



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

Síndrome de burnout y desempeño laboral de enfermería en los Centros
de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de salud

PRESENTADO POR

Ñahuis Canales, Sary Megan

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

ASESOR

Mg. Reginaldo Huamani, Rafael

<https://orcid.org/0000-0002-8326-4276>

Chincha, Perú, 2025

Constancia de aprobación de investigación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 06 de noviembre del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que, **Bach. Nahuis Canales, Sary Megan**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de ENFERMERIA, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

"Síndrome de burnout y desempeño laboral de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,



Firmado digitalmente por:
REGINALDO HUAMANI Rafael
FAU 20168014962 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/11/2025 18:18:53-050

Mg. Rafael Reginaldo Huamani
DNI N° 40817543
Código ORCID N° 0000-0002-8326-4276

Declaratoria de autenticidad de la investigación

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

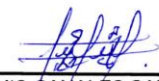
Yo, Ñahuis Canales Sary Megan, identificada con DNI N°71473978 en mi condición de estudiante del programa de estudios de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Síndrome de burnout y desempeño laboral de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025", declaramos bajo juramento que: La investigación realizada es de mi autoría

- a. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- b. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- c. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- d. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

13%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 07 de noviembre del 2025


ÑAHUIS CANALES SARY MEGAN
DNI: 71473978

TESTIFICACION: Que la firma que antecede pertenece a: Nahuis Canales Sary Megan, DNI 71473978. Cuya firma conozco y Legalizo
Palpa de 11 NOV 2025


~~NOTARIO RAMON PARDO ALENC~~
~~NOTARIO ABOGADO~~

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi querida madre, quien con su amor, sacrificio y apoyo incondicional me ha brindado la fuerza necesaria para alcanzar este logro. Gracias por enseñarme el verdadero valor de la perseverancia, el esfuerzo y la dedicación. Sin ella, este logro no habría sido posible. Asimismo, dedico esta tesis a mis hermanos por su apoyo y perseverancia en cada etapa de la tesis, cada palabra de aliento me motivó para culminar el presente trabajo.

SARY. Ñ. C.

Agradecimiento

A Dios, por darme la fuerza, la salud y la sabiduría necesarias para llevar a cabo este proyecto. Mi gratitud infinita por ser mi refugio y sostén.

A la Universidad Autónoma de Ica, por brindarme los conocimientos y las herramientas necesarias para desarrollar mi carrera profesional. Agradezco a toda la comunidad académica por el apoyo constante y por ser parte fundamental de mi formación como profesional.

A mi asesor, el Mg. Rafael Reginaldo Huamani, por su invaluable guía, paciencia y dedicación durante todo este proceso. Gracias por su apoyo constante, por compartir su conocimiento y por brindarme la orientación necesaria para lograr la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

A mi familia, por ser mi pilar fundamental. A mi madre y mis hermanos, quienes siempre estuvieron a mi lado, apoyándome y creyendo en mí, incluso en los momentos más difíciles.

A los enfermeros de la U.E. 407 – Hospital de apoyo Palpa, por su colaboración y disposición durante todo el proceso de recolección de datos. Agradezco profundamente su apoyo en la realización de esta investigación, sin el cual este estudio no hubiera sido posible.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica - 2025. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional y un corte transversal. Se utilizaron dos instrumentos: la Escala Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario para evaluar el desempeño laboral, ambos validados por juicio de expertos y con un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.85. La muestra estuvo conformada por 65 profesionales de enfermería, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, representando la totalidad de la población de interés. En cuanto a los resultados, se observó que el 75.4% del personal presentó un nivel bajo de Síndrome de Burnout, mientras que el 86.2% mostró un desempeño laboral eficiente. Se halló una relación inversa y significativa entre ambas variables ($Rho = -0.81$; $p = 0.000$), y también entre sus dimensiones: agotamiento emocional ($Rho = -0.701$; $p = 0.000$), despersonalización ($Rho = -0.431$; $p = 0.000$) y falta de realización personal ($Rho = -0.631$; $p = 0.007$). Finalmente, se concluyó que existe una relación negativa y significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, lo que implica que a menor nivel de Síndrome de Burnout, el desempeño laboral es más eficiente. Se recomienda implementar estrategias de bienestar emocional que fortalezcan la salud mental y la calidad del servicio en los Centros de Salud.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, calidad de la atención de salud.

Abstract

This study aimed to determine the relationship between Burnout Syndrome and job performance among nursing staff in Health Centers in the Province of Palpa, Ica, Peru, in 2025. The methodology employed was quantitative, with a descriptive correlational and cross-sectional design. Two instruments were used: the Maslach Burnout Inventory (MBI) and a questionnaire to assess job performance, both validated by expert judgment and with a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.85. The sample consisted of 65 nursing professionals, selected through non-probability convenience sampling, representing the entire population of interest. The results showed that 75.4% of the staff presented a low level of Burnout Syndrome, while 86.2% demonstrated efficient job performance. A significant inverse relationship was found between the two variables ($Rho = -0.81$; $p = 0.000$), and also between their dimensions: emotional exhaustion ($Rho = -0.701$; $p = 0.000$), depersonalization ($Rho = -0.431$; $p = 0.000$), and lack of personal accomplishment ($Rho = -0.631$; $p = 0.007$). Finally, it was concluded that there is a significant negative relationship between Burnout Syndrome and job performance, implying that lower levels of Burnout Syndrome are associated with more efficient job performance. It is recommended that emotional well-being strategies be implemented to strengthen mental health and service quality in Health Centers.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, quality of healthcare.

Índice general

Carátula	i
Constancia de aprobación de investigación.....	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice general	viii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.1. Descripción del problema	11
2.2. Pregunta de investigación general.....	13
2.3. Preguntas de investigación específicas	13
2.4. Objetivo General	14
2.5. Objetivos específicos	14
2.6. Justificación e Importancia.....	14
2.7. Alcances y limitaciones.....	16
III. MARCO TEÓRICO	11
3.1. Antecedentes.....	11
3.2. Bases Teóricas	19
3.3. Marco conceptual	26
IV. METODOLOGÍA	11
4.1. Tipo y nivel de la investigación	11

4.2.	Diseño de Investigación.....	11
4.3.	Hipótesis general y específicas	12
4.4.	Identificación de las variables	13
4.5.	Matriz de operacionalización de variables	14
4.6.	Población – Muestra	17
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	17
4.8.	Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	20
V.	RESULTADOS.....	21
5.1.	Presentación de Resultados	21
5.2.	Interpretación de resultados	28
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	31
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	36
	CONCLUSIONES	40
	RECOMENDACIONES.....	42
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
	ANEXOS.....	53
	Anexo 1: Matriz de consistencia	54
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	57
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	61
	Anexo 4: Base de datos.....	64
	Anexo 5: Evidencia fotográfica	69
	Anexo 6: Documento de autorización de ejecución del estudio.....	71
	Anexo 7. Consentimiento informado firmado por los participantes.....	75
	Anexo 8: Informe de Turnitin al 13% de similitud.....	76

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025	21
Tabla 2. <i>Niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	22
Tabla 3. Niveles del desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025	23
Tabla 4. <i>Niveles del desempeño laboral según niveles del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	24
Tabla 5. <i>Niveles del desempeño laboral y agotamiento emocional del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	25
Tabla 6. <i>Niveles del desempeño laboral según niveles de despersonalización del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	26
Tabla 7. <i>Niveles del desempeño laboral según niveles de falta de realización personal del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	27
Tabla 8. <i>Resultados de la prueba de normalidad</i>	31
Tabla 9. <i>Resultados de la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral</i>	32
Tabla 10. <i>Resultados de la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral</i>	33
Tabla 11. <i>Resultados de la relación entre despersonalización y el desempeño laboral</i>	34
Tabla 12. <i>Resultados de la relación entre falta de realización personal y el desempeño laboral</i>	35

Índice de figuras

Figura 1. Niveles del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025	21
Figura 2. <i>Niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	22
Figura 3. <i>Niveles del desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	23
Figura 4. <i>Niveles del desempeño laboral según niveles del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	24
Figura 5. <i>Niveles del desempeño laboral según niveles de agotamiento emocional del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	25
Figura 6. <i>Desempeño laboral y despersionalización en el personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	26
Figura 7. <i>Niveles del desempeño laboral según niveles de falta de realización personal del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025</i>	27

I. INTRODUCCIÓN

El Burnout representa un problema frecuente que afecta a un número significativo de empleados en todo el mundo, y la profesión de enfermería es particularmente susceptible. Las investigaciones internacionales revelan que la prevalencia del síndrome de agotamiento entre los profesionales de la salud de todo el mundo fluctúa entre el 43% y el 48%. En los Estados Unidos, un estudio destacado en el Informe nacional sobre el agotamiento y el suicidio de los médicos de 2021 reveló que el 13% de las doctoras han tenido ideas suicidas¹. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya que el agotamiento ocupacional constituye una fuente de angustia psicológica derivada de la percepción de presiones sobre las capacidades y los recursos de una persona para gestionar diversas demandas².

En el Perú, un segmento considerable de la población, es decir, el setenta por ciento de los peruanos, sufre el síndrome de agotamiento, que es una consecuencia del estrés ocupacional y la fatiga generalizada relacionados con su empleo³.

Además, numerosas investigaciones han corroborado la afirmación de que la profesión de enfermería experimenta una mayor prevalencia de problemas de salud mental en comparación con los campos vocacionales alternativos, atribuible a su compromiso íntimo con los pacientes, junto con la exposición persistente a grados elevados de despersonalización y fatiga emocional⁴.

Por todo lo antes mencionado la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.

Para alcanzar estos objetivos, se adoptó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel correlacional y diseño no

experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 65 profesionales de enfermería, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicaron dos cuestionarios validados: el Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de Burnout y un cuestionario estructurado para medir el desempeño laboral. El análisis de los datos se realizó a través del software estadístico SPSS versión 26, empleando la prueba Rho de Spearman para establecer la correlación entre las variables.

Este estudio se estructura en cinco capítulos. En el primero se desarrolla la introducción general del estudio, contextualizando la problemática y los objetivos que orientan la investigación. El segundo capítulo presenta el planteamiento del problema, la formulación de preguntas e hipótesis, así como la justificación y los alcances del estudio. En el tercer capítulo se aborda el marco teórico, con una revisión de antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y conceptuales que fundamentan el análisis. El cuarto capítulo expone la metodología empleada, describiendo el tipo de investigación, el diseño, la población y muestra, así como los instrumentos de recolección de datos y técnicas estadísticas utilizadas. Finalmente, el quinto capítulo presenta los resultados, su análisis e interpretación, seguidos por la discusión, conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

La autora.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El Síndrome de Burnout es un problema de salud pública del siglo XXI, desencadenada debido a altos niveles de estrés laboral, una afección que enfrentan constantemente los profesionales de enfermería en su centro laboral⁴.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) caracteriza este fenómeno como un síndrome de agotamiento ocupacional derivado de la exposición crónica a condiciones de trabajo que provocan estrés gestionadas de manera inadecuada. Además, se reconoce oficialmente como el síndrome de agotamiento, que representa una alteración significativa del estado de salud, y se ha incorporado a la Clasificación Internacional de Enfermedades. Los profesionales de la salud constituyen un grupo demográfico particularmente vulnerable a experimentar fatiga física y emocional como resultado de sus funciones profesionales¹.

Por otro lado, la Organización internacional del trabajo (OTI) considera que los profesionales de salud presentan mayor incidencia de desarrollar cuadros de estrés laboral asociados al síndrome de Burnout, debido a la rapidez en la atención hospitalaria, el entorno laboral y la capacidad de respuesta inmediata ante las emergencias, obteniendo así profesionales estresados y con reducido rendimiento laboral⁵.

A nivel mundial, la ONU han indicado que debido al síndrome de agotamiento, entre el 14,7 y el 22,0% de los profesionales de la salud presentaban síntomas de depresión, mientras que entre el 5 y el 15% tenían ideas suicidas como consecuencia del estrés laboral⁶.

En China, las investigaciones indicaron una prevalencia moderada de fatiga emocional, registrada en el 78,5%, junto con la

despersonalización, que alcanzó un notable 92,5%. Por el contrario, se percibió un grado sustancial de realización personal, lo que repercutió en el 48,6% de los recursos humanos⁷. Asimismo, se identificó que el 43 % de las enfermeras de España y el 42% de las enfermeras de Portugal presentan niveles moderados y altos de Síndrome de Burnout⁸.

Por otro lado, en México es uno de los países con mayor prevalencia en el Síndrome de Burnout, pues se evidencio que el 82.2% del personal de enfermería experimento un síndrome de nivel medio, el 57.8% mostró una baja despersonalización y un 40% evidenció una falta de realización personal bajo⁹.

Así mismo en Latinoamérica Chile evidenció que el 64.1% de su personal de salud presentó síntomas clínicos de bournout¹⁰. De igual manera en Argentina se ha encontrado que el 92% evidenció un nivel alto de agotamiento emocional, el 75% una alta despersonalización y el 26% niveles bajos de realización personal¹¹.

Por otro lado, en Perú durante la pandemia por la COVID-19 se desencadeno en mayor proporción este síndrome, debido a las intensas jornadas de trabajos y enfrentarse a una enfermedad desconocida y de contagio masivo, generando en ellos altos niveles de estrés¹².

Asimismo a nivel nacional se evidencia un nivel moderado del síndrome de burnout, y la afectación con la cual repercute en el desempeño laboral, evidenciado así una relación inversa, pues el 70% de personas que se encuentran en edad laboral han sufrido estrés laboral durante el COVID-19¹⁰. En Jaén-Cajamarca el 45% del personal de salud presentaba elevados índices de burnout, también se evidenciaron síntomas somáticos moderados en el 26% de los casos, seguidos por un 12% de casos severos y finalmente resaltó un 77% de los trabajadores que indicaron que tener malestares físicos relacionados al estrés laboral excesivo en horario

de trabajo¹³, de igual manera en Arequipa demostró que el 70.7% de los profesionales de salud experimentaban este síndrome , además el 95.2% mostraba niveles altos de cansancio psicológico¹⁴.

A nivel regional, en el Hospital Regional de Ica se evidencio resultados alarmantes pues el existe una alta prevalencia de síndrome de burnout siendo el 86.2% indicador de esto, asimismo el 62.4% del profesional de salud presenta una muy insatisfecha actividad laboral. Por todo lo antes mencionado y en base a la situación problemática que existe a nivel mundial se nos hace crucial realizar un estudio en la Provincia de Palpa debido al incremento de una alta demanda de pacientes y la excesiva jornada de trabajo que puede afectar el desempeño laboral del personal de salud y así también afectar la calidad de atención en los usuarios externos¹⁵.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica - 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica - 2025?

P.E.2:

¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica - 2025?

P.E.3:

¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica - 2025?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica - 2025.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1:

Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica - 2025.

O.E.2:

Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica - 2025.

O.E.3:

Identificar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica - 2025.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación:

Desde un enfoque teórico, la investigación buscó ampliar el conocimiento, puesto que los resultados y las conclusiones brindaron información confiable sobre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería. Asimismo, se sustentó en la teoría desarrollada por Maslach y Jackson, que consideraba al síndrome de burnout como una reacción al estrés y desgaste emocional en el ámbito laboral, reflejado en cualidades y emociones negativas hacia las tareas desempeñadas. En cuanto al desempeño laboral, este se fundamentó en la teoría del modelo de desempeño propuesto por Campbell, el cual se centraba en plantear y formular estrategias dirigidas al cumplimiento de los objetivos y en la realización de conductas y acciones sobresalientes que contribuían al crecimiento de las instituciones mediante el logro de metas.

Desde un enfoque práctico, los resultados de esta investigación permitieron tomar decisiones estratégicas para reducir el síndrome de burnout y mejorar el desempeño laboral del personal de salud. Asimismo, los principales beneficiarios fueron los usuarios externos y el personal de enfermería de los C.S. de la Provincia de Palpa, ya que este estudio permitió la toma de decisiones estratégicas, tales como capacitaciones, inducciones y estrategias para optimizar el ambiente de trabajo, revertir las falencias encontradas y potenciar los factores protectores.

A nivel metodológico, el estudio empleó instrumentos ya validados que arrojaron resultados confiables, lo cual permitió comprender la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral y, de esta manera, pudo tomarse como referencia para investigaciones futuras. El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y nivel correlacional.

Importancia

Para el área administrativa y la jefatura de enfermería de los centros de salud de Palpa, la investigación permitió brindar información confiable y actualizada respecto a las variables de estudio, cuyos resultados fueron beneficiosos para el desarrollo de estrategias orientadas a prevenir el síndrome de burnout. Asimismo, la población palpeña percibió una atención de calidad e incrementó su nivel de satisfacción como usuario, además de recibir un tratamiento oportuno frente a diversas enfermedades que aquejaban a la comunidad.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Con los resultados de la investigación sobre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería se obtuvo información confiable sobre la relación entre ambas variables, se identificaron factores de riesgo y se plantearon propuestas de mejora para prevenir el agotamiento. Además, permitió diseñar estrategias administrativas y de gestión que fortalecieron el bienestar del personal, mejoraron la calidad de la atención y sirvieron como base para futuras investigaciones.

Alcance temporal: Tiempo de ejecución de la tesis se estableció en ese contexto los meses de mayo a octubre del 2025.

Alcance espacial: El estudio se desarrolló en los diferentes establecimientos de salud de la Provincia de Palpa, específicamente en los Puestos de Salud San Ignacio, Saramarca, Sacramento, El Carmen, Santa Cruz, San Francisco, y en el Centro de Salud Río Grande.

La población estuvo constituida por 65 profesionales de enfermería que realizan labores asistenciales en los diferentes EE.SS.

Limitaciones

Factores que dificultaron el desarrollo de la tesis fueron económicos: Las limitaciones de recursos financieros dificultaron la ejecución de algunas actividades, como el traslado, la adquisición de materiales y la cobertura de gastos logísticos necesarios para el desarrollo del estudio.

Acceso geográfico de la población de estudio: La dispersión de los profesionales en enfermería representaron un obstáculo para la recolección de datos.

Aspecto administrativo y burocrático: Los trámites y procedimientos internos de la entidad ejecutora generaron retrasos en la autorización y en la implementación de las fases del estudio.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

Internacionales

Días et al.¹⁶ en Ecuador realizaron en 2022 un estudio titulado Síndrome de agotamiento y desempeño laboral entre los trabajadores de la salud durante la pandemia de Covid-19. El objetivo principal fue evaluar la prevalencia del síndrome de agotamiento (BS) y su relación con el desempeño laboral, para lo cual se empleó un diseño observacional, transversal y analítico, que incluyó a 80 profesionales de la salud. Los resultados revelaron una prevalencia media del síndrome de Down del 53,8%, mientras que el 88% de los participantes mostraron un alto nivel de rendimiento. Esto llevó a la conclusión de una correlación positiva sustancial entre las dos variables, con una significación estadística de $p < 0,01$.

Durango y Espitia¹⁷ en Colombia en el 2022 realizaron una investigación titulada “Incidencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial de la Clínica Zayma de Montería”. El objetivo fue indagar el impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los trabajadores sanitarios de la clínica en mención, a través de la utilización del Inventario de Burnout de Maslach junto con una encuesta sobre el desempeño laboral. El estudio empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, abarcó a un total de 340 empleados y se centró en identificar el efecto del síndrome de burnout en proporciones específicas del grupo de muestra y en acentuar sus diversas facetas. Los resultados arrojaron diversas manifestaciones de la fatiga profesional en los diferentes estratos del personal,

además evidencio una moderada y alta presencia de este síndrome en su totalidad y que, afectando de manera negativa al desempeño laboral, se concluye que el estudio subraya la necesidad de intervenciones específicas para desarrollar mejores condiciones de trabajo y la salud ocupacional en ambientes médicos críticos.

Ardıç et al.¹⁸ en Turquía en 2022, su objetivo fue investigar el impacto del síndrome de agotamiento en la motivación y el rendimiento de las enfermeras». Esta investigación utilizó una metodología transversal, cuantitativa y descriptiva. Seleccionaron una cohorte de 114 enfermeras licenciadas, empleando dos encuestas distintas para la recopilación de datos. Los resultados indicaron que el nivel de estrés percibido ($2,885 \pm 0,547$) y el estrés laboral percibido ($3,202 \pm 1,067$) se consideraron moderados, mientras que el nivel de rendimiento percibido ($3,845 \pm 0,783$) se consideró alto. El estudio concluyó que es esencial gestionar los niveles de estrés de las enfermeras e identificar las posibles fuentes de estrés, ya que hacerlo es fundamental para proporcionar un apoyo adecuado en sus funciones profesionales.

Márquez¹⁹ llevó a cabo una investigación en Ecuador en 2022, titulada El desempeño laboral y su correlación con el síndrome de agotamiento entre los profesionales de la salud en cuidados intensivos neonatales en el Hospital General del Norte de Guayaquil. El objetivo principal del estudio fue determinar la correlación entre el desempeño laboral y el síndrome de agotamiento en los profesionales de la salud. En cuanto al marco metodológico correlacional, el estudio se caracterizó por ser no experimental y transversal, posee un alcance descriptivo y emplea una metodología cuantitativa. Los instrumentos de recopilación de datos consistieron en dos cuestionarios: uno adaptado del Inventario de Burnout de Maslach para evaluar el síndrome de agotamiento, y el otro diseñado para medir el desempeño laboral de

los profesionales de la salud, con una muestra de 68 personas. Los hallazgos revelaron una correlación negativa significativa entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales, con un coeficiente de correlación de -0,506. El estudio concluyó que los empleados sufren cargas de trabajo excesivas y una coordinación inadecuada de los horarios, lo que provoca niveles elevados de agotamiento físico y una disminución de la motivación para dedicarse a sus tareas. Además, en el aspecto de la despersonalización, se observó que los trabajadores de la salud tienden a considerar a sus pacientes como meros objetos y muestran una falta de preocupación por ellos; en la dimensión de la realización personal, se observó que los empleados tienen dificultades para abordar eficazmente los problemas personales, ya que sufren agotamiento debido a las interacciones continuas con los demás.

Nacionales

Oblitas²⁰ en Amazonas en el 2024 llevó a cabo una investigación titulada Síndrome de agotamiento y desempeño laboral entre los empleados de un centro de salud ubicado en el distrito de Leymebamba de Amazonas. El objetivo de esta investigación fue determinar la correlación entre las variables, en el personal de un centro de salud distrital, empleando una metodología de investigación fundamental caracterizada por un diseño no experimental, transversal y correlacional. Esta metodología se aplicó a una muestra compuesta por 36 empleados de centros de salud, lo que llevó a la conclusión de que existe una relación muy significativa entre las dos variables examinadas.

Rengifo²¹ en Lima en el 2022 realizó en su estudio titulado “El síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope”, su objetivo era determinar el

rendimiento laboral en trabajadores de la clínica, los resultados arrojaron niveles generales de desgaste profesional en los colaboradores son altos 88.60%, resultando también las áreas de evaluación en un nivel alto, teniendo agotamiento emocional 93.7%, despersonalización 90.7%, insatisfacción 89.7%. Así mismo, desempeño se encuentra en un nivel medio 97%, resaltando que la calificación de la productividad se encuentra en un nivel bajo 85.7%. se concluyó que existe una asociación significativa entre este síndrome y variables relevantes de desempeño y las actitudes laborales.

Arana²² en Lima en el 2022 realizó un estudio denominado “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada”; cuyo finalidad fue determinar si existe una correlación entre el síndrome de agotamiento y el desempeño de las enfermeras. La investigación se caracterizó por ser transversal y empleó metodologías cuantitativas, descriptivas y correlacionales, con una muestra compuesta por 70 enfermeras, utilizando una técnica de cuestionario y encuesta. Los hallazgos revelaron que el 1,4% de los participantes presentaban el síndrome de agotamiento, mientras que el 91,4% se clasificaron como normales y el 7,1% mostraron niveles bajos. Además, el 44,3% demostró un buen desempeño laboral, el 54,3% fue calificado como excepcional y el 1,4% se clasificó como de bajo rendimiento laboral. Se concluye que existe una correlación significativa entre las variables examinadas.

Custodio²³ en Ancash en el 2022 realizó una investigación sobre el “Síndrome burnout y su desempeño laboral en personales de salud de un hospital de Ancash”, con el propósito de determinar la correlación entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de la salud. Esta investigación se caracterizó por ser de naturaleza descriptiva, correlacional,

cuantitativa, no experimental y transversal. Los instrumentos de investigación empleados incluyeron el Inventario de agotamiento de Maslach y un cuestionario de evaluación del desempeño laboral. Los resultados revelaron que la prevalencia del síndrome de agotamiento era del 30,95% en los niveles bajos, del 40,48% en los niveles moderados y del 28,57% en los niveles altos. En concreto, la dimensión del agotamiento emocional alcanzó el 100%, la despersonalización se registró en el 97,62% y la realización personal se situó en el 64,29%. En cuanto al desempeño laboral, el 21,43% se clasificó como deficiente, el 61,90% como promedio y el 16,67% como bueno. Por lo tanto, se concluyó que existe una relación significativa entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral.

Morales²⁴ en Huancayo en el 2022 realizó un estudio titulado “Síndrome de agotamiento y desempeño laboral de las enfermeras en la clínica Reagliati”, con el objetivo de investigar la relación entre el síndrome de agotamiento y el desempeño de las enfermeras dentro de la clínica. Esta investigación se llevó a cabo a nivel correlativo empleando una combinación de metodologías científicas, descriptivas, analíticas, sintéticas y estadísticas, con un tamaño de muestra compuesto por 25 enfermeras. Los hallazgos indicaron que el 44% experimentó un nivel moderado de agotamiento, mientras que el 28% mostró un nivel bajo de agotamiento; además, el 32% mostró un bajo nivel de desempeño laboral, el 52% mostró un nivel moderado y el 16% alcanzó un alto nivel de desempeño. Del análisis se derivaron un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho=0,927$ y un valor p de 0,013. El estudio concluyó que existe una fuerte correlación positiva entre el agotamiento y el desempeño laboral de las enfermeras.

Vegas²⁵ en Lima en el 2022 emprendió una iniciativa de investigación titulada “El síndrome de agotamiento y su correlación

con la eficacia profesional de las enfermeras hospitalizadas en un hospital de Lima 2022”, con el objetivo de dilucidar la asociación entre el síndrome de agotamiento (BS) y el desempeño laboral. Esta investigación se diseñó como un estudio relacional y transversal, que abarcó un análisis de 52 profesionales de enfermería. Los hallazgos revelaron que el 36% de los participantes mostraron un bajo nivel de agotamiento, mientras que el 84% mostraron niveles de rendimiento promedio. Se identificó una asociación moderada entre la despersonalización y el rendimiento ($p=0,004$; $\rho=-0,486$), una correlación baja entre la fatiga emocional y el rendimiento ($p=0,004$; $\rho=-0,385$) y una baja relación entre la realización personal y el rendimiento ($p=0,004$; $\rho=-0,251$). El estudio concluye que existe una conexión significativa y sustancial entre las variables examinadas.

Locales o regionales

Valle²⁶ en Ica en el 2022 realizó un estudio denominado “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguña – Ica 2022 Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería, fue un estudio de enfoque cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional, con muestra de 34 enfermeros, empleándose la técnica de encuesta, y como instrumento un cuestionario estructurado. Los resultados evidenciaron al estrés laboral en un nivel medio 52.9%, nivel bajo 29.4% y nivel alto 17.6%; por dimensiones se halló mayormente nivel medio en agotamiento emocional 50% y realización personal 44.1%, en despersonalización predominó el nivel bajo 76.4%. El desempeño laboral fue con mayor predominio de nivel bueno 73.5%, malo 14.7%, y regular 11.8%; por dimensiones predominó el nivel bueno en productividad laboral 76.5%, eficacia laboral 79.4% y eficiencia laboral 64.7%. La prueba de Chi cuadrado (X^2) encontró relación

entre estrés y desempeño laboral ($p=0.001$), predominando el mal desempeño, en enfermeros con nivel alto de estrés. De igual forma se encontró relación con las dimensiones agotamiento emocional ($p=0.003$), despersonalización ($p=0.004$) y realización personal ($p=0.001$). Conclusiones: El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguíña – Ica 2022.

Muñoz²⁷ en Ica en el 2022 realizó un estudio titulado “Síndrome de Burnout en los profesionales de Medicina y Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica en el contexto del COVID-19”. El objetivo fue determinar las diferencias el nivel del Síndrome de Burnout, la metodología utilizada fue un diseño no experimental de nivel relacional de corte transversal; con una muestra de 120 profesionales, el instrumento utilizado fue el Maslach Burnout Inventory (MBI), utilizado mediante una encuesta en google forms, previo consentimiento informado. Los resultados evidencian que el síndrome de Burnout se presenta en el 50,8% de profesionales en enfermería y en el 49,2% de profesionales en medicina; el 35,8% de afectados son de sexo masculino y el 64,2% son de sexo femenino; el síndrome de Burnout se presentó con un nivel leve en el 10,0%, un nivel medio en el 88,3% y un nivel severo en el 1,7%. Se concluye que el 100% de los profesionales de enfermería y medicina presentaron síndrome de Burnout en el contexto de la pandemia por COVID 19, también, se evidencia que existen diferencias significativas según la edad y los años de experiencia profesional, más no existen diferencias significativas en el nivel del Síndrome de Burnout según el sexo y la profesión.

Pereyra y Benabente²⁸ en Ica en el 2022, realizaron un estudio titulado “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María Del Socorro”, el objetivo fue determinar la relación entre estrés y desempeño laboral

en personal de enfermería, el estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo y transversal, con muestra de 47 enfermeros. Los resultados fueron analizados con técnica descriptiva y mediante prueba estadística de Rho de Spearman. El estrés es de nivel medio 55.3%, nivel bajo 29.8% y nivel alto 14.9%. Por dimensiones el agotamiento emocional es nivel medio 51.1%, despersonalización nivel bajo 42.6%, y realización personal nivel medio 48.9%. El desempeño laboral es de nivel regular 44.7%, nivel bueno 38.3% y nivel deficiente 17%. Por dimensiones la productividad laboral es de nivel regular 57.4%, eficiencia laboral nivel regular 59.5%, y eficacia laboral nivel regular 42.6%. Se Halló relación entre estrés y desempeño laboral ($p=0.000$) y relación entre el agotamiento emocional ($p=0.002$) y la realización personal ($p=0.000$). Conclusiones: Existe relación entre estrés y desempeño laboral en personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro – Ica 2021.

Vildoso²⁹ en Ica en el 2021 realizó un estudio titulado “Influencia de la resiliencia en el síndrome de burnout en enfermeras de un hospital en Ica, 2021” tuvo como objetivo determinar si la resiliencia influye en el síndrome de burnout en enfermeras, fue una investigación de tipo básica y nivel explicativo, de diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 enfermeras de un hospital de Ica, los instrumentos utilizados fueron la “Escala de resiliencia de Wagnild & Young” y el “Maslach Burnout Inventory – General Survey”, ambos validados en la realidad peruana. Se obtuvo como resultado que la resiliencia influye en un 31.1% en el síndrome de burnout, y un 10% en la dimensión de agotamiento; así mismo, la dimensión de resiliencia perseverancia y ecuanimidad influyen en un 14% y 10% respectivamente en la varianza del síndrome de burnout. Se llega a la conclusión de que la resiliencia influye significativamente en el síndrome de burnout y que ambas variables

se correlacionan negativamente, es decir a mayor resiliencia, menor síndrome de burnout.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable 1: Síndrome de burnout.

Definición:

En los últimos años, esta afección ha sido objeto de un examen persistente en el ámbito académico por parte de investigadores dedicados al estudio del fenómeno denominado síndrome de agotamiento, el cual, según el reconocido psicólogo español Pedro Gil-Monte quien lo identifica en el contexto hispanoamericano como «síndrome de quemadura laboral, constituye una respuesta psicológica humana ante el estrés ocupacional crónico, manifestándose principalmente a través de alteraciones y deficiencias que inciden en las dimensiones física, cognitiva, afectiva, emocional e interpersonal del sujeto, de modo que el agotamiento se configura como un trastorno ocupacional que compromete de manera negativa el bienestar físico y emocional del individuo, en virtud de la imprevisibilidad estructural que subyace a la relación entre las expectativas y las realidades profesionales, tal como ha señalado la Organización Mundial de la Salud³⁰.

El síndrome se manifiesta como resultado de la incapacidad del individuo para afrontar de manera eficaz el estrés laboral acumulativo que, al prolongarse en el tiempo, adquiere un carácter crónico y genera un desgaste progresivo en las funciones psíquicas y emocionales, fenómeno cuya primera referencia conceptual se atribuye al psicólogo Herbert Freudenberger, quien advirtió que el desempeño laboral, tras un lapso aproximado de uno a tres años, tiende a tornarse rutinario y carente de estímulo, provocando en las personas síntomas de fatiga, agotamiento y una reducción significativa de los niveles energéticos, lo que, en su evolución más

severa, puede derivar en estados de depresión, ansiedad y pérdida sustancial de la motivación, dando lugar a manifestaciones conductuales marcadas por la insensibilidad afectiva, la agresividad latente y una profunda apatía hacia las responsabilidades profesionales y el entorno interpersonal³¹.

Teorías relacionadas al síndrome de Burnout.

La Teoría estructural del Síndrome de Burnout de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel

Se postula que el síndrome constituye una reacción adversa originada por las presiones inherentes al entorno laboral, la cual emerge cuando los empleados carecen de las competencias, recursos o estrategias necesarias para afrontar de manera eficaz las circunstancias estresantes derivadas de las demandas organizacionales, de modo que dicha respuesta disfuncional se erige como una variable esencial para la evaluación de las múltiples ramificaciones del estrés ocupacional³², pues su presencia precipita un conjunto de consecuencias negativas que incluyen el deterioro de la salud física y mental, el incremento del descontento laboral, la disminución del compromiso organizacional y la intensificación de la intención de abandono del puesto de trabajo, configurándose así como un fenómeno de alta relevancia para la comprensión integral del bienestar psicosocial en contextos profesionales contemporáneos³³.

La Teoría más representativa es la realizada por Maslach y Jackson en 1981, titulada Teoría Tridimensional de burnout.

En consecuencia, dentro de este marco teórico, el síndrome es concebido como una respuesta psicofisiológica derivada del estrés crónico propio del ámbito ocupacional, cuya manifestación se articula a través de actitudes y emociones disfuncionales que se

dirigen tanto hacia los compañeros de trabajo como hacia las responsabilidades laborales, revelando un deterioro progresivo de la implicación afectiva y del sentido de competencia profesional; en esta línea, Maslach sostuvo que el agotamiento se configura como una sintomatología compleja centrada en el agotamiento emocional y lo definió como un «síndrome tridimensional» integrado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, lo cual implica que el fenómeno constituye una reacción directa ante los factores estresantes interpersonales persistentes en el entorno laboral, cuyos síntomas nucleares comprenden la fatiga generalizada, el cinismo o desapego frente al trabajo, la sensación de inadecuación personal y la pérdida progresiva de satisfacción con el desempeño profesional³³.

Dimensiones.

D.1: Agotamiento emocional

El estrés ocupacional persistente, al transformarse en una afección crónica como consecuencia de la disfuncionalidad de los mecanismos internos de respuesta y de las estrategias individuales de afrontamiento, genera un deterioro paulatino de la resiliencia personal, comprometiendo la estabilidad emocional y la eficacia profesional del sujeto; en este sentido, si bien los profesionales de la salud logran generalmente tolerar y gestionar niveles moderados de tensión laboral que les permiten mantener estándares óptimos de desempeño y ofrecer una atención de calidad, el incremento sostenido de las exigencias emocionales y cognitivas puede desbordar su capacidad adaptativa, provocando una disminución significativa de la empatía hacia los pacientes, un distanciamiento afectivo en la interacción clínica y una reducción en la calidad y precisión de las intervenciones terapéuticas que, en última instancia, afectan tanto al bienestar del profesional como a la seguridad del paciente³².

D.2: La despersonalización

Se caracteriza por la emergencia de una conducta perjudicial y apática en los individuos, manifestada tanto en la forma en que gestionan su propio bienestar durante los procesos terapéuticos como en la calidad de sus interacciones con los compañeros de trabajo, evidenciando un deterioro en la autorregulación emocional y en las competencias interpersonales; en este marco, los profesionales de la salud se convierten en exponentes de un modelo disfuncional de personalidad profesional, cuyo correlato conductual se traduce en prácticas laborales deficitarias que comprometen la eficacia de la atención brindada y generan una prestación asistencial insuficiente, carente del componente empático y ético que debería caracterizar la relación clínica y el ejercicio responsable del cuidado³⁴.

D.3: La falta de realización personal

Esta dimensión representa el componente de autoevaluación del Síndrome, se presenta de forma reducida, refiriéndose a un sentido disminuido de autoeficacia y logros en el trabajo, lo cual es agravado por una carencia de recursos, así como por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente. De tal modo, los trabajadores llegan a tener una consideración negativa de ellos mismos y de las demás personas. Cuando existen cambios en el trabajador es que algunos de sus conocimientos fundamentales están en desacuerdo, evolucionando la patología³⁵.

3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral.

Definición:

La evaluación del desempeño laboral constituye un indicador fundamental de la eficiencia con que el individuo ejecuta sus tareas ocupacionales y se encuentra estrechamente vinculada a un

conjunto de rasgos idiosincrásicos que engloban atributos personales, requisitos funcionales y competencias profesionales específicas, de modo que este proceso evaluativo no solo permite medir el grado de cumplimiento y eficacia en el ejercicio de las funciones asignadas, sino que también se erige como un mecanismo orientado al fortalecimiento del desarrollo individual, al fomento del crecimiento profesional y a la identificación de áreas susceptibles de mejora dentro de la dinámica organizacional³⁶.

En consecuencia, se postula que el desempeño laboral funciona como un instrumento analítico destinado a evaluar las competencias de los individuos dentro del entramado organizacional, así como la manera en que dichas competencias son gestionadas, fortalecidas y proyectadas a medida que los sujetos avanzan y se integran dinámicamente en los grupos de trabajo, proceso que se encuentra intrínsecamente articulado con los principios de la psicología organizacional, en tanto este campo considera la interacción de múltiples factores socioculturales, motivacionales y contextuales que inciden en la productividad, la satisfacción y la adaptación profesional del individuo dentro del sistema institucional³⁷.

Teorías relacionadas al desempeño laboral.

Teorías de las motivaciones de David McClelland

En consecuencia, se postula que el desempeño laboral funciona como un instrumento analítico destinado a evaluar las competencias de los individuos dentro del entramado organizacional, así como la manera en que dichas competencias son gestionadas, fortalecidas y proyectadas a medida que los sujetos avanzan y se integran dinámicamente en los grupos de trabajo, proceso que se encuentra intrínsecamente articulado con los principios de la psicología organizacional, en tanto este campo considera la interacción de múltiples factores socioculturales, motivacionales y contextuales que

inciden en la productividad, la satisfacción y la adaptación profesional del individuo dentro del sistema institucional³⁸.

La teoría del modelo de desempeño propuesto por Campbell

En consecuencia, se reconoce como uno de los marcos teóricos esenciales para la evaluación del desempeño, cuyo propósito radica en la cuantificación de sus componentes estructurales y en la consecuente formulación y articulación de estrategias orientadas al cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales; en esta línea, el académico sostiene que el desempeño laboral se materializa a través de comportamientos y acciones ejemplares que no solo reflejan la competencia y la responsabilidad del individuo en su función, es así que esta teoría integra dimensiones como el logro de metas, la competencia y los rasgos de personalidad pues es un modelo multifacético que considera factores como la tarea en sí, la competencia interpersonal y la persistencia en la tarea, entre otros. Además, McClelland y otros autores han enfatizado la importancia de las necesidades de logro, poder y afiliación en el desempeño, así como la influencia de la personalidad y las competencias en el éxito laboral³⁹.

Dimensiones.

D.1: Logro de metas institucionales.

Las organizaciones buscan maximizar sus márgenes de ganancia al tiempo que reducen el consumo de recursos materiales, humanos y temporales, objetivo que se sustenta en el diseño e implementación de estrategias orientadas a optimizar la prestación de servicios y elevar los estándares de desempeño institucional, con la finalidad última de promover el crecimiento sostenible y alcanzar el éxito organizacional; sin embargo, resulta fundamental reconocer que no todas las entidades requieren estructuras conductuales ni marcos organizativos homogéneos entre sus integrantes, ya que la

efectividad depende de la adecuación contextual de los modelos de gestión, siendo la eficacia el cumplimiento de los objetivos previamente establecidos dentro de parámetros de tiempo y costo razonables, en una dinámica que integra armónicamente la eficiencia operativa con la consecución efectiva de las metas organizacionales ⁴⁰.

D.2: Competencias laborales.

Es un compendio integrado de conocimientos, competencias y actitudes que generan beneficios económicos y sociales tanto para la organización como para el individuo, en tanto representan la base funcional del desempeño eficaz y se expresan mediante acciones observables y habilidades demostrables que se manifiestan en la ejecución responsable de las tareas y obligaciones asignadas; en este sentido, operan como un mecanismo estructural que asegura la optimización de los procesos productivos y, por consiguiente, la obtención de resultados de rendimiento superiores, estableciendo una relación directa entre el perfeccionamiento de las capacidades profesionales y el incremento de la productividad, así como con la consolidación de conductas laborales orientadas a la excelencia, la eficiencia y la mejora continua en el entorno organizacional⁴⁰.

D.3: Rasgos de personalidad.

El constructo de personalidad ejerce una influencia determinante sobre la identidad, los comportamientos y la eficacia del individuo en los entornos profesionales, al constituir un elemento estructural que integra dimensiones cognitivas, afectivas y conductuales con implicaciones directas en el desempeño y la adaptación organizacional; en contraposición, una de las facetas más relevantes de esta conceptualización radica en la capacidad adaptativa frente a los desafíos emergentes, entendida como la disposición del sujeto para ajustar sus estrategias, reformular sus métodos de acción y gestionar eficazmente las exigencias cambiantes del contexto

laboral, proceso que abarca tanto la ejecución técnica de las tareas como la formulación estratégica de respuestas ante situaciones complejas, y que se encuentra estrechamente vinculado con el desarrollo de la inteligencia emocional, las competencias socioemocionales y los conocimientos instrumentales necesarios para el cumplimiento eficiente y ético de los deberes profesionales⁴¹.

3.3. Marco conceptual

Agotamiento emocional: El estrés ocupacional persistente, susceptible de evolucionar hacia un estado crónico debido a la desproporción entre las respuestas internas y los mecanismos de afrontamiento del individuo, socava de manera progresiva su resiliencia y capacidad de adaptación frente a las exigencias del entorno laboral³².

Competencias: Comprenden la integración de conocimientos, habilidades y actitudes que aportan un valor económico, social y funcional tanto a la organización como a su fuerza laboral, constituyendo el eje central de la eficiencia productiva y del desarrollo profesional⁴⁰.

Desempeño laboral: Eficacia con que el individuo ejecuta sus funciones profesionales, vinculándose estrechamente con atributos personales específicos que incluyen cualidades, necesidades y competencias únicas, siendo su evaluación un proceso orientado a fomentar el crecimiento, la mejora continua y la valoración objetiva de la progresión individual³⁶.

Deshumanización: Se manifiesta como una erosión progresiva de la capacidad empática y un desinterés generalizado por el bienestar ajeno, configurando una respuesta emocional disociada frente a las demandas interpersonales del contexto laboral²⁹.

Despersonalización: Se define por la aparición de conductas negativas y apáticas que se reflejan tanto en el autotratamiento del sujeto como en la calidad de sus interacciones con los compañeros, revelando un distanciamiento afectivo y una pérdida del compromiso profesional³⁴.

Falta de realización personal: Constituye el componente de autoevaluación disminuido del síndrome, evidenciado por una reducción del sentido de autoeficacia y de los logros profesionales, proceso agravado por la escasez de recursos, el déficit de apoyo social y la inexistencia de oportunidades de promoción laboral⁴⁰.

Fatiga: Fenómeno multifacético que emerge cuando el individuo experimenta un agotamiento progresivo de sus niveles de energía y capacidad de concentración durante la ejecución de una tarea específica, afectando su rendimiento y bienestar integral⁴².

Satisfacción laboral: Se produce cuando el trabajador percibe estabilidad en su empleo, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, así como un equilibrio funcional entre las demandas laborales y la vida personal, lo que favorece su bienestar psicosocial y motivación intrínseca⁴³.

Sentimientos de culpabilidad. Según Kroneberg, la culpa opera como un mecanismo de defensa que protege al individuo de enfrentarse directamente a situaciones potencialmente generadoras de frustración o ansiedad, permitiendo evitar el conflicto interno y preservar la estabilidad emocional⁴⁴.

Síndrome de burnout: Representa una reacción psicológica humana frente al estrés ocupacional crónico, caracterizada principalmente por la disminución del funcionamiento físico,

cognitivo, afectivo, emocional e interpersonal, lo que repercute negativamente en la salud integral del individuo y en su desempeño profesional²⁹.

Sobrecarga laboral. Exposición del empleado a demandas laborales excesivas o ambiguas que limitan su capacidad de decisión y reducen su control sobre las responsabilidades asignadas, generando estrés, desorganización y desgaste emocional⁴⁵.

Realización personal. Implica la consolidación de un sentido de autonomía, independencia y autorrealización, acompañado de la disposición para explorar nuevas experiencias que potencian el crecimiento personal y profesional⁴⁶.

Relaciones interpersonales. Constituyen procesos de interacción social basados en el intercambio recíproco entre dos o más individuos, donde la comunicación se erige como el componente esencial que posibilita la cooperación, la cohesión y el entendimiento mutuo⁴⁵.

Vacío emocional. Se caracteriza por una sensación persistente de vacío interior que distorsiona la autopercepción del sujeto, generando una desconexión entre el cuerpo, los pensamientos y las emociones, lo que produce una vivencia subjetiva de alienación y desintegración afectiva⁴³.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

Enfoque.

El enfoque fue cuantitativo, lo que permitió recopilar datos para probar o rechazar hipótesis formuladas a través de procesos estadísticos⁴⁷.

Tipo.

El tipo de diseño del estudio fue básico, cuya finalidad principal fue obtener información más completa acerca de uno o más fenómenos mediante la aplicación del conocimiento científico⁴⁷.

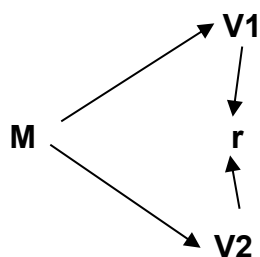
Nivel.

El presente estudio fue correlacional, ya que buscó establecer la interrelación de las variables abordadas con la finalidad de visualizar el grado de vinculación entre ellas⁴⁸.

4.2. Diseño de Investigación

Fue un estudio no experimental, es decir, no tuvo una experiencia directa; en consecuencia, el investigador no intervino en la manipulación de las variables en estudio de forma experimental. Fue de corte transversal, pues analizó un fenómeno en un momento preciso, sin ahondar en su evolución futura⁴⁸.

Esquema:



M: Personal de enfermería

V1: Síndrome de burnout

R: Relación de ambas variables

V2: Desempeño laboral

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis general

El Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025 tienen una relación estadísticamente significativa.

4.3.2. Hipótesis específicas.

H.E.1:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025.

H.E.2:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025.

H.E.3:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025

4.4. Identificación de las variables

Variable 1:

Síndrome de Burnout.

Se define como la reacción psicológica de los individuos ante un estrés ocupacional prolongado, caracterizado predominantemente por una disminución en los ámbitos físico, cognitivo, afectivo, emocional e interpersonal³².

Dimensiones:

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.
- Falta de realización personal.

Variable 2:

Desempeño Laboral.

La eficacia del individuo en sus tareas profesionales está vinculada a rasgos específicos inherentes al individuo, que pueden abarcar atributos, requisitos y competencias únicos. La evaluación del desempeño laboral sirve para motivar y evaluar la progresión del individuo³⁹.

Dimensiones:

- Logro de metas.
- Competencias.
- Rasgos de la personalidad.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Síndrome de burnout.	D.1: Agotamiento emocional.	- Sentimientos y emociones. - Pensamiento de impotencia y desesperación. - Interrelaciones en el ambiente laboral.	Comprende los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Las puntuaciones representan: 0. Nunca 1. Pocas veces al año 2. Una vez al mes o menos 3. Unas pocas veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Pocas veces	Bajo (22-58)	Cualitativa ordinal
	D.2: Despersonalización.	- Deshumanización. - Ausentismo en el trabajo. - Culpabilidad.	Comprende ítems 5, 10, 11, 15, 22		Medio (59-95)	
	D.3: Falta de realización personal.	- Desempeño Personal. - Baja autoestima.	Comprende ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Alto (96-132)	

		- Evitación de relaciones personales.		a la semana 6. Todos los días		
--	--	---------------------------------------	--	----------------------------------	--	--

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Desempeño laboral	D.1: Logro de metas institucionales.	-Eficacia. -Eficiencia. -Efectividad.	Comprende ítems 01 al 07	Las puntuaciones representan:	Regular: 20 a 76 Eficiente: 77 a 100	Cualitativa ordinal
	D.2: Competencias.	-Habilidades -Destrezas. -Compromiso con objetivos y metas institucionales. - Responsabilidad.	Comprende ítems 08 al 14	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre		

		-Iniciativa.				
	D.3: Rasgos de personalidad.	-Sociabilidad. -autocontrol.	Comprende ítems 15 al 20			

4.6. Población – Muestra

Población.

Según Morillas ⁴⁹ la población se define como el conjunto total de individuos, elementos o unidades que comparten una característica común relevante para el estudio y sobre los cuales se busca obtener conclusiones generalizables. En el presente trabajo, la población estuvo conformada por 65 profesionales de enfermería que desempeñan funciones asistenciales en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.

Muestra.

La unidad de análisis estuvo conformada por todos los enfermeros de los Centros de Salud de la Provincia de Palpa un total de 65 profesionales de la salud, dado que el número de sujetos es manejable, la muestra se consideró un censo. Hay que recordar que una muestra llamada censo es aquella en la que todas las unidades de investigación son miembros de la muestra⁴⁹.

Muestreo.

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde se tomó como muestra a la misma cantidad de la población de estudio. Se incluyó a personal nombrado, contratado, terceros e internos que se encontraban laborando durante los turnos diurnos y nocturnos en los diferentes servicios de los establecimientos de salud seleccionados en la Provincia de Palpa ⁴⁹.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual, según Hernández et al. ⁴⁷ consiste en la aplicación de un conjunto estructurado de preguntas a un grupo de individuos con el fin de obtener información sobre variables específicas del estudio.

Instrumento.

Para la investigación, se emplearon dos encuestas como herramientas para evaluar ambas variables⁵⁰.

a) Cuestionario para medir el síndrome de burnout:

Se usó el instrumento (MBI) por Maslach y Jackson, constaba de 22 preguntas cerradas clasificadas en 3 dimensiones: el agotamiento emocional incluía 9 preguntas; la despersonalización contenía 5 preguntas y la realización personal se componía de 8 preguntas. Además, las respuestas se registraron mediante una escala Likert.

Donde la evaluación integral de la variable es:

Síndrome de Burnout	
Bajo	(22-58)
Medio	(59-95)
Alto	(96-132)

FICHA TÉCNICA

Título	Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout "Escala Maslach Burnout Inventory (MBI)" Maslach y Jackson (1981) ⁵¹
Autor (es)	
Procedencia	Estados Unidos
Objetivo	Medir el Síndrome de Burnout
Aplicación	Individual
Tiempo estimado	15-20 Minutos
Ámbito de aplicación	Centros de salud de la Provincia de Palpa
Escala y puntuación	Escala de Likert 0 al 6 donde 0 es menor puntaje y 6 mayor calificación
Estructura	22 ítems
Componentes	Se compone de 3 ejes que vienen siendo las dimensiones: 1.-Agotamiento Emocional, 2.-Despersonalización 3.-Realización Personal.

b) Cuestionario para medir desempeño laboral

Se uso el “cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral “dividido en tres dimensiones: Logro de metas, competencias y rasgos de personalidad.

El cuestionario estuvo conformado por 20 preguntas donde la calificación es en escala Likert de la siguiente forma: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre

Desempeño Laboral	
Regular	20 a 76
Eficiente	77 a 100

FICHA TECNICA

Titulo	Cuestionario para medir el Desempeño Laboral
Autor (es)	Adaptado en el estudio de Melani Campos Huarez (2017) ⁵²
Procedencia	Perú- Lima
Aplicación	Individual
Tiempo estimado	10-15 Minutos
Ámbito de aplicación	Centros de salud de la Provincia de Palpa
Escala y puntuación	Escala de Licker 1 al 5, se considera 0 como menor y 5 como mayor calificación
Estructura	20 ítems
Componentes	Dimensiones: 1: Logro de Metas 2: Competencias 3: Rasgos de personalidad

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos recopilados, se emplearon diversas técnicas y herramientas. En primer lugar, se utilizó Microsoft Excel para la organización inicial, limpieza y ordenamiento de los datos, elaborando una matriz de datos con toda la información recolectada. Esta etapa permitió identificar posibles inconsistencias, valores atípicos y datos faltantes, garantizando así la calidad y confiabilidad de la base de datos.

Posteriormente, los datos fueron exportados al software SPSS versión 26, en el cual se desarrolló el análisis descriptivo de las variables de estudio. Mediante esta herramienta se generaron tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos de barras, que facilitaron la observación de la distribución y las características generales de cada variable y dimensión de forma independiente.

En la siguiente etapa, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra fue de 65 participantes, lo cual permitió determinar que los datos no seguían una distribución normal. En consecuencia, se procedió a emplear pruebas no paramétricas para la contrastación de las hipótesis.

Finalmente, se efectuó la prueba estadística de Rho de Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables de estudio, asegurando un análisis riguroso y coherente con los objetivos planteados en la investigación.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

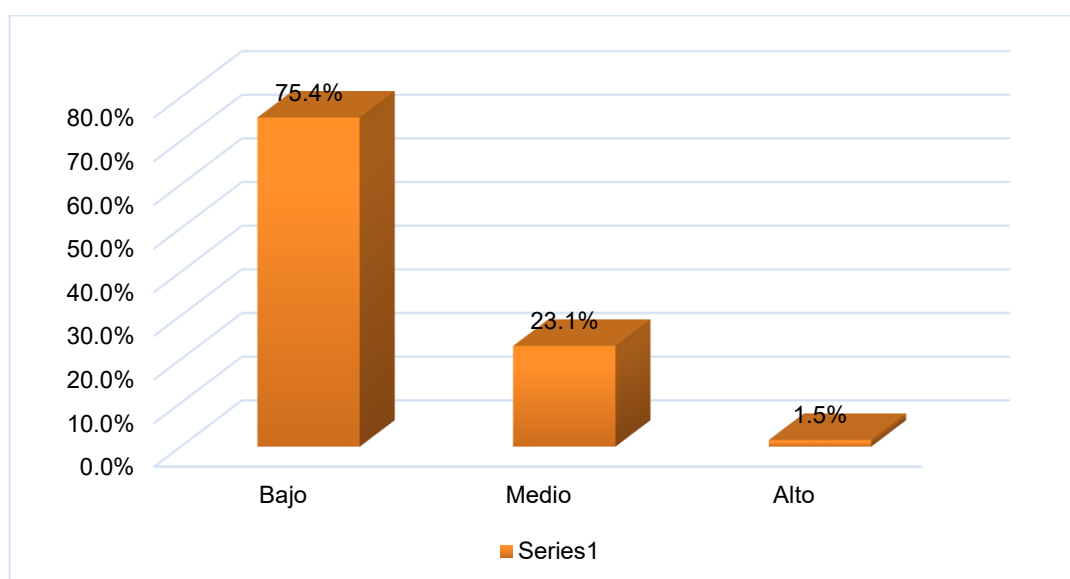
Analisis descriptivo

Tabla 1. Niveles del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025

Síndrome de burnout	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	49	75.4
Medio	15	23.1
Alto	1	1.5
Total	65	100.0

Nota. Elaboración propia

Figura 1. Niveles del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025



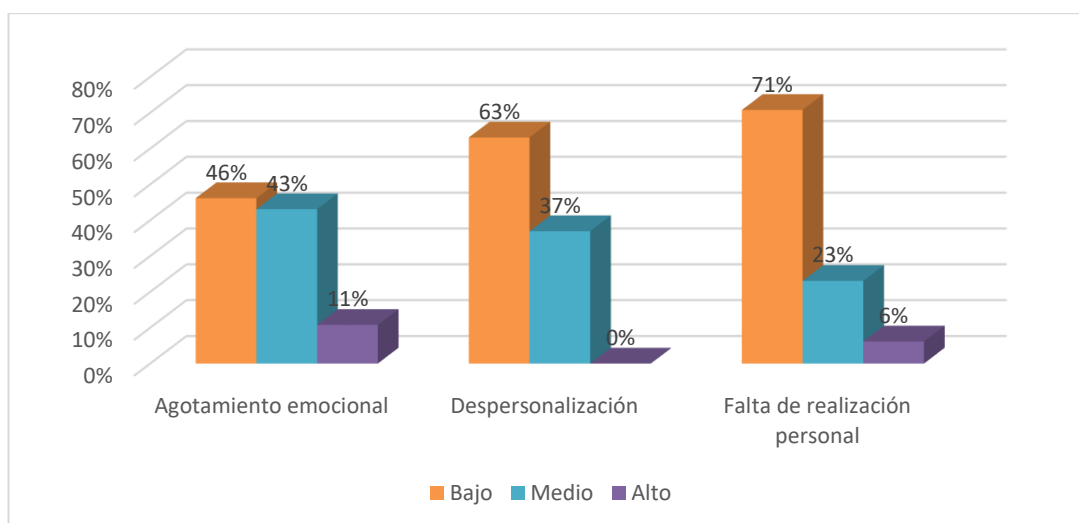
Nota. Elaboración propia

Tabla 2. Niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025

Agotamiento emocional	fi	%
Bajo	30	46.2
Medio	28	43.1
Alto	7	10.8
Despersonalización	fi	%
Bajo	41	63.1
Medio	24	36.9
Alto	0	0.0
Falta de realización personal	fi	%
Bajo	46	70.8
Medio	15	23.1
Alto	4	6.2
Total	65	100.0

Nota. Elaboración propia

Figura 2. Niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025



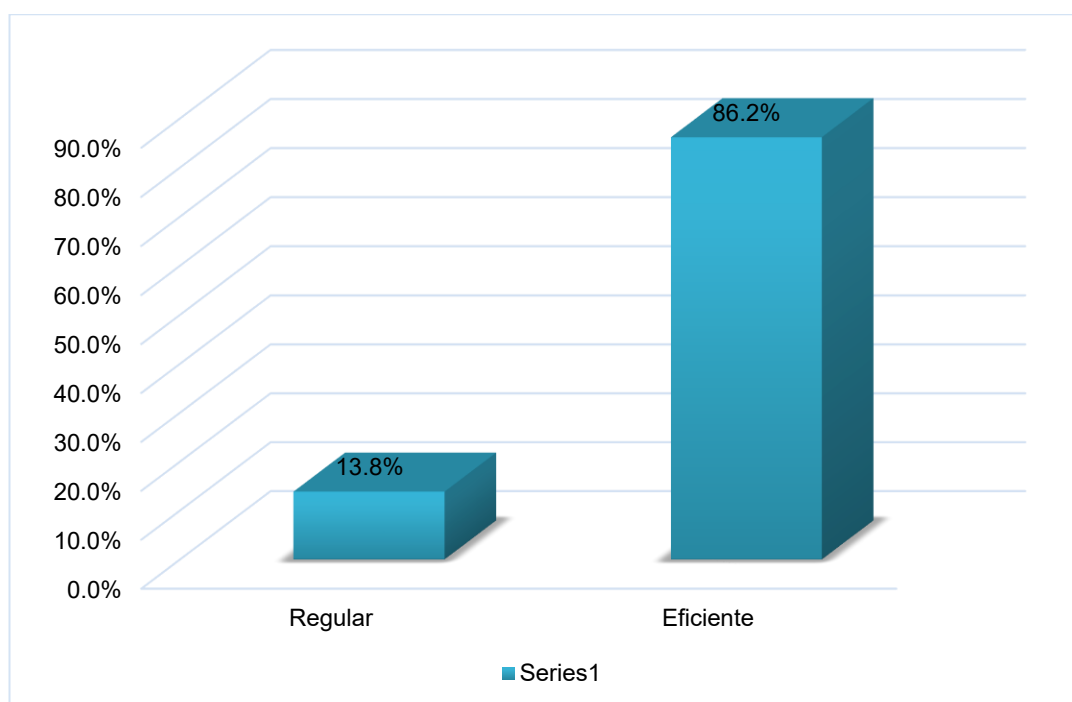
Nota. Elaboración propia

Tabla 3. Niveles del desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	13.8
Eficiente	56	86.2
Total	65	100.0

Nota. Elaboración propia

Figura 3. Niveles del desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025



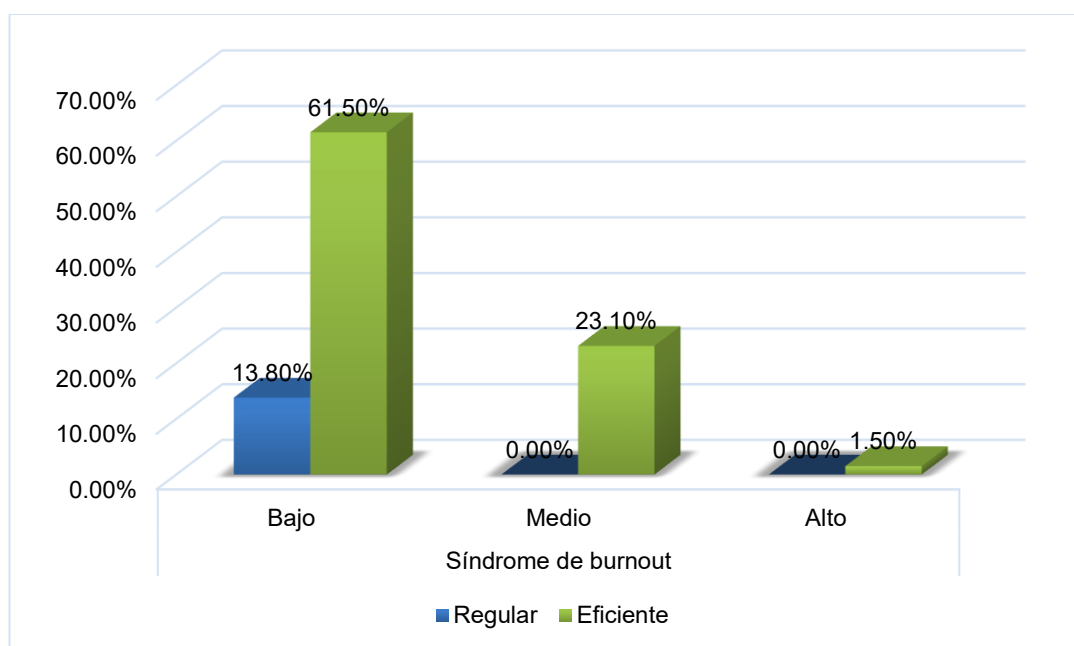
Nota. Elaboración propia

Tabla 4. Niveles del desempeño laboral según niveles del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025

Desempeño laboral	Síndrome de burnout			
	Bajo	Medio	Alto	Total
Regular	9; 13.8%	0; 0.0%	0; 0.0%	9; 13.8%
Eficiente	40; 61.5%	15; 23.1%	1; 1.5%	56; 86.2%
Total	49; 75.4%	15; 23.1%	1; 1.5%	65; 100%

Nota. Elaboración propia

Figura 4. Niveles del desempeño laboral según niveles del síndrome de Burnout del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025



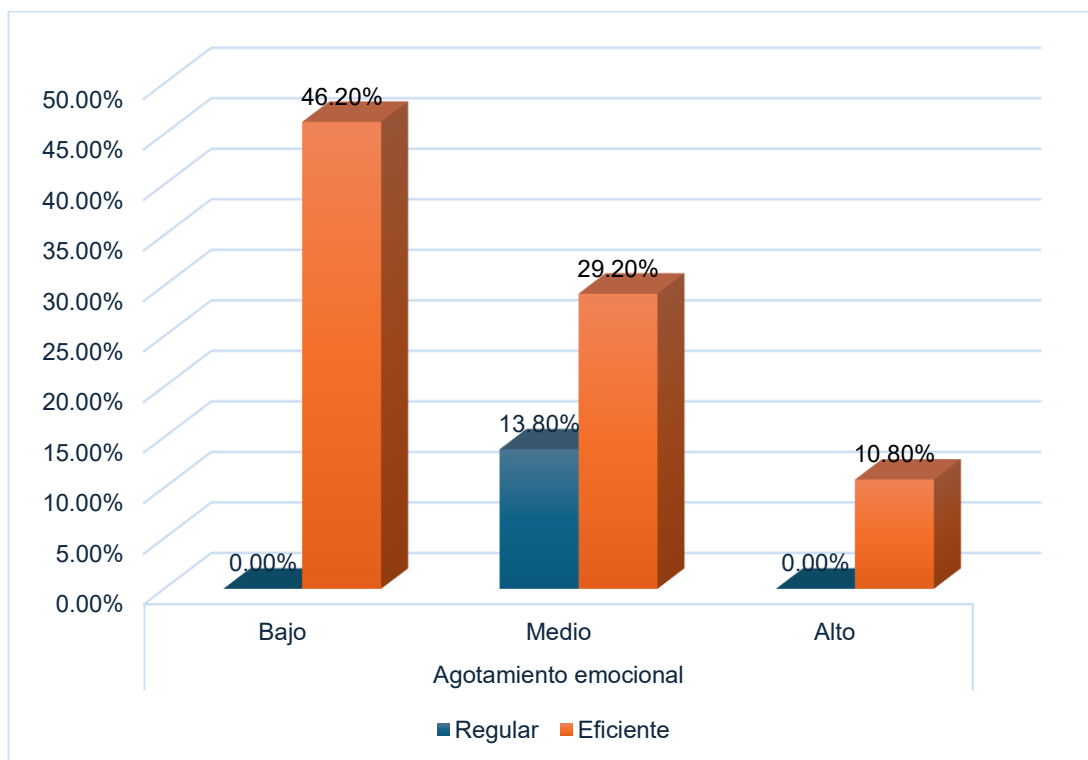
Nota. Elaboración propia

Tabla 5. Niveles del desempeño laboral y agotamiento emocional del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025

Desempeño laboral	Agotamiento emocional			
	Bajo	Medio	Alto	Total
Regular	0; 0.0%	9; 13.8%	0; 0.0%	9; 13.8%
Eficiente	30; 46.2%	19; 29.2%	7; 10.8%	56; 86.2%
Total	30; 46.2%	28; 43.1%	7; 10.8%	65; 100%

Nota. Elaboración propia

Figura 5. Niveles del desempeño laboral según niveles de agotamiento emocional del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025



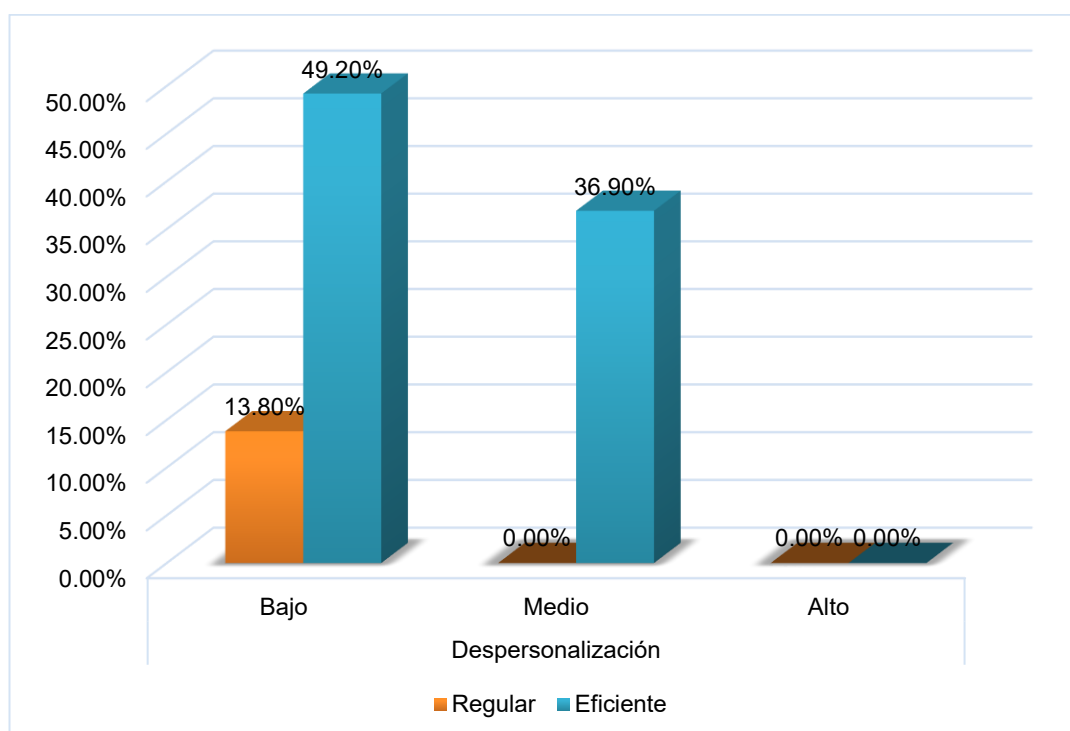
Nota. Elaboración propia

Tabla 6. Niveles del desempeño laboral según niveles de despersonalización del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025

Desempeño laboral	Despersonalización			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Regular	9; 13.8%	0; 0.0%	0; 0.0%	9; 13.8%
Eficiente	32; 49.2%	24; 36.9%	0; 0.0%	56; 86.2%
Total	41; 63.1%	24; 36.9%	0; 0.0%	65; 100%

Nota. Elaboración propia

Figura 6. Desempeño laboral y despersonalización en el personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025



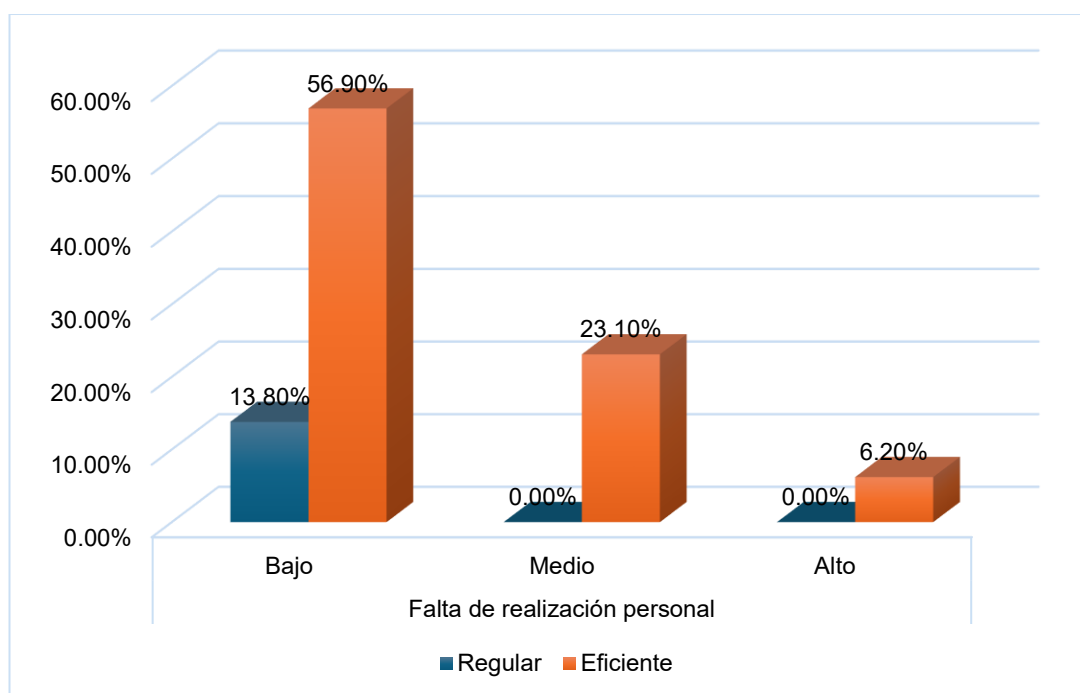
Nota. Elaboración propia

Tabla 7. Niveles del desempeño laboral según niveles de falta de realización personal del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025

Desempeño laboral	Falta de realización personal			
	Bajo	Medio	Alto	Total
Regular	9; 13.8%	0; 0.0%	0; 0.0%	9; 13.8%
Eficiente	37; 56.9%	15; 23.1%	4; 6.2%	56; 86.2%
Total	46; 70.8%	15; 23.1%	4; 6.2%	65; 100%

Nota. Elaboración propia

Figura 7. Niveles del desempeño laboral según niveles de falta de realización personal del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025



Nota. Elaboración propia

5.2. Interpretación de resultados

En la tabla y figura 1, se observa que en el síndrome de Burnout la mayoría del personal de enfermería presenta un nivel bajo con 75.4%, reflejando un predominio de estabilidad emocional en el trabajo. Un 23.1% muestra nivel medio de agotamiento, mientras que un 1.5% alcanza nivel alto.

En la tabla y figura 2, en el análisis del síndrome de Burnout las dimensiones muestran que casi la mitad del personal de enfermería presenta nivel bajo de agotamiento emocional con 46.2%, mientras un 43.1% se encuentra en nivel medio y 10.8% en nivel alto, evidenciando cierto desgaste emocional. La despersonalización predomina en nivel bajo con 63.1%, un 36.9% nivel medio y ningún caso alto, reflejando que la actitud de desapego hacia pacientes es limitada. En la falta de realización personal la mayoría se sitúa en nivel bajo con 70.8%, un 23.1% nivel medio y 6.2% nivel alto, indicando que la percepción de eficacia y logro en el trabajo se mantiene en la mayor parte del personal.

En la tabla y figura 3, muestra que en el desempeño laboral la mayoría del personal de enfermería se encuentra en el nivel eficiente con 86.2%, mostrando que cumple sus funciones y objetivos con eficacia y competencia. Un 13.8% se sitúa en nivel regular, indicando que un grupo reducido presenta oportunidades de mejora en la realización de sus tareas.

La tabla y figura 4, muestra que en la relación entre desempeño laboral y síndrome de Burnout se observa que la mayoría del personal eficiente se encuentra en nivel bajo de Burnout con 61.5%, mientras 23.1% presenta nivel medio y solo 1.5% nivel alto. Esto refleja que a medida que el desempeño es eficiente, el síndrome de Burnout muestra una leve tendencia a niveles

medios, evidenciando una relación inversa donde mayor eficacia laboral se asocia con menor agotamiento. El grupo con desempeño regular se concentra en nivel bajo con 13.8%, indicando que incluso el personal con desempeño limitado no alcanza niveles altos de agotamiento. Estos resultados confirman que el bienestar emocional influye positivamente en la capacidad para cumplir funciones y alcanzar objetivos laborales

La tabla y figura 5, muestra que en la relación entre desempeño laboral y agotamiento emocional se observa que la mayoría del personal eficiente se encuentra en nivel bajo con 46.2%, mientras 29.2% presenta nivel medio y 10.8% nivel alto. Esto indica que a medida que el desempeño es eficiente, el agotamiento emocional tiende a mantenerse en niveles bajos, aunque existe un grupo con tendencia a niveles medios. Ningún trabajador con desempeño regular se encuentra en nivel bajo de agotamiento, y un 13.8% presenta nivel medio, mostrando que el desgaste emocional afecta parcialmente a quienes presentan menor eficacia laboral. Estos resultados evidencian que un menor agotamiento emocional favorece un desempeño más efectivo y estable.

La tabla y figura 6, muestra que en la relación entre desempeño laboral y despersonalización se observa que la mayoría del personal eficiente se encuentra en nivel bajo con 49.2%, mientras 36.9% presenta nivel medio y ningún caso alcanza nivel alto. Esto evidencia que a medida que el desempeño es eficiente, la despersonalización tiende a permanecer baja, aunque existe una tendencia leve a niveles medios. El personal con desempeño regular se concentra totalmente en nivel bajo con 13.8%, indicando que la actitud de desapego hacia los pacientes es limitada incluso en quienes presentan menor eficacia laboral. Estos resultados muestran que menores niveles de

despersonalización favorecen un desempeño más comprometido y estable.

La tabla y figura 6, muestra que en la relación entre desempeño laboral y falta de realización personal se observa que la mayoría del personal eficiente se encuentra en nivel bajo con 56.9%, mientras 23.1% presenta nivel medio y 6.2% nivel alto. Esto indica que a medida que el desempeño es eficiente, la percepción de eficacia y logro tiende a mantenerse en niveles bajos de insatisfacción personal, aunque existe una ligera tendencia a niveles medios. El grupo con desempeño regular se concentra totalmente en nivel bajo con 13.8%, mostrando que incluso quienes presentan menor eficacia laboral mantienen una percepción de logro mínima. Estos resultados reflejan que menores niveles de falta de realización personal se asocian con un desempeño más comprometido y estable.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 8. Resultados de la prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	K-s	gl	P valor
Síndrome de burnout	0.284	65	0.000
Desempeño laboral	0.176	65	0.000
Agotamiento emocional	0.111	65	0.044
Despersonalización	0.223	65	0.000
Falta de realización personal	0.245	65	0.000
Logro de metas institucionales	0.235	65	0.000
Competencias	0.155	65	0.001
Rasgos de personalidad	0.205	65	0.000

Nota. Elaboración propia

Interpretación

Los resultados de la prueba de normalidad se obtuvieron mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra fue superior a 50 datos. Los análisis mostraron que ni las variables ni las dimensiones presentan una distribución normal, por lo que se procedió a aplicar la prueba de correlación de Rho de Spearman, adecuada para datos que no cumplen con el supuesto de normalidad.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.

Tabla 9. Resultados de la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral

			Desempeño laboral	Síndrome de burnout
Rho de	Desempeño laboral	Rho	1.000	-0.81
		P valor	-	0.000
		N	65	65
Spearman	Síndrome de burnout	Rho	-0.81	1.000
		P valor	0.000	-
		N	65	65

Nota. Elaboración propia

Interpretación

La correlación de Spearman muestra un valor de Rho de -0.81 con un p valor: 0.000 significativo, indicando una relación inversa confiable entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. A medida que el Burnout disminuye, el desempeño laboral del personal de enfermería se mantiene eficiente. Esto respalda la hipótesis planteada de que el síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral. Los resultados evidencian que el bienestar emocional favorece la eficacia y estabilidad en el trabajo. La tendencia observada confirma que menores niveles de Burnout se asocian con un desempeño laboral más efectivo.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.

Tabla 10. Resultados de la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral

			Desempeño laboral	Agotamiento emocional
Rho de	Desempeño laboral	Rho	1.000	-0.701
		P valor	-	0.000
		N	65	65
Spearman	Agotamiento emocional	Rho	-0.701	1.000
		P valor	0.000	-
		N	65	65

Nota. Elaboración propia

Interpretación

La correlación de Spearman muestra un Rho de -0.701 con un p-valor de 0.000, indicando una relación inversa confiable entre agotamiento emocional y desempeño laboral. A medida que el agotamiento emocional disminuye, el desempeño laboral del personal de enfermería se mantiene eficiente. Esto respalda la hipótesis planteada de que la dimensión agotamiento emocional influye en el desempeño laboral. Los resultados evidencian que menores niveles de agotamiento favorecen la eficacia en el trabajo. La tendencia observada confirma la importancia del equilibrio emocional en la productividad del personal.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.

Tabla 11. Resultados de la relación entre despersonalización y el desempeño laboral

			Desempeño laboral	Despersonalización
Rho de Spearman		Rho	1.000	-0.431
	Desempeño laboral	P valor	-	0.000
		N	65	65
		Rho	-0.431	1.000
	Despersonalización	P valor	0.000	-
		N	65	65

Nota. Elaboración propia

Interpretación

La correlación de Spearman muestra un Rho de -0.431 con un p-valor de 0.000, indicando una relación inversa confiable entre despersonalización y desempeño laboral. A medida que los niveles de despersonalización disminuyen, el desempeño laboral del personal de enfermería se mantiene eficiente. Esto respalda la hipótesis planteada de que la dimensión despersonalización influye en el desempeño laboral. Los resultados evidencian que menores niveles de desapego hacia los pacientes favorecen la eficacia en el trabajo. La tendencia observada confirma que la actitud afectiva del personal impacta directamente en su desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.

Tabla 12. Resultados de la relación entre falta de realización personal y el desempeño laboral

			Desempeño laboral	Falta de realización personal
Rho de	Desempeño laboral	Rho	1.000	-0.631
		P valor	-	0.007
		N	65	65
Spearman	Falta de realización personal	Rho	-0.631	1.000
		P valor	0.007	-
		N	65	65

Nota. Elaboración propia

Interpretación

La correlación de Spearman muestra un Rho de -0.631 con un p-valor de 0.007, indicando una relación inversa confiable entre falta de realización personal y desempeño laboral. A medida que los niveles de falta de realización personal disminuyen, el desempeño laboral del personal de enfermería se mantiene eficiente. Esto respalda la hipótesis planteada de que esta dimensión influye en el desempeño laboral. Los resultados evidencian que mayores niveles de satisfacción y logro personal favorecen la eficacia en el trabajo. La tendencia observada confirma que el bienestar en la realización personal impacta directamente en la productividad del personal.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados.

Los resultados del presente estudio una correlación inversa alta y significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería ($Rho = -0.81$; $p = 0.000$). Esto indica que, a menor nivel de Burnout, se mantiene un mejor nivel de desempeño laboral. En este estudio, el 75.4% de los participantes presentaron un nivel bajo de Burnout y el 86.2% mostró un desempeño eficiente, respaldando la hipótesis planteada.

Estos resultados coinciden con lo reportado por Márquez¹⁹ (2021) en Ecuador, quien encontró una relación negativa entre ambas variables ($r = -0.506$), atribuyendo el Burnout a sobrecarga de trabajo y mala organización de horarios. Rengifo²¹ (2022), en la Clínica Good Hope, reportó un alto nivel de desgaste profesional (88.6%) y un bajo desempeño laboral (85.7% en productividad), lo que refuerza la idea de que el agotamiento deteriora el rendimiento. Asimismo, Arana²² (2022) encontró una correlación significativa entre estas variables en enfermeras de Lima, donde el 91.4% presentaba niveles normales de Burnout y el 54.3% tenía un rendimiento excepcional. Por su parte, Oblitas²⁰ (2024) en Amazonas también halló una relación altamente significativa entre Burnout y desempeño laboral, lo que sugiere que esta asociación es consistente tanto en contextos urbanos como rurales.

Desde el enfoque de la Teoría Tridimensional de Maslach y Jackson, el Burnout se manifiesta como un síndrome compuesto por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, afectando negativamente el desempeño laboral al disminuir la motivación, el compromiso y la satisfacción en el trabajo. También, la teoría del modelo de desempeño de Campbell explica cómo variables como la eficacia, las competencias y los rasgos de personalidad se ven afectadas cuando el trabajador atraviesa altos niveles de estrés crónico.

En relación con el objetivo específico 1, el análisis reveló una correlación inversa significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral ($Rho = -0.701$; $p = 0.000$). A medida que disminuye el agotamiento emocional, el personal de enfermería mantiene un mejor rendimiento. En este estudio, el 46.2% de los participantes reportaron niveles bajos de agotamiento emocional, lo que se corresponde con un alto nivel de desempeño eficiente.

Este hallazgo guarda relación con los resultados de Custodio²³ (2022) en Áncash, donde el 100% del personal presentó algún nivel de agotamiento emocional y más del 60% mostró un desempeño regular, lo que evidencia cómo esta dimensión impacta directamente en el rendimiento. De igual manera, Morales²⁴ (2022) en Huancayo reportó que el 44% de las enfermeras tenía un nivel moderado de Burnout y el 32% un desempeño bajo, reforzando el vínculo negativo entre agotamiento y productividad. Vegas²⁵ (2022) en Lima encontró un vínculo bajo pero significativo entre el agotamiento emocional y el desempeño ($\rho = -0.385$; $p = 0.004$), mientras que Valle²⁶ (2022) en Ica, durante el contexto COVID-19, halló que el 50% de los participantes presentó agotamiento emocional medio, lo cual afectó la productividad y la eficacia laboral.

Todos estos estudios concuerdan en que el agotamiento emocional es la dimensión más sensible del Burnout y que, cuando se mantiene bajo control, el desempeño laboral mejora considerablemente. En comparación, el presente estudio muestra una proporción ligeramente menor de agotamiento emocional alto (10.8%) y un desempeño más eficiente, lo que podría indicar mejores prácticas de afrontamiento en el entorno laboral local. La teoría de Maslach establece que el agotamiento emocional es la respuesta inicial al estrés acumulado, caracterizado por el desgaste físico y mental. Por su parte, Gil-Monte sostiene que cuando no se desarrollan estrategias adecuadas para enfrentar el estrés laboral, el trabajador comienza a evidenciar síntomas que limitan su productividad y calidad de atención.

Respecto al objetivo específico 2, los resultados muestran una correlación inversa moderada y significativa entre despersonalización y desempeño laboral ($Rho = -0.431$; $p = 0.000$). La mayoría del personal presentó niveles bajos de despersonalización (63.1%) y altos niveles de eficiencia laboral (86.2%).

Estos hallazgos concuerdan con los de Valle²⁶ (2022) en Ica, donde el 76.4% del personal mostró niveles bajos de despersonalización y el 73.5% un desempeño bueno. Asimismo, Vegas²⁵ (2022) en Lima reportó una relación moderada y negativa entre despersonalización y desempeño ($\rho = -0.486$), lo que confirma que el distanciamiento afectivo reduce la calidad del trabajo. Custodio²³ (2022) también encontró que el 97.62% del personal presentaba despersonalización en algún nivel, y la mayoría mostraba un desempeño solo regular. Pereyra y Benabente²⁸ (2021) hallaron un patrón similar en personal de emergencia: a menor despersonalización, mejores niveles de productividad, eficiencia y eficacia.

A diferencia de algunos estudios, en el presente trabajo no se hallaron casos con nivel alto de despersonalización, lo cual puede sugerir un entorno de trabajo con mayor contención emocional y conciencia ética hacia el cuidado del paciente. La dimensión de despersonalización, según Maslach, se caracteriza por una actitud distante y fría hacia los pacientes, lo que se traduce en un trato impersonal y menor calidad de servicio. La teoría estructural de Gil-Monte sostiene que esta actitud es una forma de defensa ante la sobrecarga emocional, pero que, a largo plazo, perjudica el vínculo asistencial.

Finalmente, respecto al objetivo específico 3, la correlación entre falta de realización personal y desempeño laboral fue inversa y significativa ($Rho = -0.631$; $p = 0.007$). Esto sugiere que quienes perciben mayores niveles de realización personal tienden a alcanzar un desempeño más eficiente. En este estudio, el 70.8% mostró bajos niveles de falta de realización, lo que se traduce en una percepción positiva del logro laboral.

Estos resultados se alinean con el estudio de Vildoso²⁹ (2021) en Ica, donde se evidenció que la resiliencia influye en un 31.1% sobre el síndrome de Burnout y en un 10% sobre la realización personal, demostrando que quienes tienen una percepción de logro más elevada tienden a resistir mejor el estrés y, por ende, a desempeñarse mejor. Asimismo, Vegas²⁵ (2022) en Lima encontró una correlación baja pero significativa entre realización personal y desempeño ($\rho = -0.251$), y Valle²⁶ (2022) reportó que el 44.1% tenía niveles medios de realización personal, los cuales se asociaban a niveles de productividad laboral variables. En todos los casos, la percepción de eficacia y sentido del logro personal aparecen como factores clave para mantener la motivación y el rendimiento. Comparativamente, el presente estudio destaca por tener un porcentaje más alto de personal con buena realización personal, lo que podría explicarse por mejores condiciones de reconocimiento o clima laboral.

Según Maslach, esta dimensión representa el componente de autoevaluación del Burnout y se asocia directamente con la percepción de éxito profesional y satisfacción con los logros alcanzados. Por su parte, Campbell resalta que el logro de metas y la motivación influyen significativamente en la productividad, especialmente en entornos de alta demanda como el sector salud. Este hallazgo enfatiza la necesidad de generar programas institucionales que reconozcan el esfuerzo, fomenten el desarrollo profesional y fortalezcan la autoestima laboral, para mantener un equipo de salud motivado y eficaz.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa e inversa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025 ($Rho = -0.81$; $p = 0.000$). A medida que disminuyen los niveles de Burnout, el personal alcanza un mejor desempeño laboral, lo que evidencia que el bienestar emocional es un factor determinante para mantener la eficiencia, eficacia y calidad en el trabajo del profesional de salud.
2. Se identificó una relación inversa significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería ($Rho = -0.701$; $p = 0.000$). El estudio evidenció que menores niveles de agotamiento emocional favorecen la productividad y la estabilidad en el cumplimiento de las funciones laborales, confirmando que el equilibrio emocional es fundamental para mantener un buen rendimiento profesional.
3. Se determinó una relación inversa moderada y significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería ($Rho = -0.431$; $p = 0.000$). Los datos muestran que los trabajadores que mantienen actitudes empáticas y vínculos afectivos adecuados con sus pacientes logran un desempeño más eficiente, lo que resalta la importancia del trato humano y el compromiso en el entorno asistencial.
4. Se estableció una relación inversa significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería ($Rho = -0.631$; $p = 0.007$). Los resultados confirman que a mayor percepción de logro y eficacia personal, mejor es el desempeño del trabajador. La realización profesional se presenta como un factor protector ante el Burnout y un componente clave para alcanzar altos niveles de rendimiento

RECOMENDACIONES

1. Al equipo directivo de los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, diseñar e implementar estrategias institucionales de prevención del síndrome de Burnout, mediante programas permanentes de bienestar emocional, gestión del estrés, pausas activas y espacios de contención psicológica, que favorezcan la salud mental y mantengan altos niveles de desempeño laboral en el personal de enfermería.
2. A las jefaturas de enfermería, fortalecer la gestión del talento humano a través de la programación equilibrada de turnos, supervisión justa, reconocimiento al esfuerzo profesional y promoción de un clima laboral positivo, para reducir los niveles de agotamiento emocional que afectan directamente la productividad y estabilidad laboral del personal.
3. Al personal de enfermería, fomentar el desarrollo de habilidades blandas como la empatía, la comunicación asertiva y el autocuidado emocional, con el objetivo de disminuir las actitudes de despersonalización y mejorar la calidad del vínculo con los pacientes, lo cual repercute directamente en un mejor desempeño laboral y satisfacción profesional.
4. A la dirección regional de salud de Ica (DIRESA), establecer programas de formación continua y desarrollo profesional, orientados a reforzar la percepción de realización personal del personal de enfermería, incluyendo talleres de liderazgo, reconocimiento al mérito y oportunidades de crecimiento, que favorezcan un desempeño laboral de alta calidad y reduzcan el riesgo de agotamiento crónico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. Ginebra; 2020 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
2. Rodríguez Z, Ferrer J, De la Torre G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. Medisan [Internet]. 2022 [cited 2025 Oct 28];26(5). Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1029-30192022000500008&script=sci_abstract
3. Torres Y. OMS oficializa el síndrome del burnout como una enfermedad de trabajo [Internet]. 2019 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
4. Zhang C, Yang L, Liu S, Ma S, Wang Y, Cai Z, et al. Survey of Insomnia and Related Social Psychological Factors Among Medical Staff Involved in the 2019 Novel Coronavirus Disease Outbreak. Front Psychiatry [Internet]. 2020 Apr 14 [cited 2025 Oct 28];11. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32346373/>
5. OMS. Clasificación Internacional de Enfermedades Undécima Revisión (CIE-11). [Internet]. 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://icd.who.int/browse11/l-m/es>
6. OTI. Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios. [Internet]. 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-greater-safeguards-to-protect-health-workers>
7. Zangaro GA, Dulko D, Sullivan D. Burnout in Nursing: Causes, Management, and Future Directions. Nursing Clinics of North America [Internet]. 2022 Mar [cited 2025 Oct 28];57(1):i. Available from: https://www.researchgate.net/publication/358894509_Burnout_in_Nursing_Causes_Management_and_Future_Directions

8. Merga H, Fufa T. Impacts of working environment and benefits packages on the health professionals' job satisfaction in selected public health facilities in eastern Ethiopia: using principal component analysis. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2019 Dec 16 [cited 2025 Oct 28];19(1):494. Available from: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4317-5#citeas>
9. ONU. El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia. [Internet]. 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>
10. Castro H, Prieto M, Muñoz A. Prevalencia de síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19 y factores asociados. Estudio de corte transversal. *Medicina (B Aires)* [Internet]. 2022 [cited 2025 Oct 28];83(4). Available from: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802022000600479
11. Borges EM das N, Queirós CML, Abreu M da SN de, Mosteiro-Diaz MP, Baldonado-Mosteiro M, Baptista PCP, et al. Burnout among nurses: a multicentric comparative study. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2021 [cited 2025 Oct 28];29. Available from: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/srgTgz4SrM4vbs3WJKMdWtf/?lang=es>
12. Arpasi O, Chávez GS, Fernandez LA, Medina WJ, Leiton Espinoza ZE, Alves de Araújo Püschel V, et al. Personal de enfermería contagiado por COVID-19: condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú. *Enfermería Global* [Internet]. 2022 Apr 1 [cited 2025 Oct 28];21(2):330–55. Available from: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/502991>
13. Leon S. Estrés laboral y síntomas somáticos en enfermeras del Hospital General de Jaén - Cajamarca, año 2022 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/880bd791-7f0f-4d55-9434-072f7e672034>

14. Muñoz A, Zevallos JM, Arias WL, Jara J, Chuquipalla-Zamalloa M, Alarcón-Guzmán X, et al. Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú) durante la pandemia. *Rev Chil Neuropsiquiatr* [Internet]. 2022 Sep [cited 2025 Oct 28];60(3):262–72. Available from: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-92272022000300262&script=sci_arttext
15. Becerra B, Falconi Y, Hernández R. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en personal del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica, 2021 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/1290>
16. Dias S, García S, Yanez A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia Covid 19. *Horizonte enfermero* [Internet]. 2022 [cited 2025 Oct 28];33(2). Available from: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf>
17. Durango N, Espitia D. Incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial de la clínica Zayma de Montería [Internet]. Universidad de Córdoba; 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://repositorio.unicordoba.edu.co/entities/publication/8b09dbbb-f545-4b82-ab81-e8133a8eb483>
18. Ardiç M, Ünal Ö, Türktemiz H. The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation. *Journal of Research in Nursing* [Internet]. 2022 Jun 8 [cited 2025 Oct 28];27(4):330–40. Available from: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9272501/>
19. Marquez I. Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General Del Norte De Guayaquil [Internet]. [Ecuador]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020 [cited 2025 Oct 28]. Available from:

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>

20. Oblitas A. Síndrome de burnout y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud del Distrito Leymebamba, Amazonas 2024 [Internet]. [Chiclayo]: Universidad César Vallejo; 2024 [cited 2025 Oct 28]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/148985/Oblitas_GAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Rengifo KM. El síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope, 2022. Revista de Investigación Valor Agregado [Internet]. 2022 Dec 15 [cited 2025 Oct 28];9(1):28–42. Available from: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1879
22. Arana DS. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022 [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/4011c745-adfb-438b-a8db-92511d32d580>
23. Custodio G. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash - 2022 [Internet]. [Chimbote]: Universidad César Vallejo; 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96913/Custodio_PGDP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
24. Morales J. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de enfermeras en la Clínica Rebagliati, Huancayo – 2022 [Internet]. [Huancayo]: Universidad Nacional den Centro del Perú; 2023 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://repositorio.uncp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/de9b90be-2e88-409b-a1ca-fa9c0864b1fa/content>
25. Vegas R. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Privada Norbert Wiener;

- 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/f3d239b7-b83e-40e3-9962-b0d8e5a5b61e>
26. Valle J. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería expuesto al Covid-19 en el Centro de Salud La Tinguiña – Ica 2022 [Internet]. [Ica]: Universidad Nacional San Luis Gonzaga; 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/430bce07-7048-43b2-a23b-b49eeb897293/content>
 27. Muñoz R. Síndrome de Burnout en los profesionales de Medicina y Enfermería del Hospital Santa María del Socorro de Ica en el contexto del COVID-19, año 2021 [Internet]. Universidad Nacional San Luis Gonzaga; 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/820ce582-1e5d-45f9-9f1f-e3965bc9dbb2/content>
 28. Pereyra M, Benabente R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María Del Socorro [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1373/1/Maria%20Elena%20Pereyra%20Legua.pdf>
 29. Vildoso N. Influencia de la resiliencia en el síndrome de burnout en enfermeras de un Hospital En Ica, 2021 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/892/1/Nancy%20Jarumi%20Vildoso%20Cabrera.pdf>
 30. Dillon T. Agile Resilience: The Psychology of Developing Resilience in the Workplace [Internet]. Critical Publishing 2022, editor. 2022 [cited 2025 Oct 28]. Available from: https://books.google.com.pe/books/about/Agile_Resilience.html?id=A7iYzgEACAAJ&redir_esc=y
 31. Gilla MA, Giménez SB, Moran VE, Olaz FO. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de

- la salud mental. Liberabit: Revista Peruana de Psicología [Internet]. 2019 Dec 15 [cited 2025 Oct 28];25(2):179–93. Available from: <https://revistaliberabit.edu.pe/index.php/Liberabit/article/view/248>
32. Cruz D. Developmental Trauma Theory, Research and Practice [Internet]. New York: Routledge; 2023 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003304715/developmental-trauma-daniel-cruz>
 33. Rodrigues CCFM, Santos VEP, Sousa P. Patient safety and nursing: interface with stress and Burnout Syndrome. Rev Bras Enferm [Internet]. 2017 Oct [cited 2025 Oct 28];70(5):1083–8. Available from: <https://www.scielo.br/j/reben/a/s7SDMNMTzn4zYWdLYcpPSnC/?lang=en>
 34. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia & trabajo [Internet]. 2017 Apr [cited 2025 Oct 28];19(58):59–63. Available from: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
 35. Treviño R, Segovia A, Mendoza J. Factores relacionados con el burnout en las organizaciones. Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración Monterrey, Nuevo León, México [Internet]. 2019 [cited 2025 Oct 28]; Available from: http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.32.pdf
 36. Naranjo Y, Jiménez N, González L. Análisis de algunas teorías de Enfermería y su vigencia de aplicación en Cuba. Revista Archivo Médico de Camagüey [Internet]. 2018 [cited 2025 Oct 28];22(2). Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552018000200013
 37. Afandi A, Ardiana A. Exploration of the Non-Physical Work Environment and Burnout Syndrome for Nurses at the Jember

- Regional Hospital. Faculty of Nursing, University of Jember [Internet]. 2021 [cited 2025 Oct 28];15(1). Available from: <https://pjmhsonline.com/2021/jan/256.pdf>
38. Zuta N, Castro L, Zela LM. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Investigación Valdizana [Internet]. 2018 Sep 28 [cited 2025 Oct 28];12(3):157–64. Available from: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>
 39. Amador N, Aguirre M, Anguiano N, Guízar JM. Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. Nova Scientia [Internet]. 2018 Nov 23 [cited 2025 Oct 28];10(21):423–40. Available from: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-07052018000200423&lng=es&nrm=iso&tlng=en
 40. Gómez JL, De la Fuente EI, Albendín L, Vargas C, Ortega EM, Cañadas GA. Prevalence of Burnout Syndrome in Emergency Nurses: A Meta-Analysis. Crit Care Nurse [Internet]. 2017 Oct 1 [cited 2025 Oct 28];37(5):e1–9. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28966203/>
 41. Torres E, Fretel NM, Coral M, Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. Revista Vive [Internet]. 2021 Jan 1 [cited 2025 Oct 28];4(10):64–71. Available from: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432021000100064
 42. Bohorquez E, Perez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2020 [cited 2025 Oct 28];12(3). Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000300385
 43. Gisbert F. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en funcionarios de la Federación de Asociaciones Municipales de Bolivia [Internet].

- [Bolivia]: Universidad Mayor de San Andrés; 2021 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4051584>
44. Oyola A. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/4442105c-4ba8-436d-a1ef-bdfca860bf0c>
 45. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Manizales). 2019 Dec 15;20(1):123–32.
 46. Marrau C. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. Universidad Nacional de San Luis [Internet]. 2009 [cited 2025 Oct 28]; Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/184/18411965010.pdf>
 47. Hernández S, Fernández C, Baptista L. Metodología de la Investigación Científica . Ed.; 6th. S. A. de C. V. McGraw-Hill / Interamericana Editores, editor. 2014.
 48. Ruiz C,, Valenzuela M. Metodología de la investigación [Internet]. Fondo Editorial. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT), editor. 2022 [cited 2025 Jul 7]. Available from: <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
 49. Morillas A. Muestreo en poblaciones finitas. Academia [Internet]. 2017 [cited 2024 Apr 16];17(1):1–30. Available from: https://www.academia.edu/download/57858943/Apuntes_Muestreo.pdf
 50. Baena G. Metodología de la investigación . 3rd ed. Grupo Editorial Patria E, editor. 2017.
 51. Maslach C. Inventario del Síndrome del Desgaste Ocupacional “Burnout” de Maslach. 1946.

52. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2017 [cited 2025 Oct 28]. Available from: <https://files.core.ac.uk/download/326637528.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: síndrome de burnout y desempeño laboral

Responsables: Ñahuis Canales, Sary Megan.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1 Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de</p>	<p>Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.</p> <p>Hipótesis específicas: H.E.1 Existe relación estadísticamente</p>	<p>Variable 1: Síndrome De Burnout Dimensiones: - D.1: Agotamiento emocional - D.2: Despersonalización - D.3.: Falta de realización personal</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones:</p>	<p>Enfoque: cuantitativo Tipo de investigación: Básica Nivel de Investigación: Correlacional Diseño: No experimental Población: Compuesto por 65 personal de enfermería de los Centros de Salud de la Provincia de Palpa. Muestra: 65 personal de enfermería Técnica e instrumentos:</p>

<p>de Salud de la Provincia de Palpa?</p> <p>P.E.2</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa?</p> <p>P.E.3</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa?</p>	<p>enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.</p> <p>O.E.2</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.</p> <p>O.E.3</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa.</p>	<p>significativa entre la dimensión y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa</p> <p>H.E.2</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa</p> <p>H.E.3</p>	<p>- D.1: Logro de metas</p> <p>- D.2: Competencia</p> <p>- D.3.: Rasgos de personalidad</p>	<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario para medir el síndrome de burnout. - Cuestionario para medir el desempeño laboral. <p>Métodos de análisis de datos</p> <p>Se elaboró un base de datos en Microsoft Excel en el cual se desarrollará la matriz de datos de toda la información que se recolectará y por último el programa SPPSS versión 26 en el que se desarrolló todo lo concerniente a las tablas y gráficos de barras de toda la información relacionada a las variables de estudio, así como determinar la</p>
---	---	---	--	--

		Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa		correlación de las variables con la prueba estadística de Rho Spearman.
--	--	---	--	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE ESTUDIO: “Síndrome de burnout Y desempeño laboral en enfermería en los centros de salud de la provincia de Palpa, Ica – 2025”

INSTRUCCIONES: Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

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: Pocas veces a la semana y 6: Todos los días.

I. Datos generales.

Edad:..... **sexo: (M) (F)**
Centro de salud donde labora:

Tipo de contrato:

Fecha: ----/-----/-----

II. Datos específicos.

2.1 Síndrome de burnout

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
03	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
04	Comprendo fácilmente como se siente los pacientes							
05	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
06	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
07	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes							

08	Siento que mi trabajo me está desgastando								
09	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas								
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión								
11	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente								
12	Me siento muy activo								
13	Me siento frustrado con mi trabajo								
14	Creo que estoy trabajando demasiado								
15	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes								
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés								
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes								
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes								
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión								
20	Me siento acabado								
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma								
22	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas								

2.2 Desempeño laboral

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente para el enunciado:

1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: siempre.

LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					

COMPETENCIAS		1	2	3	4	5
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
RASGOS DE PERSONALIDAD		1	2	3	4	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA EN LOS CENTROS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE PALPA, ICA - 2025**

Nombre del Experto: Abdón Álvarez Gutiérrez

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Jag. Abdón Álvarez Gutiérrez
 DR. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 CP. SIBDI CPN: 2103664095

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: Dr. En ciencias de administración
 N°. DNI: 0366 4095

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

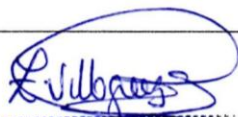
Título de la Investigación: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA EN LOS CENTROS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE PALPA, ICA - 2025**

Nombre del Experto: Mg. ROSARIO ZULEMA VILLAGÓMEZ SANTIAGO

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

III. OBSERVACIONES GENERALES



D.F. Rosario Zulema Villagómez Santiago
Químico Farmacéutico
C.O.F.P. 08396

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: Mg. Gestión Docencia Universitaria

N°. DNI: 21555770

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA EN LOS CENTROS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE PALPA, ICA - 2025**

Nombre del Experto: **JHONATAN F. PUZA QUIJANDRIA**

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES



MG. CD. JHONATAN PUZA QUIJANDRIA
COORDINADOR DE REFERENCIAS Y CONTRAREFERENCIAS

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: **MG. GESTIÓN Y GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

Nº. DNI:

45464066.

4	7	1	1	2	5	2	2	5	1	2	2	4	6	0	1	0	1	0	5	5	6	0	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	1	1	2	3	2	2	85				
4	8	1	1	2	5	2	2	5	1	2	2	4	6	0	1	0	1	0	5	5	6	0	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	1	1	2	3	2	2	85				
4	9	1	2	2	2	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	6	0	0	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	2	1	2	2	3	2	78						
5	0	2	1	0	6	0	2	5	3	6	0	5	6	0	0	0	4	6	6	4	0	6	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	4	3	3	2	3	2	90							
5	1	4	3	2	1	4	4	3	2	4	3	3	3	6	0	0	6	3	4	4	5	1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	68	4	8	0	72			
5	2	2	3	2	4	3	4	4	6	3	2	3	6	1	2	5	2	5	3	6	0	2	0	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	5	2	1	3	2	2	2	74				
5	3	1	3	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	6	8	59	5	5	6	96			
5	4	0	5	0	3	0	0	0	6	5	3	3	6	0	6	4	0	6	6	6	0	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	6	8	59	5	5	6	96
5	5	3	2	3	4	0	2	3	4	2	1	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	0	9	2	51	2	1	0	63			
5	6	1	1	2	5	2	2	5	1	2	2	4	6	0	1	0	1	0	5	5	6	0	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	1	1	2	3	2	2	85				
5	7	2	1	0	6	0	2	5	3	6	0	5	6	0	0	0	4	6	6	4	0	6	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	4	3	3	2	3	2	90			
5	8	4	3	2	1	4	4	3	2	4	3	3	3	6	0	0	6	3	4	4	5	1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	1	1	2	3	2	2	85	
5	9	2	3	2	4	3	4	4	6	3	2	3	6	1	2	5	2	5	3	6	0	2	0	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	5	2	1	3	2	2	2	74				
6	0	3	2	3	4	0	2	3	4	2	1	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	0	9	2	51	2	1	0	63		
6	1	1	1	2	5	2	2	5	1	2	2	4	6	0	1	0	1	0	5	5	6	0	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	1	1	2	3	2	2	85				
6	2	3	2	3	4	0	2	3	4	2	1	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	0	9	2	51	2	1	0	63			
6	3	1	1	2	5	2	2	5	1	2	2	4	6	0	1	0	1	0	5	5	6	0	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	1	1	2	3	2	2	85				

Anexo 5: Evidencia fotográfica



FOTO 1 Autora ingresando al Hospital de apoyo Palpa.



FOTO 2 Autora con el Administrador del Hospital de apoyo Palpa.



FOTO 3 Autora con jefa de Enfermeras del Hospital de apoyo Palpa.



FOTO 4 Autora aplicando el cuestionario.

Anexo 6: Documento de autorización de ejecución del estudio

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Palpa, 29 de setiembre de 2025



Señor:

MC. JUAN JOSE AGUADO SAAVEDRA
DIRECTOR DE LA U.E. 407 HOSPITAL DE APOYO DE PALPA

Presente.-

Asunto: Solicitud para Trabajo de Tesis

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo como estudiante de la carrera de ENFERMERIA de la Universidad Privada Autónoma de Ica.

Por medio de la presente, me dirijo a su despacho con el fin de solicitar su autorización para realizar trabajo de campo relacionado con mi tesis titulada SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERIA EN LOS CENTROS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE PALPA, ICA - 2025.

Este trabajo tiene como objetivo evaluar el estrés laboral en el personal de enfermería y busca aplicar un cuestionario validado para medir el desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en su institución.

Agradezco de antemano la atención brindada a la presente solicitud y quedo a su disposición para coordinar cualquier detalle.

Atentamente,


SARY MEGAN NAHUIS CANALES
DNI N° 71473978
Estudiante de Enfermería
Universidad Privada Autónoma de Ica

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **ÑAHUIS CANALES, Sary Megan** identificada con código de estudiante **0071473978** del Programa Académico de **ENFERMERÍA**, quien viene desarrollando la tesis denominada: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA EN LOS CENTROS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE PALPA, ICA – 2025.”**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a la estudiante en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 24 de Julio del 2025



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



Chincha Alta, 24 de Julio del 2025

OFICIO N°1586-2025-UAI-FCS

M.C. Juan José Aguado Saavedra
Director
U.E. 407 - HOSPITAL DE APOYO PALPA
Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestra estudiante se encuentra en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. La estudiante ha tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que la estudiante pueda proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación de la estudiante con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



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

Palpa, 02 de octubre de 2025

Universidad Autónoma De Ica
Decano Magister José Yomil Pérez Gómez
Facultad De Ciencias De La Salud
PRESENTE:

Asunto: Aceptamos la ejecución del trabajo de investigación.

Por medio del presente, el Hospital de apoyo Palpa tiene a bien a comunicar que AUTORIZA la ejecución del trabajo de investigación titulada:


"SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERIA EN LOS CENTROS DE SALUD DE LA PROVINCIA DE PALPA, ICA – 2025".

Presentada por Bach. Sary Megan Ñahuis Canales, de la carrera de enfermería de La Universidad Autónoma De Ica.

La investigación se realizará con fines académicos y contribuirá al conocimiento y mejora. Autorizamos a la tesista a llevar a cabo su trabajo en nuestras instalaciones en coordinación con las áreas correspondientes.

Sin otro particular, expresamos nuestros mejores deseos para el éxito de su investigación.

Atentamente,

HOSPITAL APOYO DE PALPA U.E. 407

Elizabeth Mercedes Abregu
LIC. EN ENFERMERIA
C.E.P.A. N.º 20118
JEFA DE ENFERMERIA

Anexo 7. Consentimiento informado firmado por los participantes



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Síndrome de burnout y desempeño laboral de enfermería en los Centros de Salud de la Provincia de Palpa, Ica - 2025”

Institución : Universidad Autónoma de Ica.
Responsables : Nahuis Canales Sary Megan
Estudiantes del programa académico de Enfermería


Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar cuál es la relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral de enfermería en los centros de salud de la Provincia de Palpa, Ica – 2025. Al participar del estudio, deberá resolver dos cuestionarios, el primero de 22 ítems y el segundo de 20, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar el cuestionario físico denominados “Escala de Maslach y Jackson” y “estudio de Melani Campos Huaréz”, el cual deberá ser resueltos en un tiempo de 25 minutos, dichos cuestionarios serán entregado de manera física.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, el/la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Ica, 17 de Septiembre de 2025

Firma: 
Apellidos y nombres: PURILLA PINEDA MELISSAL
DNI: 70.093.527

Anexo 8: Informe de Turnitin al 13% de similitud



Página 1 de 107 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:522773760

1762210298_Ñahuis Canales, Sary Megan.docx

📅 2025

📅 2025

🎓 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:522773760

Fecha de entrega
4 nov 2025, 8:47 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
4 nov 2025, 9:07 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
1762210298_Ñahuis Canales, Sary Megan.docx

Tamaño del archivo
5.1 MB

103 páginas

19.893 palabras

99.811 caracteres



Página 1 de 107 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:522773760




13% Similitud general

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

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
8 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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

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

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.autonmadeica.edu.pe	2%
3	Internet	repositorio.continental.edu.pe	2%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Internet	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe	1%
6	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2022-11-15	<1%
7	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
8	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.utea.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2025-07-14	<1%

12	Internet	repositorio.unid.edu.pe	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2024-12-03	<1%
14	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2025-08-04	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-05-08	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica de los Andes on 2022-02-03	<1%
18	Trabajos entregados	Douglas County Schools on 2024-02-03	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2017-02-03	<1%
20	Publicación	Quispe Pampa, Ruth Maritza. "Estilos de vida y estrés laboral en enfermeras del s...	<1%
21	Publicación	Davila Zavaleta, Mery Jane. "Motivación y desempeño laboral en el personal de e...	<1%