

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD  
BAÑOS DEL INCA - CAJAMARCA, 2024**

**PARA OPATAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**AUTORA**

**BACH. ENF. GABRIELA LIZBETH INFANTE TAPIA**

**ASESORA**

**DRA. MARÍA ELENA BARDALES URTEAGA**

**CAJAMARCA –PERÚ**

**2025**

## CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: **Gabriela Lizbeth Infante Tapia**  
  
DNI: **75817591**  
  
Escuela Profesional/Unidad UNC: **Escuela Profesional de Enfermería**
2. Asesor: **Dra. María Elena Bardales Urteaga**  
  
Facultad/Unidad UNC: **Facultad de Ciencias de la Salud**
3. Grado académico o título profesional  
 Bachiller     Título profesional     Segunda especialidad  
 Maestro     Doctor
4. Tipo de Investigación:  
 Tesis     Trabajo de investigación     Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:  
**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD BAÑOS DEL INCA. CAJAMARCA, 2024**
6. Fecha de evaluación: **28/08/2025**
7. Software antiplagio:  TURNITIN     URKUND (ORIGINAL) (\*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **19%**
9. Código Documento: **oid: 3117:488013924**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 APROBADO     PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **29/08/2025**

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
<b>Dra. Martha Vicenta Abanto Villar</b> <i>Directora de La Unidad de Investigación FCS</i>	

\* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

**Copyright © 2025**

**Infante Tapia Gabriela Lizbeth**

Todos los Derechos Reservados

## FICHA CATALOGRÁFICA

**INFANTE, T. 2025 Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca, 2024. 85 páginas.**

Asesora: Dra. M. Elena Bardales Urteaga

Docente Principal de la Escuela Profesional de Enfermería – UNC - Cajamarca

Disertación académica para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería - UNC 2025.

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD BAÑOS  
DEL INCA. CAJAMARCA, 2024**

**AUTORA : Bach. Enf. Gabriela Lizbeth Infante Tapia**

**ASESORA : Dra. María elena Bardales Urteaga**

Tesis evaluada y aprobada para la obtención del Título Profesional de Licenciada en Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca, por los siguientes miembros del jurado evaluador:

**JURADO EVALUADOR**



---

**Dra. Gladys Sagastegui Zárate  
PRESIDENTE**



---

**Dra. Martha Vicenta Abanto Villar  
SECRETARIA**



---

**M. Cs. Flor Violeta Rafael Saldaña  
VOCAL**



**MODALIDAD "A"**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL**  
**TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA**

En Cajamarca, siendo las 8:00am del 25 de agosto..... del 2025 los integrantes del Jurado Evaluador para la revisión y sustentación de la tesis, designados en Consejo de Facultad a propuesta del Departamento Académico, reunidos en el ambiente 16-304 de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, dan inicio a la sustentación de tesis denominada:

Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de Enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca. Cajamarca, 2024

del (a) Bachiller en Enfermería:

Gabriela Elizabeth Infante Tapia

Siendo las 9:30 am del mismo día, se da por finalizado el proceso de evaluación, el Jurado Evaluador da su veredicto en los siguientes términos:

Excelente, con el calificativo de: 19, con lo cual el (la) Bachiller en Enfermería se encuentra APTS para la obtención del Título Profesional de:

**LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA.**

Miembros Jurado Evaluador Nombres y Apellidos		Firma
Presidente:	<u>Dra. Gladys Sagastegui Zarate</u>	<u>[Firma]</u>
Secretario(a):	<u>Dra. Martha Vicenta Abanto Villar</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal:	<u>Mcs. Flor Violeta Rafael Saldaña</u>	<u>[Firma]</u>
Accesitaria:		
Asesor (a):	<u>Dra. Maria Elena Bardales Urteaga</u>	<u>[Firma]</u>
Asesor (a):		

Términos de Calificación:

EXCELENTE (19-20)

MUY BUENO (17-18)

BUENO (14-16)

REGULAR (12-13)

REGULAR BAJO (11)

DESAPROBADO (10 a menos)

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios por darme salud y por derramar sus bendiciones día a día para guiar cada paso en mi camino y nunca desampararme, por haberme dado sabiduría y fortaleza para superar los obstáculos que se presentaron a lo largo de mi preparación académica.

A mi familia, en especial a mis padres Angelmira y Eleuterio, por brindarme su amor, paciencia y comprensión, pero sobre todo por darme su apoyo incondicional en este largo camino y ser los pilares más importantes para mí en los momentos difíciles.

A mi hermano Hánshelo que es un gran ejemplo de superación y perseverancia al momento de cumplir sus ideales, a mi amada hija Aitana por ser mi fuerza y fuente de motivación para seguir adelante y así poder lograr un futuro mejor para ambas y finalmente a Betto que es mi compañero de vida en este largo camino que nos espera junto a nuestra hija.

A mis queridos amigos Gabriela, Isamar y Christian quienes han compartido conmigo alegrías y tristezas, los mismos que me han dado su cariño, apoyo y toda su buena energía para poder culminar con este trabajo.

**Gabriela Lizbeth**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, por estar conmigo en cada paso que doy y por poner a las personas indicadas que me ayudaron a concluir este trabajo satisfactoriamente.

A mi Universidad Nacional de Cajamarca, a la Facultad Ciencias de Salud, a los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, quienes me formaron académicamente y me inculcaron valores éticos y morales, durante el proceso de enseñanza.

A mi asesora Dra. María Elena Bardales Urteaga por su paciencia, motivación y apoyo incondicional, su capacidad para guiar ha sido un aporte invaluable, en el desarrollo de la tesis y en mi formación como investigadora.

A todo el personal que labora en el Centro de Salud Baños del Inca, médicos, técnicos y en especial a los Licenciados en Enfermería, por aceptar su participación y apoyar durante el desarrollo de la investigación, por su calidad humana, amistad y ayuda en los diferentes ejes de intervención de enfermería.

**Gabriela Lizbeth**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	iii
LISTA DE TABLAS .....	v
LISTA DE ANEXOS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	ix
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.3. Justificación del estudio .....	3
1.4. Objetivos generales y específicos .....	4
CAPÍTULO II.....	5
MARCO TEÓRICO .....	5
2.1. Antecedentes del estudio.....	5
2.2. Bases Teóricas.....	12
2.3. Hipótesis.....	21
2.4. Variables del estudio .....	21
2.5. Operacionalización de variables.....	22
CAPÍTULO III.....	24
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	24
3.1. Diseño y tipo de estudio.....	24
3.2. Población de estudio .....	26

3.3. Criterio de inclusión y exclusión.....	26
3.4. Unidad de Análisis .....	26
3.5. Marco muestral.....	26
3.6. Muestra o tamaño muestral .....	26
3.7. Selección de la muestra procedimiento de muestreo .....	27
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.9. Proceso de recolección de datos.....	29
3.10. Validez y confiabilidad.....	30
3.11. Procesamiento y análisis de datos .....	30
3.12. Consideraciones éticas y rigor científico.....	31
CAPÍTULO IV .....	33
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	33
4.1. Análisis e Interpretación de resultados.....	33
CONCLUSIONES .....	47
RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS .....	56

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.	<b>34</b>
<b>Tabla 2.</b> Síndrome de Burnout según dimensiones del personal de enfermería del Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.	<b>36</b>
<b>Tabla 3.</b> Desempeño Laboral del personal de enfermería del Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.	<b>40</b>
<b>Tabla 4.</b> Desempeño laboral por dimensiones del personal de enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.	<b>42</b>
<b>Tabla 5.</b> Relación del Nivel de Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.	<b>46</b>

## LISTA DE ANEXOS

		<b>Pág.</b>
<b>Anexo N° 01</b>	<b>Tablas de resultados</b>	<b>58</b>
	<b>Tabla 6.</b> Agotamiento Emocional y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería según Agotamiento emocional y Desempeño Laboral en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.	58
	<b>Tabla 7.</b> Relación del Nivel de Síndrome de Burnout según Despersonalización y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería según Despersonalización y Desempeño Laboral en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.	59
	<b>Tabla 8.</b> Relación del Nivel de Síndrome de Burnout según Realización personal y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.	60
	<b>Tabla 9.</b> Relación del Nivel de Síndrome de Burnout según Desempeño Laboral y Desempeño de tareas en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.	61
	<b>Tabla 10.</b> Relación del Nivel de Síndrome de Burnout según Desempeño Laboral y Desempeño contextual en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca 2024.	62
	<b>Tabla 11.</b> Relación del Nivel de Síndrome de Burnout según Desempeño Laboral y Desempeño laboral contraproducente en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024	63
<b>Anexo 2.</b>	<b>Instrumentos de recolección de datos</b>	64
	<b>Instrumento 01:</b> Escala de Maslach Burnout Inventory (mbi-hss)	64
	<b>Instrumento 02:</b> Desempeño Laboral	65
<b>Anexo 3.</b>	<b>Consentimiento Informado</b>	66

## RESUMEN

La investigación, tuvo como objetivo, determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca, 2024. Estudio cuantitativo, de tipo correlacional y de corte transversal; con una muestra de 25 profesionales de enfermería. La recolección de la información se hizo a través de 2 instrumentos: Para determinar el Síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) propuesto por Maslach y Jackson (1982). y para evaluar el Desempeño Laboral fue la Escala de Rendimiento Laboral Individual de IWPQ, Koopmans et al. (37). Resultados: Nivel de Síndrome de Burnout, el 68% su nivel es medio, el 20% su nivel es alto y 12% su nivel es bajo y el nivel de desempeño laboral en la dimensión: Desempeño de la tarea, el 40% su nivel es medio, el 32% su nivel es bajo; Desempeño contextual, el 72% su nivel es medio; el 20% su nivel es bajo; Desempeño laboral contraproducente, el 44% su nivel es medio, el 32% su nivel es bajo. Conclusión: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.502$ .

**Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral.**

## ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between Burnout Syndrome and the job performance of nursing staff at the Baños del Inca Health Center - Cajamarca, 2024. Quantitative study, correlational and cross-sectional; with a sample of 25 nursing professionals. The data collection was carried out using 2 instruments: To determine Burnout Syndrome, the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire proposed by Maslach and Jackson (1982) was used. and to evaluate Job Performance, the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) Scale by Koopmans et al. (37) was used. Results: Burnout Syndrome Level, 68% have a medium level, 20% have a high level, and 12% have a low level, and the level of job performance in the dimension: Task performance, 40% have a medium level, 32% have a low level; Contextual performance, 72% have a medium level, 20% have a low level; Counterproductive work performance, 44% have a medium level, 32% have a low level. Conclusion: There is no significant relationship between Burnout Syndrome and Job Performance among nursing staff at the Baños del Inca Health Center – Cajamarca, using the Student's T statistical test (Spearman coefficient) at a 5% significance level. With a  $p=0.502$ .

**Keywords: Burnout Syndrome, job performance**

## INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout empezó a ser investigado recién por los años 70, debido a ello se inició un gran cambio en el ámbito laboral, ya que gracias al desarrollo de nuevas tecnologías y cambios organizacionales se han ido implementando estrategias para disminuir el índice de prevalencia de esta problemática, este síndrome viene describiéndose y siendo estudiado desde hace varios años en distintas profesiones, sin embargo, con el tiempo se empezó a observar que tenía mayor incidencia en las distintas especialidades del área médica, es por eso que la investigación en este tema es primordial y necesaria para establecer los criterios para diagnosticar este síndrome y para establecer qué tipo de intervención se debe realizar. (1)

El concepto Síndrome de Burnout fue introducido en 1974 por el psicólogo Herbert Freudenberger, quien lo describió como una sensación de fracaso y una experiencia agotadora como resultado de una sobrecarga por las exigencias del trabajo. Más tarde, Christina Maslach estudió la pérdida de responsabilidad profesional que sufrían algunos trabajadores de las profesiones de ayuda, como enfermeros o maestros. En 1986, Christina Maslach y Susan Jackson definieron el Síndrome de Burnout como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre trabajadores que desempeñan labores con otros seres humanos.

La Organización Mundial de la Salud, define la buena salud mental como “un estado de bienestar por medio del cual los individuos reconocen su potencial, son capaces de enfrentarse al estrés normal de la vida, trabajando de manera fructífera y beneficiosa, contribuyendo así al desarrollo de la comunidad”. Entre los problemas de salud mental de los profesionales de la salud están incluidos la depresión, ansiedad, insomnio,

Síndrome de Burnout (síndrome de estar quemado), estudios también han descubierto que, en gran cantidad de profesionales de la salud siguen laborando a si no se encuentren bien (lo que se conoce como presentismo laboral), ya que tienen un sentimiento de deber con sus pacientes, además de que guardan cierta reserva sobre sus sentimientos por miedo a sentirse juzgados o por no querer decepcionar a sus compañeros. (2)

Por otro lado, el correcto Desempeño laboral del profesional en salud constituye un elemento fundamental en el sistema sanitario ya que la principal función del Licenciado en Enfermería es el cuidado de la salud por lo cual incluye acciones para promover la salud y prevenir las enfermedades; en el caso de muchos profesionales de salud se enfrentan a una distribución inequitativa del personal de salud, caracterizada por mayor concentración urbana y déficit en la zona rural, tienen que afrontar además que están sujetos a salarios bajos, a gestores que no promueven ni ofrecen el apoyo para el reconocimiento social y desarrollo profesional; siendo así que todos estos factores influyen a que se vea afectada la salud mental del profesional de Salud y que no desarrolle adecuadamente un desempeño laboral ni tenga la motivación para mejorar y cubrir la demanda de pacientes no cumpliendo con las expectativas de los mismos.

El objetivo de la presente investigación es determinar si existe o no relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca, estos resultados servirán principalmente para implementar estrategias para un actuar inmediato en caso de que se evidencie indicios de Síndrome de Burnout en algún profesional de enfermería; además este estudio servirá a futuras investigaciones como referencia, concretando así conocimientos sobre Síndrome de Burnout.

La presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: Problema de investigación, comprende el planteamiento del problema la formulación, justificación y los objetivos. Capítulo II: Marco teórico, se exponen los antecedentes del problema, bases teóricas, hipótesis y variables de estudio, así como la operacionalización de la misma. Capítulo III: Metodología de la investigación, incluye el diseño y tipo de estudio, la población, el criterio de inclusión y exclusión, la unidad de análisis, el marco muestral, la muestra o tamaño muestral, la selección de la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad, el procesamiento y análisis de datos, las consideraciones éticas y rigor científico de la investigación. Capítulo IV: Resultados y Discusión: muestra las tablas obtenidas junto con su análisis e interpretación y la discusión. El estudio finaliza con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020 ha reconocido de manera oficial al Síndrome de Burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad a consecuencia de un estrés laboral crónico (3). Este síndrome afecta al 10% de los trabajadores y, en sus formas más graves, entre el 2% y el 5%. (4). Asimismo, este síndrome es descrito como una inadecuada forma de afrontar el estrés laboral, consiguiendo agotamiento emocional, despersonalización y principalmente disminución del desempeño laboral o personal (5).

A nivel internacional se puede indicar que este estrés laboral afecta al 30% de profesionales de salud; teniendo una mayor frecuencia en mujeres de profesión médica de atención primaria (48,3%), lo cual se encuentra influenciado por diversos factores (tanto personales como laborales) generando un problema en la productividad que se ve reflejado en el desempeño laboral (6); según estudios en Holanda alrededor del 15% de la población laboralmente activa sufre de este problema, siendo los profesionales de salud los que mayormente se ve afectado y en Colombia se observa el 9,1% de universitarios de medicina (7).

En Latinoamérica evaluando la profesión de Enfermería, este problema ha sido analizado en el terreno laboral, mostrando una prevalencia internacional entre un 6,7 y un 17,8%, lo cual es largamente superada en países como Chile con un 31%; porcentajes que puede cambiar de un país a otro y, más, dentro de un mismo

territorio, según las variables de la organización y de los aspectos internos del individuo trasladando como corolario un alto coste social y económico, calificándose un problema de salud pública. Ante ello, se puede identificar que existe un incremento en la demanda de sus tareas, lo cual genera una mayor recarga de las mismas y genera el incumplimiento de todas sus funciones (8) y a nivel del Perú, el síndrome de burnout afecta entre 11,49% y 57,2% a los profesionales de salud. Asimismo, refieren que se inicia desde el periodo de formación académica (9).

Quienes sufren esta patología laboral, muestran problemas en relación al trabajo y demás grupos sociales similares; asimismo, generan sentimientos negativos y malas actitudes hacia los compañeros de trabajo, e incluso, en las funciones específicas que realizan los profesionales, manifestándose un estado emocional de agotamiento por la sobre carga y presión laboral en los centros de trabajo. (10)

En el Centro de Salud Baños del Inca tiene bajo su responsabilidad 06 comunidades y 03 sectores urbanos siendo esto uno de los factores para el incremento de la demanda de usuarios para la atención ante lo cual no cuenta con el número adecuado de profesionales de enfermería, además con una infraestructura inadecuada para brindar la atención a los usuarios; como consecuencia dicho personal se puede ver afectado debido a la sobre carga de trabajo y esto provocar síndrome de Burnout, el cual merma de manera directa en el desempeño laboral. Por lo que, la presente investigación busca identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca, 2024?

## **1.3. Justificación del estudio**

### **Teórica, practica y social**

El profesional desempeña una serie de actividades como partes de sus funciones ‘pero esta sometidos a situaciones laborales con sobre carga debido a escasas de personal, ausencia de personal, excesiva demanda que pone en peligro la salud física y también la salud emocional con padecimiento entre otros el Síndrome de Burnout, que repercute en el desempeño profesional del que lo padece; por lo que se pretende realizar la presente investigación con la finalidad de “determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca, 2024”

El estudio servirá como fuente bibliográfica para investigaciones posteriores.

Los resultados obtenidos se darán a conocer a las autoridades del Centro de salud para crear estrategias de intervención

## **1.4. Objetivos generales y específicos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca, 2024

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar el Síndrome de Burnout según las Dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de los profesionales de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca, 2024.
  
- Determinar el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca, 2024.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

**Márquez, I.** (11) en el año 2020, llevaron a cabo un estudio en Ecuador, tuvo como objetivo identificar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos. Respecto al marco metodológico, la investigación fue no experimental de corte transversal, con alcance descriptivo y enfoque cuantitativo. Los instrumentos para la recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno derivado del Maslach Burnout Inventory para evaluar el síndrome de burnout, mientras que el otro sirvió para medir el desempeño laboral de los profesionales de salud, cuya población fue de 68 personas. Mediante los resultados se identificó que el síndrome de burnout se relaciona negativa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

**Chávez, P.** (12) en el año 2022, realizó una investigación en el Ecuador, y planteó el objetivo de conocer los niveles de Burnout del personal de la institución y la relación que tiene con el desempeño laboral, empleando un modelo estructural utilizando los programas estadísticos de RStudio y JAS V.0.11.1.0 Dicha investigación es de corte transversal no experimental con enfoque de tipo cuantitativo y correlacional conformado por una población 62 servidores públicos del área de salud Se concluyó que las dimensiones del burnout para cansancio

emocional (CE) y despersonalización (DP) reflejan bajos niveles de burnout y en cuanto que para la realización personal (RP) existen niveles altos. Además el CE no se relaciona negativamente con el desempeño laboral, la DP fue desestimada y en cuanto a la RP se comprobó que ésta tiene relación directa con el desempeño laboral de manera que causa afectación.

**Fernández, M. y Masa, R.** (13) en el año 2024, en su estudio realizado en España con el objetivo de estimar la prevalencia del *burnout* en médicas y médicos de familia de Cataluña durante la pandemia e identificar factores sociodemográficos, laborales y de salud mental asociados. **Métodos:** estudio descriptivo transversal basado en una encuesta online realizada entre junio y julio de 2021. Se invitó a participar a los 4.700 socios y socias de la Societat Catalana de Medicina Familiar y Comunitaria (CAMFiC) y se obtuvo un 11% de respuesta (n = 522). **Resultados:** el 67,5% de encuestados presentó niveles altos de agotamiento emocional, el 42,7% de despersonalización y el 29,9% de niveles bajos de realización personal. La prevalencia de agotamiento emocional elevado fue mayor entre las mujeres y los expuestos a pacientes con COVID-19. La edad y años de antigüedad laboral se asoció de forma inversa a agotamiento emocional y despersonalización alta. En el análisis multivariante, la depresión se asoció a despersonalización alta y realización personal baja, la ansiedad a agotamiento emocional alto, y el estrés a las tres dimensiones. **Conclusiones:** después de 1 año de pandemia, existen niveles elevados de *burnout* en los médicos y médicas de familia, particularmente en la dimensión de agotamiento emocional. Son necesarias medidas organizativas para proteger la salud mental de las/los profesionales.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

**Caycho, Y.** (14) en el año 2021, realizó la investigación en Perú, con los objetivos específicos de identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en su dimensión conocimiento, identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo, identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en su dimensión conocimiento e identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo. La metodología utilizada fue cuantitativo, deductivo, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 39 enfermeras; los instrumentos utilizados fueron: cuestionario Maslach Burnout Inventori validado para el síndrome de Burnout, para la variable desempeño laboral se empleó un instrumento validado y utilizado con anterioridad en la Universidad Cesar Vallejo. Resultados: el cruce entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión conocimiento Rho de Spearman= -0.442, el cruce entre la dimensión agotamiento emocional y trabajo en equipo Rho Spearman = -0.539, el cruce entre la dimensión despersonalización y conocimiento Rho de Spearman = -0.395 y en el cruce entre la dimensión despersonalización y trabajo en equipo Rho de Spearman = - 0.395, existe una relación significativa moderada y negativa entre las variables. Conclusión: se encontró en un nivel intermedio el síndrome de burnout (53.85%) y desempeño laboral (56.41%), por lo tanto, se concluye que no existe relación entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral.

**Cabrera, A. e Inca, M.** (15) en el año 2021, en la investigación realizada en Lima, teniendo como objetivo determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del hospital Sergio Enrique Bernales, Comas - 2021. Metodología: Enfoque cuantitativo, descriptivo y nivel correlacional, con diseño no experimental. La población constituida por 136 profesionales de enfermería, con muestra de 101; se utilizó dos instrumentos, cuestionario de Maslach & Jackson que consta de 22 ítems y Rodríguez con 18 ítems. Resultados: El 20% de los profesionales de enfermería encuestados calificaron en un nivel regular el desempeño laboral y un nivel medio el Síndrome de Burnout; el 23% de los encuestados calificaron un nivel medio para la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral; el 20% de los encuestados calificaron un nivel medio para la dimensión despersonalización y desempeño laboral; y por último el 17% calificaron un nivel medio para la dimensión realización personal y desempeño laboral. El valor de correlación de Spearman es 0,032\*\*, demostrando que el Síndrome de Burnout y sus dimensiones influye inversamente en el desempeño laboral. Conclusión: El Síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Sergio Enrique Bernales, Comas – 2021.

**Altamirano, K.** (16) en el año 2021, realizó la investigación en Lima, con el objetivo de determinar la relación que existe los niveles del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III.1. La metodología de trabajo fue inductiva, diseño descriptivo correlacional con una población de 81 enfermeras. Para la recopilación de datos se recurrió a la técnica de encuesta empleando cuestionarios estructurados para cada variable usando como

base una escala de Likert. Para la primera variable, la confiabilidad del instrumento fue 0,895 y para la segunda fue 0,854, Resultados: Nos muestran nivel alto 70 (86,4%) de Síndrome de Burnout. En relación a las dimensiones; agotamiento emocional se observa en nivel alto 70 (86,4%); despersonalización, nivel alto 66 (81,5%) y en realización personal, nivel alto 66 (81,5%), En cuanto al desempeño laboral, este presenta nivel bajo 71 (87,7%). Conclusión: Existe relación inversa y moderada (Hho de Spearman = -787), entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

**Condanzo, G.** (17) en el año 2020, en su investigación realizada en Lima, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en la muestra evaluada que laboran en la UCI neonatal y pediátrica del INSN-SB 2020. Para tal fin, la investigación fue cuantitativa de tipo básica, alcance descriptivo y correlacional; de diseño no experimental y transversal. La muestra evaluada estuvo conformada por 80 enfermeras; debido a que el total de la población fue analizada, no se considera tamaño de muestra. Para recolectar datos, se aplicó una encuesta a partir de dos instrumentos que midió cada variable; los instrumentos fueron revalidados por un juicio de profesionales expertos quienes comprueban los criterios de pertinencia, relevancia y claridad dando como resultado aplicable a través una prueba piloto conformada por una muestra 10 profesionales de enfermería que permitió a su vez obtener una confiabilidad alta. Las principales conclusiones que se obtuvieron fueron: Respecto al objetivo principal, se evidencia una correlación positiva media con un nivel de significancia estadística ( $p=0,015$  y  $r=0,271$ ) entre el SB y la variable desempeño laboral de las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediátrica del INSN-SB 2020, esto quiere decir que a mayor desempeño

laboral ante presión y exigencia laboral más probabilidad de desarrollar el SB. Frente a cada una de las dimensiones, se halló entre agotamiento emocional y desempeño laboral, una correlación positiva media directa lineal con un nivel de significancia ( $r= 0,192$  y  $p=0,088$ ), también se evidencio una correlación positiva débil directa lineal entre despersonalización y desempeño laboral ( $r= 0, 084$ ), con una significancia estadística( $p=0.457$ ) y una correlación positiva débil directa lineal entre realización personal y desempeño laboral ( $r= 0, 017$ ), con una significancia estadística ( $p=0.878$ ) en las enfermeras de la UCI Neonatal y Pediatría del INSN-SB, 2020.

**Campos, C. y Laureano, M.** (18) en el año 2021, en su investigación realizada en Trujillo con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables síndrome de “Burnout” y desempeño laboral. Participaron 104 enfermeras y enfermeros, los que fueron sometidos a dos instrumentos de evaluación: Cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach- MBI y Formato de evaluación de desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron tabulados, procesados en el programa SPSS versión 25 y presentados en tablas simples con frecuencia numéricas y porcentuales. Los datos reportan que el nivel de síndrome de “Burnout” presente en las enfermeras es de medio a bajo (96.1 % y 2.9 % respectivamente) y el nivel de desempeño laboral en las enfermeras es de alto a medio (87.5 % y 12 % respectivamente); encontrando que existe relación significativa entre la presencia del síndrome de “burnout” y el desempeño laboral en el Hospital Regional Docente de Trujillo.

### 2.1.3. Antecedentes locales

**Araujo, C. y Cubas, I.** (19) en el año 2022, en su estudio realizado en Cajamarca acerca del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente Cajamarca. Proponen como objetivo la determinación de las variables en estudio en el periodo de pandemia en el personal de enfermería Hospital Regional Docente Cajamarca. Para ello consideró como metodología una investigación de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional; empleando como técnica de recolección la encuesta, aplicada a 55 enfermeras. Mediante lo que obtuvo como resultado que, 11% presentó un nivel alto de Burnout y el 38% presenta un nivel eficiente de desempeño laboral. Logrando concluir que existe una relación inversamente significativa entre ambas variables.

**Alcántara, J.** (20) en el año 2021, en su trabajo realizado en Contumazá, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en una muestra de trabajadores de una de las provincias de Cajamarca. Se trató de una investigación de nivel correlacional descriptivo. La muestra no probabilística estuvo conformada por 67 profesionales, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvo como resultados que: (i) el 80.6 % de los encuestados presentó un nivel alto del síndrome de burnout (ii) el 35.8% de la muestra encuestada mostró un nivel medio de desempeño laboral, (iii) encontrándose que existe una correlación negativa muy alta ( $\rho$  de Spearman = - 0.901) y significativa ( $p_{\text{valor}} = 0.000 < 0.05$ ) entre las variables en estudio. Por tanto, el nivel alto de síndrome de burnout se relaciona con un nivel bajo de desempeño laboral y viceversa.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

El Síndrome de Burnout, originó la frase “estar quemado”, debido a que esta patología psicológica es percibida como un fuego abrasador que consume el bienestar de las personas que lo padecen. Este síndrome se manifiesta en sujetos cuyas labores se desarrollan brindando servicios directos a otras personas, pudiendo ser considerada como un mecanismo de respuesta del organismo al enfrentar circunstancias que generan estrés crónico en el ámbito laboral, donde las constantes interacciones con personas que requieren de nuestra ayuda o asistencia generar una degradación de nuestras actitudes y sentimientos hacia ellos, así como también hacia nuestra profesión (21) (22).

Burke (1987), define al Síndrome de Burnout como un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento; y Farber lo describe como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, ya que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles. A partir de esta realidad, este autor señala cuatro variables importantes para explicar la aparición y el desarrollo del Burnout: la presión de satisfacer las demandas de otros, la intensa competitividad, el deseo de obtener más dinero y la sensación de ser desprovisto de algo que se merece (23).

En el caso del profesional de enfermería está en constante presión de trabajo, enfrentada al dolor, sufrimiento, desesperanza, muerte, desconsuelo, impotencia y angustia; además, la falta de trabajadores que puedan abarcar a cabalidad los requerimientos de la población y de las instituciones empleadoras hace que doblen su jornada laboral (24). Lo cual puede producir daño, por el cansancio emocional a consecuencia de sus labores, el desequilibrio de las interrelaciones con colegas, la organización, los pacientes y la carga de trabajo, ello provoca deterioro en la calidad del cuidado (25). Dichos profesionales, al estar expuestos a riesgos laborales, presentan daños en la salud física y psicológica, expresándose en enfermedades músculo-esqueléticas, trastornos gastrointestinales, sentimientos de impotencia, frustración, tristeza, problemas de sueño, dificultad en las percepciones, ansiedad, cansancio, fatiga, irritabilidad, falta de concentración, depresión, pesimismo, falta de comunicación, baja productividad, falta de creatividad y Síndrome de Burnout (26).

El estrés y el Síndrome de Burnout son temáticas frecuentes en el trabajo de enfermería como consecuencias de las labores extenuantes y los sistemas de turnos rotativos; en este sentido existen estudios que evidencian que el estrés es un predictor importante del Síndrome de Burnout y que las demandas en el trabajo son los determinantes más importantes en el desgaste emocional, mientras que los recursos que la persona presenta para enfrentarlo predicen la despersonalización. El agotamiento y despersonalización se vinculan a problemas psicosomáticos que junto al compromiso profesional se asocian a la intención de abandonar la profesión de enfermería (27). Reduciendo el desempeño laboral en trabajadores, debido al exceso de actividades, donde también condiciona el ausentismo laboral y a mayores

indicadores de agotamiento emocional será menor su eficiencia laboral en los servicios de salud (28).

#### **2.2.1.1. Modelo tridimensional de Maslach y Jackson**

Maslach y Jackson plantean el Burnout en términos de una reacción frente al estrés laboral crónico, constituida por conductas y emociones negativas dirigidas hacia los compañeros de trabajo, así como también contra la misma actividad profesional. En ese sentido, el Burnout se caracteriza por experimentar cotidianamente un cansancio emocional. Maslach refiere que este síndrome está configurado como “un síndrome de tres dimensiones en el que se aprecia agotamiento emocional, despersonalización y una profunda reducción de la realización personal” (28).

##### **A. Agotamiento emocional**

Según, Maslach es el sobre esfuerzo emocional y la ausencia de recursos propios debido a la alta carga emocional y la frustración. El colaborador experimenta estados de extenuación, por lo que en gran parte de la jornada se le percibe cansado y sin síntomas de mejoría, debido a lo cual carecen de la fortaleza para resolver los problemas cotidianos en su centro de labores, llegando al punto de pensar que dicha situación los supera, siendo aquello un conflicto a nivel profesional y personal (29). Así mismo el agotamiento emocional es la particularidad primordial de este síndrome, y hace referencia a que una persona se encuentra cansado a nivel emotivo, por sentirse superado por los requerimientos de este tipo a los que se ve sujeta. La despersonalización implica cualquier actitud negativa e impersonal, que distancia al sujeto

emocionalmente de los demás. Finalmente, la ausencia de la realización personal hace referencia al detrimento de las ansias de ser exitoso, así como de ser competente en las labores profesionales asignadas, teniendo como saldo una percepción totalmente negativa de sí (29) (30).

## **B. Despersonalización**

Es el conjunto de respuestas negativas e indiferentes que se proyectan a las personas de nuestro alrededor, tales como compañeros de trabajo o los beneficiarios del servicio que brindamos. En ese sentido, la despersonalización es considerada un mecanismo responsivo que se plantea hacia los otros, caracterizado por una actitud inapropiada hacia quienes debemos atender, y que se manifiesta como una pérdida de ideales y una contante sensación de irritación. En ese escenario, los profesionales del sector salud pierden su lado humano, volviéndose duros e implacables ante el sufrimiento ajeno, con total ausencia de empatía. De esa forma, se debe poner en relieve que “la despersonalización refiere a una actitud y conducta fría, cínica y enajenada en relación a cualquier relación interpersonal en el centro de laboral, especialmente, distanciándose de toda persona a la que se debe atender” (29) (30).

## **C. Realización personal**

Según, Maslach la considera como un mecanismo de defensa que se ejerce hacia a uno mismo, y es descrita como una sensación de inutilidad que se inclina hacia la falta de competitividad en el ejercicio profesional, que acarrea un descenso

tanto en las capacidades laborales como en la productividad ligada a ella. Se reducen los objetivos alcanzados, y se pierde la capacidad de enfrentar circunstancias emocionalmente complejas (29) (30). Según Ferrel afirma que “un inadecuado nivel de realización personal en las actividades laborales puede ser entendido como una compulsión del profesional para evaluarse de manera negativa, afectando sus habilidades para la culminación satisfactoria de las labores, así como problemas para el manejo de la interacción con los sujetos que se benefician de sus servicios” En ese orden de cosas, se analizó la desmotivación y el sentimiento de insatisfacción vinculados con el ejercicio profesional (31).

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Dentro del bagaje teórico vinculado con el Desempeño Laboral, la Teoría del Desempeño Profesional tiene un lugar relevante. Porter y Lawler afirman que el empeño que los trabajadores invierten en su actividad laboral se relaciona con lo interesante que resulten las compensaciones correspondientes por su dedicado trabajo. Así mismo, si dicha compensación es percibida como justa y proporcional a los esfuerzos desplegados, determinándose de ese modo el nivel de desempeño del colaborador, se establece una relación entre el desempeño y la recompensa, en la que las retribuciones no son exclusivamente económicas, sino además cubren otros requerimientos importantes para el sujeto como su evolución profesional y personal. No obstante, para obtener como saldo una labor profesional satisfactoria hace falta, además, contar con las capacidades para la gestión de la emotividad, y las aptitudes profesionales que permitan afrontar las dificultades laborales con estrategia y creatividad (32).

Por otro lado, está la Teoría de las Necesidades Adquiridas, propuesta por de McClelland (1950), en la que los trabajadores deben alcanzar la satisfacción de sus necesidades primarias, tales como alimentación, vivienda, vestimenta, entre otras; para qué, después de haberlas cubierto se genere necesidades secundarias como el logro de objetivos, obtención de poder y sentimiento de afiliación. Debido a que los sujetos diariamente presentan problemáticas en sus hogares, por lo que requieren de los recursos financieros para su solución. Ante éste estados de cosas, si se cubren los requerimientos de los trabajadores, estos se encontrarán motivados, y podrán desarrollar sus labores de manera satisfactoria, con un despliegue de capacidad, responsabilidad e interés (33).

Para los colaboradores, se consigue más satisfacción mediante el uso de refuerzos sociales tales como el reconocimiento público de una labor sobresaliente. Lo que origina una mayor motivación para continuar ejerciendo las labores de manera especialmente eficiente (34). Así mismo lo definen como el conjunto de acciones que llevan a cabo los trabajadores para lograr el cumplimiento de cada función u obligación que les fue asignada. Toda acción que llevan a cabo la aprendieron basados en los conocimientos técnicos, los conocimientos de la formación profesional y los conocimientos acumulados por el tiempo de experiencia en el ejercicio profesional. Los trabajadores deben tener capacidad de decidir, además de la experiencia y las aptitudes en las tareas y deberes propios de su profesión, de modo que el ejercicio de esta les resulta cómodo y les permita tener una interacción saludable (35).

Entre las más sobresaliente investigaciones a nivel del concepto de Desempeño Laboral podemos encontrar: Dalton quien manifiesta que constituye una referencia

del nivel de eficiencia de los empleados al momento de llevar a cabo una tarea. Es aplicada por los superiores a cualquiera de sus subalternos, permitiendo una evaluación integral de los componentes que estructuran la organización (36).

Chiavenato hace la aclaración de que el desempeño se manifiesta de diferente manera en cada sujeto, debido a que está sujeto a un gran número de aspectos que tienen incidencia en la obtención de los objetivos deseados. El valor de las recompensas y el nivel de inteligencia dependerán de los niveles de interés propios de cada sujeto, así como la eficiencia y el nivel de competitividad de los empleados que laboran dentro de cada entidad. Por ello, es necesario que los trabajadores se sientan felices en el ejercicio eficiente de sus labores cotidianas. Debido a que la eficiencia tiene un rol altamente privilegiado al momento de considerar un desempeño como óptimo, resulta de suma importancia que cada colaborador adquiera y demuestre una actitud positiva, y la disponga totalmente al servicio del alcance de los objetivos propuestos. En ese horizonte de sentido, es impostergable cuidar por el bienestar total de todos aquellos que trabajan por el éxito de la compañía (37).

#### **2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral**

Tiene por finalidad recopilar y proporcionar datos laborales que permitan caracterizar y dar seguimiento a la evolución del mercado de trabajo, no solo en lo concerniente a la administración y derecho del trabajo, sino básicamente en los aspectos cuantitativo del del trabajo, y por ende permite permitido medir y evaluar

el desempeño laboral individual desde una perspectiva general, eliminando aquellos comportamientos que puedan ser considerados antiéticos y que, en última instancia, hace posible la definición de un indicador único de desempeño laboral individual mediante técnicas estadísticas. Considerando tres dimensiones comportamentales, del desempeño individual realizado recientemente: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente (38).

#### **A. Desempeño de tareas**

Considera al desempeño como la habilidad con la que las personas trabajadoras realizan sus tareas básicas, sustantivas o técnicas, y que son claves para su trabajo, este modelo tiene por finalidad contar con los componentes principales para determinar el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos trazados por las organizaciones, ya que se enfoca en el comportamiento de los trabajadores y como esta toma el control de los resultados (39).

#### **B. Desempeño contextual**

Como el conjunto de comportamientos que las personas trabajadoras tienen en relación con el entorno organizacional, social y psicológico del lugar en el que trabajan, además se caracteriza por actitudes que reflejan cooperación, cortesía y motivación, aspectos de vinculación organizacional como la representación, lealtad y compromiso, actitudes consideradas más allá de las responsabilidades para con la labor, es decir actitudes como la persistencia e iniciativa propia de conseguir no solamente crecimiento o desarrollo personal, sino orienta sus

esfuerzos a los objetivos organizacionales y buscar resultados, en el afán de conseguir resultados de grupo es observable que se imparta conocimiento, transmitir conocimiento hacia sus compañeros, para lograr un objetivo en común (40).

### **C. Desempeño laboral contraproducente.**

Como el conjunto de actitudes y comportamientos que, llevados a cabo de manera consciente y deliberada por las personas empleadas, pueden dañar el clima laboral y el bienestar de una organización (38).

#### **2.2.3. Profesional de enfermería**

El profesional de enfermería presenta la gran responsabilidad de ser líder para trabajar por un objetivo institucional común, visualizando las problemáticas de los servicios con competencia técnica y humana, donde juega un papel sobresaliente que contribuye a la construcción colectiva del cuidado al articular ampliamente las actividades con el resto de profesionales de salud (41). Entre las áreas de las labores de enfermería los profesionales se desempeñan tanto en áreas intrahospitalarias como extrahospitalarias o comunitarias y dentro de ellas, en los ámbitos: asistencial, gestión, educación e investigación (42). Asimismo, en general las labores de enfermería implican estar pendiente de todo, absorbiendo las necesidades asistenciales y la de los demás participantes del equipo de salud (43). Siendo así el cuidado del usuario basado en sus necesidades como prioridad principal, involucrándose no solo con Él, sino que también con su familia y comunidad, asociando tiempo, energía y sentimientos (44).

### **2.3. Hipótesis**

H<sub>1</sub>: El Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca, 2024.

H<sub>0</sub>: El Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca, 2024.

### **2.4. Variables del estudio**

Variable 1: Síndrome de Burnout

Variable 2: Desempeño laboral

## 2.5. Operacionalización de variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Categorías/ Dimensiones	Indicadores	Categorías/Rangos	Tipo de variable
Síndrome de Burnout	Es el desgaste ocupacional producto de la exposición repetitiva a situaciones laborales estresantes que han sido afrontadas de forma inadecuada.	- Encuesta	<p><b>Variable 1: Síndrome de Burnout:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento personal</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Realización personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo</li> <li>- Al final de la jornada me siento cansado</li> <li>- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral me siento fatigado</li> <li>- Me tensa trabajar todo el día</li> <li>- Trabajar todos los días es una tensión para mi</li> <li>- Me siento agotado por el trabajo</li> <li>- Me siento frustrado por mi trabajo</li> <li>- Siento que hago un trabajo muy exigente</li> <li>- Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce mucho estrés</li> <li>- En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades</li> <li>- Creo que trato algunos pacientes con indiferencia</li> <li>- Creo que me comporto de manera más insensible con los pacientes desde que hago este trabajo</li> <li>- Me preocupa que mi profesión me esté endureciendo</li> <li>- Realmente no me importa que les ocurrirá a los pacientes que tengo a mi cargo</li> <li>- Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.</li> <li>- Me tensa trabajar en jornadas de 12 horas</li> <li>- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros de trabajo</li> <li>- Me encuentro con mucha vitalidad</li> <li>- Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada con mis compañeros de trabajo</li> <li>- Me encuentro animada después de la jornada laboral</li> <li>- He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo</li> <li>- Siento que trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.</li> </ul>	<p>Alto: 23 - 54 Medio: 10 - 22 Bajo: 0 - 9</p> <p>Alto: 11 - 30 Medio: 4 - 10 Bajo: 0 - 3</p> <p>Alto: 37 - 48 Medio: 21 - 36 Bajo: 0 - 20</p> <p><b>Síndrome de burnout:</b> Alto: 58 - 132 Medio: 45 - 57 Bajo: 0 - 44</p>	Ordinal

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Categorías/ Dimensiones	Indicadores	Categorías/Rangos	Tipo de variable
Desempeño laboral	Es la forma de proceder o actuar de los trabajadores que tiene efecto directo en el cumplimiento de los objetivos organizacionales	- Encuesta	Variable 2: Desempeño laboral  Desempeño de la tarea  Desempeño contextual  Desempeño laboral contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo</li> <li>- He sido capaz de establecer prioridades</li> <li>- He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.</li> <li>- He gestionado bien mi tiempo.</li>   <li>- Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas</li> <li>- He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.</li> <li>- He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.</li> <li>- He asumido responsabilidades adicionales</li> <li>- He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo</li> <li>- He participado activamente en reuniones y/o consultas</li>   <li>- He empeorado los problemas del trabajo.</li> <li>- Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.</li> <li>- He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.</li> <li>- He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.</li> </ul>	<p>Alto: 18 - 20 Medio: 14 - 17 Bajo: 4 - 13</p> <p>Alto: 23 - 24 Medio: 18 - 22 Bajo: 6 - 17</p> <p>Alto: 13 - 20 Medio: 9 - 12 Bajo: 4 - 8</p> <p><b>Desempeño laboral:</b> Alto: 50 - 70 Medio: 41 - 49 Bajo: 14 - 40</p>	Ordinal

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Diseño y tipo de estudio

##### 3.1.1. Diseño del estudio

Investigación básica, cuantitativa, correlacional y transversal.

La presente investigación fue de tipo correlacional, tuvo como objetivo demostrar la correlación entre las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca – Cajamarca.

Según Creswell y Creswell (2017), en la investigación correlacional su objetivo es determinar y evaluar las relaciones existentes entre variables sin intervenir o cambiar las condiciones, permitiendo hacer predicciones, pero no determinar causalidad. (45)

##### 3.1.2. Tipo del estudio

La presente investigación fue considerada de tipo básica, ya que se llevó a cabo con el objetivo principal de demostrar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud Baños del Inca – Cajamarca, y generando nuevo conocimiento acerca del estudio de estas dos variables. Por lo tanto, se centró en aumentar el conocimiento teórico y la comprensión fundamental de los fenómenos, más que en buscar soluciones prácticas o aplicaciones directas.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen la investigación básica como un tipo de investigación que se centra en ampliar conocimientos y teorías a través del estudio de los principios fundamentales y las estructuras subyacentes de un determinado fenómeno o disciplina. Este tipo de investigación se orienta hacia la comprensión teórica sin buscar necesariamente una aplicación práctica inmediata, contribuyendo así a la base científica que puede ser utilizada posteriormente para investigaciones aplicadas o desarrollo tecnológico. (46)

De acuerdo con Creswell y Creswell (2017), el enfoque cuantitativo implica el uso de métodos sistemáticos y técnicas estadísticas para recopilar y analizar datos numéricos, con el objetivo de identificar patrones y relaciones entre variables. La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo pues se realizó la medición de las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral a través de los cuestionarios correspondientes, los cuales mantienen una estructura de Likert cuantificable. (45)

La presente investigación fue considerada de diseño no experimental, transversal, ya que durante su desarrollo no se manipularon las variables Síndrome de Burnout ni desempeño laboral. De este modo, solo se realizó el estudio de las variables a través de cuestionarios, los cuales permitieron describirlas y evaluarlas para definir el nivel de correlación entre ellas. (46)

### **3.2. Población de estudio**

Constituido por 25 profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca.

### **3.3. Criterio de inclusión y exclusión**

#### **3.3.1. Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería que labora por más de 6 meses en el Centro de Salud Baños del Inca - Cajamarca.
- Personal que esté de acuerdo en participar con la investigación y firme el consentimiento informado.

#### **3.3.2. Criterios de exclusión**

- Personal que no autorice su participación y no firme el consentimiento informado.

### **3.4. Unidad de Análisis**

Será cada uno de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Baños del Inca – Cajamarca. 2024 considerados en el estudio.

### **3.5. Marco muestral**

Considerados fueron todos los profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Baños del Inca – Cajamarca. 2024, en un número de 25.

### **3.6. Muestra o tamaño muestral**

Se consideró el muestreo censal, según información de la Unidad de Personal, y fueron 25 profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Baños del Inca – Cajamarca.

### **3.7. Selección de la muestra procedimiento de muestreo**

El tipo de muestreo que se empleó fue en la presente investigación fue la probabilístico, que se considera como aquel tipo de muestreo en la que todas las unidades de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionadas para la evaluación de la muestra. Se tomó en consideración dicho muestreo debido a que permitirá que la investigación se realice de manera objetiva, sin generar ningún sesgo.

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

#### **3.8.1. Técnicas**

La técnica que se empleó para la presente investigación fue la Encuesta. Se puede definir la encuesta, de acuerdo a García Ferrando, como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características». (47)

#### **3.8.2. Instrumentos**

- Para estudiar el Síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) propuesto por Maslach y Jackson (1982). Este instrumento evalúa a la variable Síndrome de Burnout en función a tres dimensiones: agotamiento personal, despersonalización y realización personal. (29). Se evaluó a través de la escala de Likert con un puntaje de 0 a 6 en donde: 0 (nunca), 1 (Pocas veces al año), 2

(una vez al mes o menos), 3 (algunas veces al mes), 4 (una vez a la semana), 5 (varias veces a la semana), 6 (todos los días). Dando como resultado:

**Síndrome de Burnouth:**

Alto: De 58 a 132 puntos

Medio: De 45 a 57 puntos

Bajo: De 0 a 44 puntos

**Según dimensiones:**

**Agotamiento personal**

Alto: De 23 a 54 puntos

Medio: De 10 a 22 puntos

Bajo: De 0 a 09 puntos

**Despersonalización**

Alto: De 11 a 30 puntos

Medio: De 04 a 10 puntos

Bajo: De 0 a 03 puntos

**Realización personal**

Alto: De 37 a 48 puntos

Medio: De 21 a 36 puntos

Bajo: De 0 a 20 puntos

- El instrumento utilizado para evaluar el Desempeño Laboral fue la Escala de Rendimiento Laboral Individual de IWPQ, Koopmans et al. validado en Perú (38). la cual consta de 22 ítems que mide las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, Se evaluara a través de la escala de Likert con un puntaje de

1 a 5 en donde: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre), 5 (siempre).

**Desempeño laboral:**

Alto: De 50 a 70 puntos

Medio: De 41 a 49 puntos

Bajo: De 14 a 40 puntos

**Según dimensiones:**

**Desempeño de la tarea**

Alto: De 18 a 20

Medio: De 14 a 17

Bajo: De 4 a 13

**Desempeño contextual**

Alto: De 23 a 24

Medio: De 18 a 22

Bajo: De 06 a 17

**Desempeño laboral contraproducente**

Alto: De 13 a 20

Medio: De 09 a 12

Bajo: De 04 a 08

### **3.9. Proceso de recolección de datos**

Para la recolección de datos, se solicitó el permiso al director del Centro de Salud Baños del Inca, para realizar la investigación. Una vez aprobada la solicitud se procedió a la aplicación de los dos instrumentos. Para el recojo de información se inició con la presentación de la investigadora, explicando minuciosamente a cada participante el objetivo de la investigación, y los que aceptaron voluntariamente participar firmaron el consentimiento informado, se hizo entrega de los instrumentos concediendo un tiempo de 20 minutos para responder las preguntas planteadas.

### **3.10. Validez y confiabilidad**

Los instrumentos utilizados han sido validados por las autoras. Christina Maslach y Susan Jackson en 1981(29), para evaluar el agotamiento laboral en trabajadores de Servicios humanos. Y para evaluar el Desempeño Laboral fue la Escala de Rendimiento Laboral Individual de IWPQ, Koopmans et al. validado en Perú (38).

#### **Prueba Piloto**

Para medir la confiabilidad interna del instrumento se aplicó una prueba piloto a 10 participantes con características similares al grupo de estudio, y no formaron parte de la muestra, en el Centro de salud de Otuzco, luego de ser procesada se obtuvo como resultado para Síndrome Burnout, un Alfa de Cronbach de 0,961 y para Desempeño laboral un Alfa de Cronbach de 0,914, contando con una confiabilidad alta procediendo a la aplicación de los instrumentos definitivos. (48)

### **3.11. Procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de datos, primero se revisaron los cuestionarios manualmente, verificando que estos se encuentren con los datos completos. Seguidamente se ingresó los datos, previamente codificados, al programa SPSS versión 26.0, donde se procesaron y se obtuvieron las tablas para la presentación de información a posterior.

Los resultados se presentan en tablas estadísticas, indicando porcentajes y con sus respectiva interpretación y análisis de los datos más relevantes. El análisis se realizó en dos momentos, la primera en base a los resultados obtenidos y literatura revisada y comparación con estudios de otros autores, y establecer la relación entre las

variables se hizo a través de la prueba Estadística de Prueba: T de student (coeficiente de spearman); donde el Nivel de Significancia:  $\alpha = 0.05$

### 3.12. Consideraciones éticas y rigor científico

- **Respeto:** Este principio es un concepto fundamental en las relaciones humanas y en la convivencia social. Se basa en reconocer y valorar la dignidad, los derechos y las diferencias de cada individuo, sin importar su origen, género, religión o cualquier otra característica. El respeto implica tratar a los demás con consideración, cortesía y tolerancia, fomentando así la armonía y el entendimiento mutuo. (49) En la investigación los profesionales de salud participarán voluntariamente, se respetará sus decisiones y se protegerá su dignidad.
- **Beneficencia y No maleficencia:** El principio de beneficencia está directamente relacionado con el principio de no-maleficencia, que se refiere a la obligación de no ocasionar daño. Mientras que la beneficencia busca promover el bienestar, la no-maleficencia se centra en evitar el daño. (50) La investigadora tomará las medidas preventivas necesarias para proteger a los participantes contra cualquier tipo de daño o molestia.
- **Justicia:** Es el principio de ser equitativo o justo, es decir, que las personas que tienen necesidades de salud iguales deben recibir igual cantidad y calidad de servicios y recursos. Y las personas, con necesidades mayores que otras, deben recibir más servicios que otros de acuerdo con la correspondiente necesidad. (51). Todos los profesionales de la salud que cumplan con los criterios de

selección tendrán la misma oportunidad de formar parte de la muestra de estudio.

- **Veracidad:** Principio ético de decir siempre la verdad, no mentir y ni engañar a los pacientes. En muchas culturas la veracidad ha sido considerada como base para el establecimiento y manutención de la confianza entre los individuos. (51)  
Se mantendrá un cuidado especial en la veracidad de la información desde que se recolectaron los datos, su posterior análisis hasta la publicación.
- **Consentimiento informado:** Documento médico legal que se puede utilizar para informar al paciente sobre su diagnóstico y tratamiento médico, sobre un tratamiento psicológico, o sobre la posibilidad de participar en un estudio clínico; es un proceso mediante el cual un sujeto confirma voluntariamente su deseo de participar en un estudio en particular después de haber sido informado. (52)

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis e Interpretación de resultados

**Tabla 1: Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.**

<b>Nivel de Síndrome de Burnout</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	3	12,00
Medio	17	68,00
Alto	5	20,00
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,00</b>

En la Tabla 1 se observa el personal de enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según nivel de Síndrome de Burnout, el 68% su nivel es medio (representa a 17 enfermeras) mientras que el 20% su nivel es alto (representa a 05 enfermeras) y solo el 12% su nivel es bajo (representa a 03 enfermeras).

El mayor porcentaje de los trabajadores están ubicados entre el nivel medio y alto; lo que significa que hay un porcentaje considerable de profesionales afectados y propensos a enfermar de síndrome de burnout. Esta investigación tiene resultados similares al de Márquez (11), que son 26% tienen un nivel alto de síndrome de burnout y el 17% presenta un alto índice de desempeño laboral. Y difiere con los resultados de Navarro (53) que el mayor índice de porcentaje de profesionales se encuentra en nivel alto con un 54.9%, lo cual es bastante elevado para el porcentaje mostrado en nuestra investigación donde predomina el nivel medio de Síndrome de burnout.

Lo cual influye negativamente en el personal de salud, ya que al estar en un nivel alto de Síndrome de Burnout afecta su vida personal y profesional. Para la Organización Mundial

de la Salud el Síndrome de Burnout está catalogado como un estado de estrés laboral crónico por un periodo prolongado de tiempo, llegando así a alterar la personalidad y la autoestima del profesional de salud, en este proceso el enfermero presenta pérdida de interés laboral y desarrolla una reacción psicológica negativa tanto personal como profesionalmente (54). Por lo cual se recomienda a los responsables de la institución de salud buscar estrategias para disminuir la carga laboral de los profesionales y mejorar la calidad de atención.

**Tabla 2: Síndrome de Burnout según dimensiones del personal de enfermería del Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024**

Nivel de Síndrome de Burnout	Dimensiones					
	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	7	28,00	10	40,00	8	32,00
Medio	13	52,00	9	36,00	10	40,00
Alto	5	20,00	6	24,00	7	28,00
<b>Total</b>	25	100,00	25	100,00	25	100,00

En la Tabla 2 se observa que el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según nivel de Síndrome de Burnout **en la dimensión: Agotamiento emocional**, el 52% su nivel es medio (representa a 13 enfermeras) mientras que el 28% su nivel es bajo (representa a 07 enfermeras); **despersonalización**, el 40% su nivel es bajo (representa a 10 enfermeras) mientras que el 36% su nivel es medio (representa a 09 enfermeras); **realización personal**, el 40% su nivel es medio (representa a 10 enfermeras) mientras que el 32% su nivel es bajo (representa a 08 enfermeras). En este caso podemos observar que en las 3 dimensiones predomina los porcentajes del nivel medio, lo cual nos indica que existe afectación en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Baños del Inca.

Estos resultados muestran que los profesionales de Salud del centro de Salud Baños del Inca se encuentran en un nivel medio de Síndrome de Burnout en las 3 dimensiones (agotamiento emocional 52%, despersonalización 36% y realización personal 40%) por lo cual es importante recalcar que debemos mantener un nivel bajo de este Síndrome.

La presente investigación coincide con Cabrera e Inca (15) los resultados obtenidos son en nivel medio para la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral; el 20% un nivel medio para la dimensión despersonalización y desempeño laboral; y por último el 17% un nivel medio para la dimensión realización personal y desempeño laboral y difiere con Marmanillo (55) donde presenta como resultados que un 36.7% indica que tiene un alto nivel de agotamiento emocional, un 43.3% de nivel medio de despersonalización y un 36.7% con un alto nivel de realización personal, predominando en esta investigación niveles altos de síndrome de burnout en 2 de las 3 dimensiones.

Según, la Organización Mundial de la Salud, el agotamiento emocional está directamente relacionado con el trabajo y reduce significativamente su eficiencia en el desempeño como profesional, además refiere que el agotamiento se ocasiona debido a que las exigencias laborales son mayores a las recompensas y al tiempo con el que cuenta el profesional de salud para poder relajarse. (56)

Para Spiegel el trastorno de despersonalización está caracterizado por una sensación persistente o repetitiva de separación del propio cuerpo o de los propios procesos mentales, ya sea como un observador externo de la vida o como sentirse totalmente desconectado del entorno que lo rodea (57); entonces podemos decir que si los episodios de despersonalización son breves no se le da mucha importancia; pero cuando son periodos largos y recurrentes en donde ya estén causando problemas en su trabajo y en su vida personal se tiene que atender de manera inmediata.

La despersonalización en los profesionales de enfermería es un tema que requiere de una atención integral, en esta investigación se encontró que existe un 24% de profesionales con despersonalización; estos resultados sugieren que debemos implementar estrategias para prevenirla como por ejemplo proporcionar apoyo psicológico y emocional a los

enfermeros, también se puede implementar talleres de comunicación efectiva, es importante además que aprendan a gestionar el estrés y el agotamiento; este proceso requiere compromiso y colaboración de todo el equipo de trabajo para lograr prevenir y abordar de manera adecuada los casos de despersonalización.

Para Maslow en la teoría de la jerarquía de necesidades propone que el ser humano está motivado por 5 niveles de necesidades primero considera a las fisiológicas donde incluye comer, dormir, respirar; en segundo lugar a la necesidad de seguridad como protección orden y estabilidad, luego las necesidades de afiliación en donde encontramos la necesidad de afecto y amistad, en cuarto lugar tenemos a la necesidad de reconocimiento donde incluye el autoestima el prestigio y el status y por último tenemos a la autorrealización que se encuentra en la cúspide de la pirámide; siendo así que este nivel representa el mayor objetivo profesional y personal del ser humano; donde ellos mismos aplican sus capacidades y conocimientos para sentirse realizados en todos los ámbitos y aspectos de su vida. (58)

La realización personal es el cumplimiento de todos los objetivos que uno mismo se propone en su vida; esto tiene que ver con encontrarle sentido a nuestra existencia y para eso es imprescindible el trabajo, en los profesionales de Salud del Centro de Salud Baños del inca hay un 32 % de profesionales con bajo nivel de desarrollo personal y esto se debe a que ellos mismos manifiestan que no cuentan con el tiempo necesario para poder asistir a capacitaciones de actualización y de especialización lo cual es un requisito para trabajar dentro del sector salud; pero esto se ve limitado por los bajos ingresos económicos debido a que ellos mismos tienen que cubrir estos gastos lo cual va a disminuir su presupuesto para tener que satisfacer necesidades básicas en sus familias.

Según la OMS en convenio con la OIT recomiendan medidas para evitar el síndrome de burnout, como flexibilidad en los turnos y horarios, evaluar constantemente los niveles de estrés en los profesionales de la salud (59) y esto se vería reflejado en la atención que se brinda a los usuarios ofreciendo servicios de manera eficaz, efectiva y eficiente según las necesidades de la comunidad y además mejorando las relaciones interpersonales, incentivando al equipo y creando así un ambiente de trabajo saludable.

**Tabla 3: Desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024**

<b>Nivel de desempeño laboral</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	5	20,00
Medio	14	56,00
Alto	6	24,00
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,00</b>

En la Tabla 3 se observa que el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según **nivel de desempeño laboral**, el 56% su nivel es medio (representa a 14 enfermeras) mientras que el 24% su nivel es alto (representa a 06 enfermeras) y solo el 20% su nivel es bajo (representa a 05 enfermeras).

Estos resultados muestran que existe mayor prevalencia en el nivel de desempeño laboral medio, es bajo y alto son casi similares, por lo que podemos concluir que existe afectación en el personal de enfermería para desempeñarse de manera adecuada en el ámbito laboral. Los resultados coinciden con Alcántara, J. (20) que en su investigación concluye que el 35.8% mostró un nivel medio de desempeño laboral, y difieren con Campos, C. y Laureano, M. (18) donde presentan como resultados que el nivel de desempeño laboral en las enfermeras es de alto y medio 87.5% y 12% respectivamente.

Para Chiavenato, el desempeño laboral es la manera en la que los trabajadores actúan y se comportan para alcanzar los objetivos de la organización, considera además que un buen desempeño laboral es la fortaleza más importante de una organización (60). Observamos que en el Centro de Salud la sobrecarga laboral, el estrés y las malas relaciones en el entorno del trabajo tienen efectos perjudiciales en el desempeño laboral o cual influye negativamente en la eficacia y eficiencia para el desarrollo de las tareas y en el ambiente laboral.

Daniel Goleman, en su investigación llega a la conclusión de que la Inteligencia Emocional es de suma importancia para lograr satisfacción en el trabajo y un buen desempeño laboral, ya que permite a los profesionales entender y gestionar sus emociones y las de los demás, lo que a su vez logra que haya buenas relaciones interpersonales, entendimiento, mayor motivación y un mejor rendimiento laboral. (61).

**Tabla 4: Desempeño laboral por dimensiones del personal de enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.**

Nivel de Desempeño Laboral	Dimensiones					
	Desempeño de la tarea		Desempeño contextual		Desempeño contraproducente	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	8	32,00	5	20,00	8	32,00
Medio	10	40,00	18	72,00	11	44,00
Alto	7	28,00	2	8,00	6	24,00
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,00</b>	<b>25</b>	<b>100,00</b>	<b>25</b>	<b>100,00</b>

En la Tabla 4 se observa el personal de enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según **nivel de desempeño laboral en la dimensión: Desempeño de la tarea**, el 40% su nivel es medio (representa a 10 enfermeras) mientras que el 32% su nivel es bajo (representa a 08 enfermeras); **desempeño contextual**, el 72% su nivel es medio (representa a 18 enfermeras) mientras que el 20% su nivel es bajo (representa a 05 enfermeras); **desempeño laboral contraproducente**, el 44% su nivel es medio (representa a 11 enfermeras) mientras que el 32% su nivel es bajo (representa a 08 enfermeras).

En relación al desempeño laboral, referente a la dimensión desempeño de tareas observamos que hay un nivel alto, desempeño contextual alto y desempeño laboral contraproducente alto.

Frente a esto se debe proponer establecer metas claras, lo cual hará que el personal de salud tenga bien definidos sus propósitos personales y laborales; además de ello se tiene que gestionar los recursos humanos consiguiendo así que se reduzca o se postergue las actividades que no son prioritarias; y sobre todo que el personal de enfermería mantenga una actitud positiva y mejore la atención a los usuarios.

La presente investigación no coincide con Marmanillo (55) donde presenta como resultados que el 36.7% tienen un alto nivel de desempeño de tareas; lo cual es lo opuesto a esta investigación, también presenta que el 43.3% se encuentran en un alto nivel de desempeño contextual y que el 40% presentan un alto nivel de desempeño laboral contraproducente.

Para Campbell el desempeño de la tarea es la capacidad que tiene un trabajador para realizar sus responsabilidades de acuerdo a su nivel de conocimientos y capacidades, considera además que es un componente importante para medir el desempeño laboral de manera integral (62). El nivel de desempeño de la tarea se determina en función de los objetivos que establezca el profesional de salud en su área de trabajo, involucrando así dimensiones como la planificación, la eficiencia, la eficacia y además si sabe establecer prioridades y si dedica el tiempo necesario para realizar sus actividades.

Para mejorar ello se propone que los profesionales planifiquen sus jornadas, esto hará que decidan cuando hacer cada tarea, también deben priorizar identificando cuáles son las tareas más urgentes, es importante además que aprendan a delegar funciones y tareas que podrían ser realizadas por otro personal que labora con ellos y por último deben eliminar distracciones durante la jornada laboral esto hará que terminen sus actividades a tiempo evitando así situaciones estresantes, logrando también mantener buena salud física y mental por lo que podrán brindar una mejor atención a los usuarios que acuden al Centro de Salud Baños Inca.

Para Koopmans el desempeño contextual es un comportamiento que va más allá de las tareas laborales contribuyendo así al ambiente organizacional, social y psicológico, (63) en este estudio evaluamos principalmente las competencias del profesional de salud involucrando conductas que influyen en la realización de los procedimientos de

enfermería, pero que estas tienen un impacto significativo en los usuarios atendidos por el profesional y en los compañeros de trabajo que laboran con el mismo.

Los profesionales que presentan dificultades en el desempeño contextual, se debe a que ellos manifiestan que en muchas ocasiones las atenciones de enfermería se realizan en base a manuales o estrategias ya reglamentadas por el Ministerio de Salud en el que ellos se tienen que regir y cumplirlas; además a la elevada cantidad de pacientes que atienden por turno en cada consultorio ellos no se abastecen para realizar una evaluación más profunda y personalizada a los usuarios, por lo que la mayoría de veces realizan una atención mecanizada para avanzar y terminar sus actividades a tiempo. Para ello se propone disminuir la cantidad de citas programadas para cada turno y contratar más profesionales para que cada uno puede desenvolverse y atender las necesidades de los usuarios y con ello poder contar con el tiempo y la motivación necesaria para fortalecer sus conocimientos académicos y seguir capacitándose constantemente; además se debe incentivar a los profesionales a trabajar en equipo, involucrándose en actividades de manera voluntaria, ayudando a sus compañeros de trabajo, logrando así un mejoramiento de la productividad y de las relaciones sociales en el Centro de Salud Baños del Inca

Robinson y Bennett definen al Desempeño Laboral contraproducente como conductas antisociales que los trabajadores demuestran en su lugar de trabajo (64), podemos decir que son aquellas conductas negativas que realiza el profesional de enfermería de manera voluntaria, estos comportamientos afectan el rendimiento personal y laboral tanto del profesional como de todas las personas que lo rodean.

El bajo porcentaje de desempeño laboral contraproducente en esta investigación muestra que existe un ambiente laboral favorable entre los profesionales de salud y la relación que tienen con los usuarios atendidos lo cual influye de manera positiva en el desempeño laboral de los mismos. Además, se debe implementar acciones que mejoren el ambiente laboral como la comunicación asertiva, el respeto entre todo el personal de salud, evitar espacios o situaciones que generen conflictos y promover descansos y pausas activas.

La percepción que se tienen los profesionales de enfermería sobre el desempeño en las diferentes dimensiones laborales están en nivel medio y bajo en el desempeño contextual y de tareas y un nivel bajo en el desempeño contextual contraproducente esto va en relación con comportamientos disfuncionales o problemáticos no productivos que no garantizan un entorno laboral saludable y eficiente, que pueden darse por acciones perjudiciales por parte del trabajador debido a la falta de habilidades, motivación o supervisión adecuada.

**Tabla 5: Relación del nivel de Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.**

Nivel de Síndrome de Burnout	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	1	4,00	2	8,00	0	0,00	3	12,00
Medio	3	12,00	9	36,00	5	20,00	17	68,00
Alto	1	4,00	3	12,00	1	4,00	5	20,00
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>20,00</b>	<b>14</b>	<b>56,00</b>	<b>6</b>	<b>24,00</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

En la Tabla 5 se observa el personal de enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según nivel de Síndrome de Burnout y desempeño laboral, el 36% su nivel del Síndrome de Burnout y desempeño laboral es medio (representa a 9 enfermeras) y que el 20% su nivel del Síndrome de Burnout es medio y su nivel de desempeño laboral es alto (representa a 5 enfermeras); Estos resultados indican que no existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.502$

En la investigación los profesionales de Enfermería del Centro de Salud Baños del Inca el más alto porcentaje se encuentra en el nivel medio con 36% según nivel de Síndrome de Burnout y desempeño laboral. Estos resultados coinciden con el estudio de Caycho (14) se observó que el 54% presenta un nivel medio de síndrome de Burnout y el 57% presenta el mismo nivel de desempeño laboral. Y concluye que no existe una relación entre ambas variables. Y difiere con la investigación de Navarro (53) donde presenta como resultados la existencia de una correlación considerada como significativa entre

Síndrome de Burnout y el desempeño laboral; de igual manera, se realizó el debido cálculo del coeficiente de Spearman, determinando así que la correlación existente entre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral, es de manera positiva y alta.

Demerouti y Bakker han investigado la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral y llegaron a la conclusión de que el burnout puede tener un impacto negativo en la productividad y la calidad del trabajo; y que esto se ocasiona cuando las demandas del trabajo superan los recursos disponibles del profesional; estos autores proponen un modelo circular donde explican que el desempeño laboral y el burnout interactúan dinámicamente, es decir que un bajo desempeño puede aumentar las demandas laborales lo que a su vez puede intensificar al burnout. (65)

Los resultados de esta investigación podrían ser utilizados por la Jefa de la Zona Sanitaria Baños del Inca para implementar talleres donde aprendan técnicas de gestión del estrés como por ejemplo la meditación, el ejercicio, también deben desarrollar estrategias de mejora que pueden ser el desarrollo de habilidades para aumentar la eficacia y confianza en el trabajo, proporcionar incentivos y recursos para que los profesionales puedan realizar su trabajo de manera efectiva, y también es importante que aprendan a establecer límites para disminuir la carga laboral en el tiempo de trabajo además deben fomentar cultura de respeto y apoyo positivo entre colegas lo cual puede transformar el ambiente laboral impulsando la productividad y la colaboración para mejorar el entorno de trabajo que va a repercutir en la calidad de atención de los pacientes y en el personal que labora en el Centro de Salud Baños del Inca.

## CONCLUSIONES

En el presente trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- El personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según Síndrome de Burnout, se encuentra entre nivel medio (68%) y nivel bajo (20%)
- El personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según **desempeño laboral**, más de la mitad tiene nivel medio y menos de la cuarta parte tiene nivel alto
- El personal de enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según nivel de Síndrome de Burnout y desempeño laboral, el 36% su nivel del Síndrome de Burnout es regular y su nivel de desempeño laboral es medio y que el 20% su nivel del Síndrome de Burnout es regular y su nivel de desempeño laboral es alto.
- Al contrastar la hipótesis se encontró que no Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%, con un  $p=0.502$ .

## RECOMENDACIONES

1. Al jefe del Centro de Salud Baños del Inca

Promover las actividades físicas recreativas, ahora llamadas “Pausas Activas” con la finalidad de mejorar el estado de ánimo del personal que labora en dichas instituciones logrando así una distracción durante la jornada laboral lo que a su vez hará que los profesionales se relajen y presten un mejor servicio, brindando así una atención de calidad a sus pacientes.

2. A los profesionales de enfermería del Centro de Salud Baños del Inca, organizarse para tener espacios motivacionales y trabajar en conjunto para mejorar el bienestar de las relaciones interpersonales, disminuyendo así el riesgo de desarrollar Síndrome de Burnout.

3. A la Escuela Profesional de Enfermería, forme a los futuros licenciados en enfermería con buenas bases en conocimientos y en calidad de atención hacia sus pacientes y que además mantengan un ambiente laboral saludable con sus colegas, reconociendo también desde ya su labor y desempeño académico apoyándolos para que puedan lograr sus metas personales y profesionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Freudenberger, H. Herbert J. Freudenberger y la creación del síndrome de burnout como un síndrome psicopatológico; 1974 [Internet]. [Consultado 09 julio 2025]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/346586006\\_Herbert\\_J\\_Freudenberger\\_and\\_the\\_making\\_of\\_burnout\\_as\\_a\\_psychopathological\\_syndrome](https://www.researchgate.net/publication/346586006_Herbert_J_Freudenberger_and_the_making_of_burnout_as_a_psychopathological_syndrome).
2. Organización Mundial de la Salud. El bienestar mental de los profesionales de la salud. OMS: 2021 [Internet]. [Consultado 09 julio 2025]. Disponible en: [https://www.whpa.org/sites/default/files/2021-06/STAND%20UP%20FOR%20POSITIVE%20PRACTICE%20ENVIRONMENTS\\_FACTSHEET\\_MENTAL%20HEALTH\\_ES.pdf](https://www.whpa.org/sites/default/files/2021-06/STAND%20UP%20FOR%20POSITIVE%20PRACTICE%20ENVIRONMENTS_FACTSHEET_MENTAL%20HEALTH_ES.pdf)
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. OMS: 2020. [Internet]. [Consultado 5 mar 2024]. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
4. Organización Mundial de la Salud. El burnout, reconocido por la OMS como una enfermedad profesional. 2019. [Internet]. [Consultado 5 mar 2024]. Disponible en: <https://prevencionar.com/2019/05/30/el-burnout-reconocido-por-la-oms-como-una-enfermedad-profesional/>
5. Gutiérrez O, Lobo N, Martínez J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. Universidad y Salud [Revista en internet]. 2018 [Consultado 8 de mar 2024]; 20(1): 37-43. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00037.pdf>
6. Juárez A, Idrovo A, Camacho A, Placencia O. Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. Salud Mental. [Revista en internet]. 2014 [Consultado 8 de mar 2024]; 37(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/582/58231307010.pdf>
7. Saborio L, Murillo L. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica [Revista en internet]. 2015 [Consultado 10 de mar 2024]; 32(1). Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
8. Uribe M, Illesca M. Burnout en estudiantes de enfermería de una universidad privada. Investigación en Educación Médica. [Revista en internet]. 2017, [Consultado 15 de mar 2024]; 6(24): 234-241. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505716300825>
9. Arias W., Del Carpio A., Delgado Y., Ortiz M., Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Medicina y Seguridad del Trabajo [Revista en Internet]. 2017 [Consultado 18 de mar 2024]; 63(249). Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/323880487\\_Sindrome\\_de\\_burnout\\_en\\_personal\\_de\\_salud\\_de\\_Arequipa](https://www.researchgate.net/publication/323880487_Sindrome_de_burnout_en_personal_de_salud_de_Arequipa)

10. Hernández T. Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. Agricultura, Sociedad y Desarrollo [Revista en Internet] 2018 [Consultado 18 de mar 2024]; 15(2). Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-54722018000200161](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722018000200161).
11. Márquez 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 Los Ceibos [Internet]. [Guayaquil]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020 [Consultado 20 de mar 2024]. Disponible en: <http://201.159.223.180/handle/3317/15060?fbclid=IwAR0ydcjszDEsLO7u3Ftc5zThGJ-c6TBvfjQ2Ggb7mPLfKCKkjchTcaQqVXQ>
12. Chávez P. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en los servidores públicos de salud del Hospital del Día IESS La Troncal en tiempos de pandemia [Internet]. [Milagro]: Universidad Estatal del Milagro; 2022 [Consultado 20 de mar 2024]. Disponible en: [http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5871?fbclid=IwAR1ibPqGkF87ZeE7UFgEnChmKYZrcyxW7M\\_xDm6B3oopKHBpcuCj7OkW5nw](http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5871?fbclid=IwAR1ibPqGkF87ZeE7UFgEnChmKYZrcyxW7M_xDm6B3oopKHBpcuCj7OkW5nw)
13. Fernández M. Burnout en especialistas de Medicina Familiar y Comunitaria de Cataluña durante la quinta ola de la pandemia COVID-19; 2024[Consultado 20 de mar 2024]. Disponible en [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1699-695X2023000300005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2023000300005)
14. Caycho Y. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, lima 2019 [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional del Callao; 2021[Consultado 24 de mar 2024]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6069>
15. Cabrera A, Inca M. El síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio Enrique Bernales, Comas – 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad Privada del Norte; 2020 [Consultado 28 de mar 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28051>
16. Altamirano K. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019 [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2021 [Consultado 28 de mar 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60632?show=full>
17. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021 [Consultado 28 de mar 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58238>

18. Campos C, Laureano M. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo [Internet]. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2021 [Consultado 28 de mar 2024]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17958>
19. Araujo C. y Cubas I. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente Cajamarca 2021. [Internet]. [Cajamarca]: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2022 [Consultado 30 de mar 2024]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2295>
20. Alcántara J. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Contumazá durante la pandemia, 2021. [Internet]. [Cajamarca]: Universidad Nacional de Cajamarca; 2022 [Consultado 30 de mar 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4773>
21. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Jobburnout. *AnnuRevPsychol.* 2001 [Internet]. [Consultado 30 de mar 2024]; 52:397-422. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11148311/>.
22. Maslach C., Jackson S. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav.* 1981 [Internet]. [Consultado 30 de mar 2024]; 2(2):99-113. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>
23. Martínez A.; *Revista de comunicación Vivat Academia*; El Síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión; septiembre 2010; [Internet]. [Consultado 30 de mar 2024]; Doi: <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
24. Astudillo P, Alarcón AM, Lema M. Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. *Cienc. enferm.* 2009; [Internet]. 2020 [Consultado 6 abr 2024]; XV(3):111-22. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532009000300012&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532009000300012&script=sci_arttext).
25. Van Bogaert P. Commentary on Kowalski C, Ommen O, Driller E, Ernstmann N, Wirtz M, Kohler T, et al. (2010). Burnout in nurses-the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *J Clin Nurs* 19, 1654-1663. *J Clin Nurs.* 2011; [Internet]. 2020 [Consultado 6 abr 2024]; 20(5-6): 913-4. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748913001533>
26. Hanrahan N, Aiken L, McClaine L, Hanlon A. Relationship between psychiatric nurse work environments and nurse burnout in acute care general hospitals. *Issues Ment Health Nurs* 2010; [Internet]. 2020 [Consultado 6 abr 2024]; 31(3): 198-207. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3109/01612840903200068>.
27. Jourdain G, Chenevert D. Job demands-resources, burnout and intention to leave the nursing profession: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud.* 2010; [Internet].

- 2020 [Consultado 6 abr 2024]; 47(6): 709-22. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748909003630>
28. Tejada P. Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en colaboradores, 2023; [Internet]. [Consultado diciembre 2024]; Disponible en: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18264/T018\\_73035815\\_T.pdf?sequence=1](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18264/T018_73035815_T.pdf?sequence=1)
29. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Cienc Trab.* 2017; [Internet]. [Consultado 30 de mar 2024]; 19(58):59-63. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100059](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059)
30. Maslach, C. Comprendiendo el burnout. *Ciencia & Trabajo.* 2009. [Internet]. [Consultado 30 de mar 2024] 11(32), 37-43. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Christina\\_Maslach/publication/41126168\\_Comprendiendo\\_el\\_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=21](https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=21)
31. Ferrel R. El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Handbook of occupational health psychology.* [Internet]. 2003 [Consultado 30 de mar 2024]; 245-64. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2002-18427-012>
32. Porter L, Lawler S. Teoría de la motivación. México: Prentice Hall; [Internet]. 1988. [Consultado 30 de mar 2024]; Disponible en: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9872.pdf>
33. Perilla L. David C. McClelland (1917 -1998). *Revista Latinoamericana de Psicología* [Internet]. 1999 [Consultado 30 de mar 2024]; 30(3), 529-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
34. Adams, JS (1963) Hacia una comprensión de la inequidad. *Revista de psicología social y anormal*, 67, 422-436. [Internet]. [Consultado 30 de mar 2024]; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1037/h0040968>
35. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería; *Más Vita*, 4(4), 206-2016. [Internet]. [Consultado 30 de mar 2024] Disponible en: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
36. Dalton, M., Hoyle, D. & Watts, M. (2007) *Relaciones Humanas*. Tercera Edición: México: International Thomson Editores, S.A.
37. Chiavenato, I. *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill.; 2020; [Internet]. [Consultado 24 de abril 2024] Disponible en: [https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I\\_2011\\_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

38. Campos L. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos; 2020; [Internet]. [Consultado 24 de abril 2024] Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1609-74752022000100063](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063) [Consultado diciembre 2024]
39. Cuello R., Cienfuegos R., El desempeño laboral desde una perspectiva teórica; 2020; [Internet]. [Consultado 24 de abril 2024] Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/3c9d4628-f851-42de-a44b-ff5bc027372b>.
40. Cuadros A., Valverde F., La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral en los líderes y ejecutivos de venta de la compañía de seguros pacifico vida en Arequipa; 2018; [Internet]. [Consultado 24 de abril 2024] Disponible en: <https://1library.co/article/dimensiones-desempe%C3%B1o-laboral-inteligencia-emocional-influencia-desempe%C3%B1o-l.y96nxkdy>
41. Stein D, Stein M, Macêdo F, Lorenzini A. O papel do enfermeiro no contexto hospitalar: a visão de profissionais de saúde. Cienc Cuid Saúde. 2008 [Internet]. 2020 [Consultado 24 de abril 2024] 7(3): 319-26
42. Silva A, Peduzzi M. O trabalho de enfermagem em laboratórios de análises clínicas. Rev Lat Am Enfermagem. 2005; [Internet]. 2020 [Consultado 24 de abril 2024] 13(1): 65-71.
43. Guarín G, Castrillón M. El mundo de la enfermera: "uno aquí no se sienta". Contexto de los cuidados. Invest Educ Enferm. 2009; [Internet]. 2020 [Consultado 24 de abril 2024]; 27(2): 226-34.
44. Murofuse N, Abranches S, Napoleao A. Reflections on stress and burnout and their relationship with nursing. Rev Lat Am Enfermagem. 2005; [Internet]. 2020 [Consultado 6 abr 2024]; 13(2): 255-61
45. Creswell, J. W. y Creswell, J. D. (2017). Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (3a ed.). SAGE Publications.
46. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
47. J. Casas, A. Campos, D. (2003). La encuesta como técnica de investigación: Madrid. España. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion-elaboracion-cuestionarios-13047738>: [Consultado diciembre 2024]
48. Ramos P.; Barrada J.; Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores argentinos; 2019 disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000300006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006) [Consultado diciembre 2024]

49. Giani C.; Principio de respeto, 2024 Disponible en: <https://ribeter.org/cual-es-el-principio-de-respeto/> [Consultado diciembre 2024]
50. Zerón A.: Beneficencia y no maleficencia; 2019; Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>; [Consultado diciembre 2024]
51. Consejo Internacional de enfermeras; Código de ética del CIE para las enfermeras; 2021; Disponible en: <https://www.pol.una.py/wp-content/uploads/2020/09/PRINCIPIOS-ETICOS-DE-ENFERMERIA.pdf>; [Consultado diciembre 2024]
52. Emanuel EJ. Bioethics in the practice of medicine; 2024; Disponible en: <https://www.wonder.legal/es/modele/consentimiento-informado>; [Consultado diciembre 2024]
53. Navarro F. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa Privada Sudameriz Pucallpa, 2023 [Internet]. [Pucallpa]: Universidad Nacional de Ucayali; [Consultado 01 de may 2025]. Disponible en: <https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8cc15c07-dae0-44f0-bc02-403fbbece281/content>
54. OMS, Síndrome de burnout en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades; 2022; Disponible en: <https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad#:~:text=Para%20la%20OMS%2C%20existen%20tres%20signos%20principales%20de%20burnout:&text=Sensaci%C3%B3n%20de%20cansancio%20o%20agotamiento%20de%20la%20energ%C3%ADa;&text=Aumento%20del%20desapego%20mental%20hacia,cinismo%20relacionados%20con%20el%20mismo;&text=Reducci%C3%B3n%20de%20la%20eficacia%20profesional,estr ell%C3%A9%22%2C%20reconoce%20la%20periodista>; [Consultado febrero 2025]
55. Marmanillo E. Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Laboral en el área de operaciones de un banco, lima, 2023[Internet]. [Lima]: Universidad San Ignacio de Loyola; [Consultado 01 de may 2025]. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/90942556-c16f-4529-ac93-a5ea40ea177a>
56. Sáez PO. OMS. Síndrome de burnout es reconocido oficialmente por la OMS [internet].; 2019; Disponible en: <https://nacionfarma.com/sindrome-del-burnout-reconocido-por-la-oms/>; [Consultado febrero 2025]
57. Spiegel D., Trastorno de despersonalización/desrealización; Disponible en: <https://www.msdmanuals.com/es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-disociativos/trastorno-de-despersonalizaci%C3%B3n-desrealizaci%C3%B3n?ruleredirectid=758>; [Consultado febrero 2025]



# **ANEXOS**

**Anexo N° 01**  
**Tablas de resultados**

**Tabla: Agotamiento Emocional y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería según Agotamiento emocional y Desempeño Laboral en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.**

<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>Desempeño laboral</b>							
	<b>Bajo</b>		<b>Medio</b>		<b>Alto</b>		<b>Total</b>	
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Bajo	1	4	2	8	4	16	7	28
Medio	2	8	9	36	2	8	13	52
Alto	2	8	3	12	0	0	5	20
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

En la Tabla se observa el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según Nivel de Síndrome de Burnout (**Agotamiento emocional**) y Desempeño Laboral, el 36% su nivel del Síndrome de Burnout y de Desempeño Laboral es medio (representa a 9 enfermeras) y que el 16% su nivel del Síndrome de Burnout es bajo y su nivel de Desempeño Laboral es Alto (representa a 4 enfermeras). Estos resultados nos indican que Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout (Agotamiento emocional) y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.018$

**Tabla: Relación del Nivel de Síndrome de Burnout según Despersonalización y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería según Despersonalización y Desempeño Laboral en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.**

Despersonalización	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	2	8	4	16	4	16	10	40
Medio	0	0	7	28	2	8	9	36
Alto	3	12	3	12	0	0	6	24
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

En la Tabla se observa el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según Nivel de Síndrome de Burnout (**Despersonalización**) y Desempeño Laboral, el 28% su nivel del Síndrome de Burnout es medio y su nivel de Desempeño Laboral es medio (representa a 7 enfermeras) y que el 16% su nivel del Síndrome de Burnout es bajo y su nivel de Desempeño Laboral es Alto (representa a 4 enfermeras). Estos resultados nos indican que Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout (Despersonalización) y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.006$

**Tabla: Relación del Nivel de Síndrome de Burnout según Realización personal y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.**

Realización Personal	Desempeño Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	3	12	5	20	0	0	8	32
Medio	1	4	7	28	2	8	10	40
Alto	1	4	2	8	4	16	7	28
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

En la Tabla se observa el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según Nivel de Síndrome de Burnout (**Realización personal**) y Desempeño Laboral, el 28 % su nivel del Síndrome de Burnout es medio y su nivel de Desempeño Laboral es medio (representa a 7 enfermeras) y que el 20 % su nivel del Síndrome de Burnout es bajo y su nivel de Desempeño Laboral es medio (representa a 5 enfermeras). Estos resultados nos indican que Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout (Realización personal) y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.002$

**Tabla: Relación del Nivel de Síndrome de Burnout según Desempeño Laboral y Desempeño de tareas en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.**

Desempeño laboral	Desempeño de tareas							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	1	4	2	8	0	0	3	12
Medio	5	20	5	20	7	28	17	68
Alto	2	8	3	12	0	0	5	20
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

En la Tabla se observa el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según Nivel de Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral (**Desempeño de la tarea**), el 28% su nivel del Síndrome de Burnout es medio y su nivel de Desempeño Laboral es Alto (representa a 7 enfermeras) y que el 20% su nivel del Síndrome de Burnout es medio y su nivel de Desempeño Laboral es medio (representa a 5 enfermeras). Estos resultados nos indican que No Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral (Desempeño de la tarea) en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.158$

**Tabla 10: Relación del Nivel de Síndrome de Burnout según Desempeño Laboral y Desempeño contextual en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca 2024**

Desempeño laboral	Desempeño Contextual							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Bajo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
<b>Medio</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>68</b>
<b>Alto</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>20</b>
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

En la Tabla se observa el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según Nivel de Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral (**Desempeño Contextual**), el 48% su nivel del Síndrome de Burnout es medio y su nivel de Desempeño Laboral es Alto (representa a 12 enfermeras) y que el 16% su nivel del Síndrome de Burnout es medio y su nivel de Desempeño Laboral es bajo (representa a 4 enfermeras). Estos resultados nos indican que No Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral (Desempeño contextual) en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.366$

**Tabla: Relación del Nivel de Síndrome de Burnout según Desempeño Laboral y Desempeño laboral contraproducente en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, 2024.**

Desempeño laboral	Desempeño Laboral Contraproducente							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	3	12	0	0	0	0	3	12
Medio	5	20	8	32	4	16	17	68
Alto	0	0	3	12	2	8	5	20
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

En la Tabla se observa el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca según Nivel de Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral (**Desempeño laboral contraproducente**), el 32% su nivel del Síndrome de Burnout es medio y su nivel de Desempeño Laboral es Alto (representa a 08 enfermeras) y que el 20% su nivel del Síndrome de Burnout es medio y su nivel de Desempeño Laboral es bajo (representa a 5 enfermeras). Estos resultados nos indican que No Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral (Desempeño contraproducente) en el personal de Enfermería en el Centro de Salud de Baños del Inca – Cajamarca, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.172$

## Anexo N° 02

### ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-HSS)

Agradeceré lea detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

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

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
	<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>							
01	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
02	Cuando termino mi jornada me siento agotado.							
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
06	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
08	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
09	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>							
05	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							
	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>							
04	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
07	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
09	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

## DESEMPEÑO LABORAL

### PRESENTACIÓN.

Estimados licenciados(as), solicito su disposición y colaboración en mi trabajo de investigación titulado ‘El síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud Baños del Inca, 2024’, para lo cual solicito que Ud. responda de manera veraz las preguntas.

Indicaciones: marque una sola alternativa según corresponda.

**FORMATO A:** Para medir el síndrome de Burnout

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Desempeño de la tarea</b>						
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
<b>Desempeño contextual</b>						
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales.					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas					
<b>Desempeño laboral contraproducente</b>						
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

**Anexo N° 03**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estudio “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD BAÑOS DEL INCA”

CAJAMARCA, 2024”, siendo investigador: Infante Tapia, Gabriela Lizbeth.

Yo, Licenciada/o.....,con DNI/..... he leído la hoja de información que se me ha entregado acerca del estudio, he recibido suficiente información y he tenido la posibilidad de resolver todas las dudas que se me hubieran planteado y comprendo que mi participación es voluntaria. Los datos personales que se recojan, van a ser utilizados únicamente a efectos de permitir el análisis de datos y se tratarán de forma confidencial. Deseo manifestar mi voluntad de participar en dicho trabajo y para ello firmo el presente documento.

Cajamarca, .... de.....del 2025.

.....

Firma

## Alfa de Cronbach de la variable Síndrome de Burnout

### Prueba piloto

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
8	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
9	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	22

## Alfa de Cronbach de la variable Desempeño laboral

### Prueba piloto

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	1	2	1	1	5	3	5	5	2	2	5	2	3	5	5	3	1	2	1	1
2	1	1	4	1	5	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	4	1
3	3	5	5	5	1	3	5	1	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	5
4	5	5	5	3	5	1	3	1	3	4	5	4	3	4	5	4	1	3	1	3
5	4	3	3	1	2	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3
6	5	5	4	3	5	4	2	2	4	5	5	1	4	5	5	1	4	2	2	4
7	1	1	1	1	5	5	4	4	1	4	5	5	1	5	5	2	1	1	1	1
8	5	5	5	5	5	3	1	2	5	1	5	5	4	3	1	1	5	1	5	1
9	1	3	1	3	5	3	1	5	3	1	3	5	1	3	2	5	3	1	1	1
10	3	1	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	2	1	1	5	3	5	5	2

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	10	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	20

# GABRIELA LIZBETH INFANTE TAPIA

## SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD BAÑO...

 My Files

 My Files

 Universidad Nacional de Cajamarca

### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid:::3117:488013924

Fecha de entrega  
28 ago 2025, 10:29 a.m. GMT-5

Fecha de descarga  
29 ago 2025, 7:45 a.m. GMT-5

Nombre del archivo  
TESIS FINAL.pdf

Tamaño del archivo  
691.2 KB

83 páginas

17.838 palabras

98.637 caracteres

## 19% Similitud general

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

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

### Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

### Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

### Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 12% 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.unac.edu.pe	3%
2	Internet	www.ti.autonomaedica.edu.pe	3%
3	Internet	repositorio.unc.edu.pe	3%
4	Internet	repositorio.upn.edu.pe	2%
5	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios on 2025-03-13	<1%
7	Internet	www.repositorio.autonomaedica.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad de San Martin de Porres on 2024-10-12	<1%
9	Trabajos entregados	uncedu on 2024-05-15	<1%
10	Internet	repositorio.unsch.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	uncedu on 2024-03-21	<1%