descontentos con sus resultados.

CONCLUSIONES

De los objetivos planteados y los hallazgos de la indagación se concluyen:

1. Los hallazgos muestran valor $p = 0,000$ que indica que hay incidencia notable entre los factores, asimismo los valores fueron $X^2_c = 28,300 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4, \alpha = 0.05$), afirmando que el Burnout incide de manera notable en la rentabilidad de los enfermeros(as) en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023-2024
2. En cuanto a el primer objetivo específico, con los hallazgos que muestran un valor de $p= 0,000$, se afirma que hay una influencia notable entre el agotamiento y el rendimiento de los especialistas en enfermería. Así mismo, se tiene valores tales como: $X^2_c = 20,208 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4, \alpha = 0.05$), por lo que se manifiesta que el agotamiento emocional influye notablemente en el rendimiento laboral del especialista de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.
3. De la misma manera en cuanto al segundo objetivo, dado que el valor de p es igual a 0,000 se puede afirmar que hay una incidencia de la despersonalización. Además, los valores del análisis inferencial $X^2_c = 20,296 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4, \alpha = 0.05$), afirman que la despersonalización influye significativamente el rendimiento laboral del especialista de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.
4. Finalmente, para el tercer propósito específico, el análisis de datos nos muestra un valor de $p=0.00$ que afirma que hay incidencia entre la dimensión y la variable estudiada. Con valores de $X^2_c = 23,111 > X^2_t = 9.488$ ($gl = 4, \alpha = 0.05$), afirmando que la carencia de realización personal incide notablemente en el rendimiento laboral de la especialidad de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere a los directivos del hospital implementar programas de apoyo psicológico, brindando sesiones de terapia y apoyo emocional, ayudándoles a gestionar el estrés y prevenir el burnout.
- Se recomienda a los responsables del área de cirugía, realizar una reducción de carga laboral, para lo que debe evaluar y ajustar el deber de trabajo para evitar el agotamiento emocional, asegurando que el personal tenga tiempo suficiente para descansar y recuperarse.
- A todo el personal del área de cirugía se le recomienda fomentar la empatía, mediante talleres y actividades que promuevan la empatía y la conexión humana entre el personal y los pacientes, mejorando la atención y el bienestar del personal.
- Se recomienda a las autoridades brindar oportunidades de formación y desarrollo profesional continuo, permitiendo al personal alcanzar sus metas y sentirse realizados en su trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia Revista de Comunicación* [Internet]. 2010 Sep 15;42–80. Available from: <https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192>
2. OMS. Organización Mundial de Salud. 2019 [cited 2025 Feb 18]. El burnout, un fenómeno laboral. Available from: <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>
3. Pujol-de Castro A, Valerio-Rao G, Vaquero-Cepeda P, Catalá-López F. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos que trabajan en España: revisión sistemática y metaanálisis. *Gac Sanit* [Internet]. 2024 Jan 1 [cited 2025 Feb 18];38:102384. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0213911124000311>
4. Mendoza-Muñoz J, Haro-Zea K. Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. *Revista Impulso* [Internet]. 2024 Jul 20 [cited 2025 Feb 18];4(7):167–84. Available from: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2959-90402024000200167&lng=es&nrm=iso&tlang=es
5. Chávez L. El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta. *Forbes Perú* [Internet]. 2023 [cited 2025 Feb 18]; Available from: <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
6. MINSA. Ministerio de Salud. 2024 [cited 2025 Feb 18]. Establecimientos de salud Minsa atendieron más de 42 000 casos por reacción a estrés agudo y postraumático. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/967445-establecimientos-de->

- salud-minsa-atendieron-mas-de-42-000-casos-por-reaccion-a-estres-agudo-y-postraumatico
7. Carbajal K. Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en estudiantes de medicina del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco, 2024. [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; 2024 [cited 2025 Feb 18]. Available from: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/5031>
 8. Cobos-Martínez N, Palafox-cruz M, Leal-Cano C. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de segundo nivel en Veracruz, Ver. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria [Internet]. 2023 Jun 26 [cited 2025 Feb 18];7(3):5081–95. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6535/9981>
 9. De Las Salas R, Díaz-Agudelo D, Serrano-Meriño D, Ortega-Pérez S, Tuesca-Molina R, Gutiérrez-López C. Burnout syndrome in the nursing personal in health care institutions of the Atlantic department. Rev Salud Pública [Internet]. 2021 [cited 2025 Feb 18];23(6):1–8. Available from: <https://doi.org/10.15446/rsap.V23n6.97141>
 10. Contreras O. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma de Baja California; 2021 [cited 2025 Feb 18]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12930/7996>
 11. Rios M, Marzo A. Síndrome de Burnout y afrontamiento en el personal de enfermería [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma del Estado de México; 2020 [cited 2025 Feb 18]. Available from: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/109651>
 12. Román J, Romero E, Paccha C. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del primer nivel de atención. Pol Con (Edición núm [Internet].

- 2023;8(1):266–79. Available from: <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
13. Guzman E, Huarhua C. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de áreas críticas de un hospital de Lima Sur – 2022. [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Maria Auxiliadora; 2022 [cited 2025 Feb 18]. Available from: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/911>
14. Bedriñana N. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital de apoyo san Miguel, Ayacucho 2020 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Vol. 23. Universidad Peruana del Centro; 2021 [cited 2025 Feb 18]. Available from: <http://repositorio.upecen.edu.pe/handle/20.500.14127/255>
15. Ariza J, Paredes C, Rodriguez T. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Álcides Carrión, Callao, 2022 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Callao; 2022 [cited 2025 Feb 18]. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7594>
16. Pacheco Á. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. Revista Peruana De Ciencias De La Salud, ISSN 2707-6954, ISSN-e 2707-6946, Vol 4, No 4, 2022 (Ejemplar dedicado a: Revista Peruana de Ciencias de la Salud (oct-dic); e387), págs 244-248 [Internet]. 2022 [cited 2025 Feb 18];4(4):244–8. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8978660&info=resumen&idioma=ENG>
17. Arana D. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [cited 2025 Feb 18]. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7435>

18. Vadillo L. Síndrome de burnout y personalidad en personal de salud de un hospital de Cerro de Pasco [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional Federico Villarreal; 2020 [cited 2025 Feb 18]. Available from: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4699>
19. Saborío L, Fernando L. Revisión bibliográfica Síndrome de Burnout Resumen. 2015;32(1).
20. National Geographic. Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad | National Geographic [Internet]. 2022 [cited 2025 Feb 18]. Available from: <https://www.nationalgeographiccl.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>
21. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M, et al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermería Global [Internet]. 2020 [cited 2025 Feb 18];19(59):479–506. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es&nrm=iso&tlang=es
22. Castañeda S, Tineo C. Síndrome de burnout y su influencia en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Lanfranco la Hoz. Puente Piedra 2016 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Vol. Tesis de. Universidad Privada Telesup - UTELESUP; 2017 [cited 2025 Feb 18]. Available from: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/547>
23. Olivares-Faúndez V, Mena-Miranda L, Jélvez-Wilke C, Macía-Sepúlveda F. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory human services (MBI-HSS) en profesionales Chilenos. Universitas Psychologica. 2014;13(1):145–60.
24. Salgado J, Cabal Á. Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas.

- Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2011;27(2):75–91.
25. González W de J, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & Gestión [Internet]. 2021 Feb 15 [cited 2025 Feb 18];50(51):54–74. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054&lng=en&nrm=iso&tlng=es
26. Chávez Epiquén A. DE LA CIENCIA HORIZONTE. Vol. 4, Ciencia. 2014.
27. Zaragoza W, Pineda J, Salazar L, Silva G. Desempeño Laboral. Revisión literaria. COMMERCIO PLUS. 2023 Mar 9;5(1):1–12.
28. Pérez N, Vázquez N, Fajardo V, Yáñez M. Evaluación del proceso de aprendizaje del estudiante basado en proyectos de comprensión. Caribeña de Ciencias Sociales. 2022 Feb 3;192–208.
29. Grijalva M, Guaman M, Castro J. Desempeño laboral como vector ocupacional. mktDESCUBRE [Internet]. 2019 Dec 10 [cited 2025 Feb 20];22–30. Available from: <http://revistas.esepoch.edu.ec/index.php/mktdescubre/article/view/339>
30. Martín N, Izquierdo C, López-Cediel A, Paniagua T, Verdejo C. Actitud Laboral, la diferencia que hace la diferencia. Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, ISSN-e 2253-8453, ISSN 1130-8117, Año no 32, No 338, 2019, págs 78-82 [Internet]. 2019 [cited 2025 Feb 20];32(338):78–82. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6835008>
31. Cruz M, Silva M. Niveles de formación de las habilidades profesionales. Su significación para la comprensión de un desempeño profesional competente. Luz [Internet]. 2007 [cited 2025 Feb 20];6(1):1–12. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589165887002>

32. Vielma E, Salas M. Aportes de las teorías de Vygotsky, Piaget, Bandura y Bruner. Paralelismo en sus posiciones en relación con el desarrollo. *Educere* [Internet]. 2000 [cited 2025 Feb 20];3(9):30–7. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35630907>
33. Chiavenato Idalberto. Capítulo 8 de gestión de talento humano [Internet]. McGraw-Hill Interamericana; 2002 [cited 2025 Feb 20]. 475 p. Available from: https://www.academia.edu/23969002/Cap%C3%ADtulo_8_de_Gestión_de_talento_humano_Chiavenato
34. Werther W, Davis K. Administración de Personal y Recursos Humanos [Internet]. McGraw-Hill Interamericana, editor. 1992 [cited 2025 Feb 20]. 274 p. Available from: http://www.citen.edu.pe/biblio/Administracion_de_Personal_y_Recursos_Humanos.pdf
35. OPS/OMS. Organización Panamericana de Salud. 2025 [cited 2025 Feb 20]. Enfermería y partería. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria>
36. Hawkins S. Nursing and women's labour in the nineteenth century: The quest for independence. *Nursing and Women's Labour in the Nineteenth Century: The Quest for Independence*. 2010 Apr 5;1–228.
37. Borges L, Sixto A, Sánchez R. Influencia del desempeño de los profesionales de enfermería en la atención humanizada al parto. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2018 [cited 2025 Feb 20];34(2):409–20. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200014&lng=es&nrm=iso&tlng=es
38. Garrido M. Práctica enfermera según la teoría de Patricia Benner: de principiante a experta. *Portales medicos* [Internet]. 2016 [cited 2025 Feb 20]; Available from: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/teoria-patricia-benner-principiante-experta/>

39. González W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento y Gestión [Internet]. 2021 [cited 2025 Feb 20];(51):54–74. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
40. OMS. Organización Mundial de Salud. 2023 [cited 2025 Feb 20]. Estrés. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
41. RAE. Diccionario de la lengua española. [cited 2025 Feb 20]. Influencia. Available from: <https://dle.rae.es/influencia>
42. RAE. Diccionario de la lengua española. [cited 2025 Feb 20]. Nivel. Available from: <https://dle.rae.es/nivel#QXQuTmp>
43. RAE. Diccionario de la lengua española. [cited 2025 Feb 20]. Rendimiento. Available from: <https://www.rae.es/diccionario-estudiante/rendimiento>
44. NCI. Diccionario de cáncer del NCI. [cited 2025 Feb 20]. Definición de síndrome. Available from: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/sindrome>
45. Espinosa A, Gibert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2016 [cited 2025 Feb 20];32(1):87–97. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011&lng=es&nrm=iso&tlang=es
46. Arias L, Holgado J, Tafur L, Vasquez M. Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis [Internet]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.; 2022. Available from: <https://doi.org/10.35622/inudi>
47. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education; 2018. 714 p.

48. Bernal-Ruiz F, Rodríguez-Vera M, Ortega A. Stimulation of the executive functions and their influence on academic performance of students of first grade of elementary school. *Interdisciplinaria*. 2020 Jan 1;37(1):1–34.
49. Albornoz E, Del Carmen M, Sidel K, Chuga J, González J, Herrera J, et al. Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y educación. 1st ed. Mawil Publicaciones; 2023.
50. Monje C. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía didáctica [Internet]. Universidad Surcolombiana, editor. 2011 [cited 2024 Sep 24]. Available from: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Instrumentos

Cuestionario de la variable Síndrome de Burnout

Buenos días, el propósito de este cuestionario es recopilar información detallada y precisa. Se solicita encarecidamente completar este cuestionario, ya que su objetivo es evaluar de manera exhaustiva el nivel de síndrome de burnout en las enfermeras del servicio de cirugía del hospital regional Daniel Alcides Carrión, ubicado en Pasco.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA						
0 = Nunca						
1 = Pocas veces al año o menos						
2=Una vez al mes o menos.						
3= Unas pocas veces al mes						
4= Una vez a la semana						
5 = Unas pocas veces a la semana						
6 = Todos los días						

	Agotamiento	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							
2	Me siento cansado al mal de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo							
7	Creo que trabajo demasiado.							
8	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.							
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades							
	Despersonalización							
10	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión enfermera.							
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.							
14	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							
	Falta de Realización personal							
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes.							

16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.						
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.						
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo						
19	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes.						
20	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
21	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades						
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma						

Cuestionario de la variable desempeño laboral

Buenos días, el propósito de este cuestionario es recopilar información detallada y precisa. Se solicita encarecidamente completar este cuestionario, ya que su objetivo es evaluar de manera exhaustiva el desempeño de las enfermeras del servicio de cirugía del hospital regional Daniel Alcides Carrión, ubicado en Pasco.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA					
1 = Totalmente en desacuerdo					
2 = En desacuerdo					
3 = Neutral					
4 = De acuerdo					
5 = Totalmente de acuerdo					

	Actitud	1	2	3	4	5
1	Los recursos con los que trabajo son adecuados para brindar atención a los pacientes.					
2	Cometo pocos errores en la atención a los pacientes.					
3	Presto atención a los detalles en el cuidado de los pacientes.					
4	Cumplio con los plazos establecidos para mis tareas y procedimientos.					
5	Siento que trabajo lo suficiente en mis tareas diarias.					
6	Estoy dispuesta a asumir tareas adicionales cuando se necesita.					
7	Me resulta fácil concentrarme en mis tareas y en la atención a los pacientes					
8	Sigo los procedimientos de manera eficiente y rápida.					
9	Estoy dispuesta a hacer un esfuerzo físico adicional si es necesario.					
10	Me esfuerzo mentalmente para brindar una atención de calidad.					
	Personalidad					
11	Estoy dispuesta a ayudar a mis compañeras de trabajo.					
12	Me resulta fácil compartir ideas con mi equipo de enfermería.					
13	Tengo una comunicación fluida con los demás miembros del equipo de salud.					
14	Respeto las opiniones diferentes a las mías en el trabajo.					
15	Tengo paciencia cuando mis compañeras cometen errores.					
16	Me siento motivada a superar desafíos en mi trabajo.					
17	Me gusta ayudar a los demás, incluso fuera de mi área de trabajo.					
	Percepción					
18	Estoy satisfecha con mi remuneración actual.					
19	Las actividades que realizo en mi trabajo son de mi agrado.					
20	El horario de trabajo me resulta adecuado.					
21	Recibo un trato justo y respetuoso de mis superiores.					
22	Puedo confiar en mis compañeras para cumplir con sus responsabilidades.					
23	Me identifico con los valores del hospital.					

24	Estoy dispuesta a seguir las disposiciones y políticas del hospital.				
	Aprendizaje				
25	Me considero capaz de realizar las tareas que se me asignan.				
26	Me adapto rápidamente a nuevos entornos o cambios en mi trabajo.				
27	Utilizo tecnología avanzada en mi trabajo de manera frecuente.				
28	Tengo ideas innovadoras que pueden mejorar mi trabajo o procesos.				

Anexo 2 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL • ¿Como influye el síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión-Pasco, 2023 - 2024?	OBJETIVO GENERAL • Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024	HIPOTESIS GENERAL • El Síndrome de Burnout influye de manera significativa en el desempeño del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023-2024.	VARIABLE DE ASOCIACIÓN Síndrome de Burnout • Agotamiento • Despersonalización • Falta de Realización personal	TIPO DE INVESTIGACION Tipo de investigación básica NIVEL DE INVESTIGACION investigación es correlacional-causal DISEÑO DE INVESTIGACION El diseño será no experimental, de corte transversal	POBLACION Será de 134 infantes del pre escolar de la Institución Educativa Jardín de niños MUESTRA La investigación tomará un muestreo censal, de esta manera de tendrá en cuenta a toda la población.
PROBLEMAS ESPECIFICOS • El agotamiento emocional influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024. • La despersonalización afecta significativamente el	OBJETIVOS ESPECIFICOS • Determinar la influencia del agotamiento emocional en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 – 2024. • Determinar la influencia de la despersonalización en el desempeño laboral del profesional de	HIPOTESIS ESPECIFICAS • El agotamiento emocional influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024. • La despersonalización influye significativamente en	VARIABLE DE SUPERVISION Desempeño laboral • Actitud • Percepción • Personalidad • Aprendizaje		

<p>desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La falta de realización personal influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024. 	<p>enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 – 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de la falta de realización personal en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 – 2024. 	<p>el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La falta de realización personal influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2023 - 2024. 			
--	--	---	--	--	--