



**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UNA CLÍNICA PRIVADA,  
LIMA- 2020”**

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

**PRESENTADO POR:**

**CCOSCCO DE LA CRUZ, ALICIA**

**ASESORA:**

**Dra. CÁRDENAS DE FENANDEZ, MARÍA HILDA**

**LIMA - PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por el apoyo absoluto que siempre me ofrecen día a día a pesar de la distancia, a mis hermanos que siempre estuvieron conmigo motivándome, así mismo a mi hija Amira quien ha sido mi motivo a seguir y cumplir mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

A ti mi Dios por dame la vida, salud, sabiduría y ser mi guía para poder hacer realidad mis anhelos.

A mis padres, Antonio y Julia I. excelentes y maravillosos quienes con sus sabios consejos me enseñaron a seguir y lograr mis anhelos, orgullosa de tenerlos en mi vida.

A mis hermanos(as) que siempre estuvieron y confiaron en mí.

A mis maestras (os) de la universidad por haber compartido sus saberes y experiencias en mi aprendizaje profesional.

## ÍNDICE GENERAL

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Índice de tablas .....                | 5  |
| Índice de gráficos .....              | 6  |
| Índice de anexos .....                | 7  |
| RESUMEN .....                         | 8  |
| ABSTRACT .....                        | 9  |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....          | 10 |
| <b>II. MATERIALES Y MÉTODOS</b> ..... | 22 |
| <b>III RESULTADOS</b> .....           | 29 |
| <b>I.V DISCUSIÓN</b> .....            | 42 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....      | 48 |
| ANEXOS .....                          | 52 |

## Índice de Tablas

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla1.</b> Técnica e instrumento a utilizar.....  | 24 |
| <b>Tabla2.</b> Técnica e instrumento a utilizar.....  | 25 |
| <b>Tabla 3.</b> Rangos para interpretación de confiabilidad.....  | 26 |
| <b>Tabla 4.</b> Coeficiente de confiabilidad para el instrumento de desempeño.....                        | 26 |
| <b>Tabla 5.</b> Datos sociodemográficos del personal de enfermería.....                                   | 27 |
| <b>Tabla 6.</b> Estadístico descriptivo de las variables,.....  | 28 |
| <b>Tabla 7.</b> Frecuencia del variable Síndrome de burnout.....  | 30 |
| <b>Tabla 8.</b> Frecuencia de la dimensión agotamiento emocional.....                                     | 31 |
| <b>Tabla 9.</b> Frecuencia de la dimensión despersonalización.....  | 32 |
| <b>Tabla 10.</b> Determinación del Síndrome de Burnout en Enfermeras de una Clínica Privada de Lima.....  | 33 |
| <b>Tabla 11.</b> Determinación del Desempeño laboral en enfermeras(os) en una clínica de Lima.....        | 35 |
| <b>Tabla12.</b> Análisis de normalidad de las variables Síndrome de Burnuot y Desempeño laboral.....      | 36 |
| <b>Tabla13.</b> Prueba de correlación entre las variables de Síndrome de Burnuot y Desempeño laboral..... | 38 |
| <b>Tabla14.</b> Correlación entre Agotamiento emocional y Desempeño laboral.....                          | 39 |
| <b>Tabla 15.</b> Correlación entre despersonalización y Desempeño laboral.....                            | 40 |
| <b>Tabla16.</b> Correlación entre Realización personal y Desempeño laboral.....                           | 41 |

## Índice de gráficos

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1:</b> Gráfico de barras en la dimensión agotamiento emocional realizados a las enfermeras(os) en una clínica privada de Lima.....    | 21 |
| <b>Figura 2:</b> Gráfico de barras de la dimensión despersonalización realizados a las enfermeras(os) en una clínica privada de Lima.....       | 22 |
| <b>Figura 3:</b> Gráfico de barras de la dimensión realización profesional encuestados a las enfermeras(os) en una clínica privada de Lima..... | 23 |
| <b>Figura 4:</b> Gráfico de barras del variable desempeño laboral realizados a las enfermeras(os) en una clínica privada de Lima.....           | 24 |

## Índice de anexos

|   |    |
|---|----|
| <b>Anexo A.</b> Matriz Operacionalización de variables.....                           | 41 |
| <b>Anexo B.</b> Instrumentos de recolección datos.....                                | 43 |
| <b>Anexo C.</b> Consentimiento informado.....   | 47 |
| <b>Anexo D.</b> Aspectos administrativos del estudio.....                             | 48 |
| <b>Anexo E.</b> Recursos a utilizarse para el desarrollo del estudio.....             | 50 |
| <b>Anexo F.</b> Tabla de valores de correlación de Rho de Spearman.....               | 51 |
| <b>Anexo G.</b> Base de datos procesados en SPSS versión 25 (vista de datos).....     | 52 |
| <b>Anexo H.</b> Base de datos procesados en SPSS versión 25 (vista de variables)..... | 53 |

## RESUMEN

El personal de salud son los más susceptibles a factores internos y externos que conlleva al estrés laboral y desarrollar el síndrome de burnout, que va repercutir en el desempeño laboral afectando notoriamente en la calidad y calidez humano de su atención al usuario. Objetivo. Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020. En cuanto a metodología, fue no experimental, diseño descriptivo- correlacional y de enfoque cuantitativo. Para la medición del variable Síndrome de Burnout se utilizó la técnica de la encuesta y se usó el instrumento de medición Maslach Burnout Inventory (MBI), para el variable desempeño laboral se utilizó el instrumento estructurado por la investigadora el cual a sido revisado y validado por el juicio de expertos. La muestra estuvo conformada por 90 profesionales de enfermería; 14 son enfermeros y 76 son enfermeras. Se obtuvo los siguientes resultados: sobre las dimensiones del síndrome de Burnout, el 73% de los trabajadores presenta un agotamiento emocional medio, el 82% presenta alto nivel en despersonalización y un 94% de los trabajadores tiene alto nivel de realización personal, mediante este resultado se difiere a 5 colaboradores que tienen presencia de síndrome de Burnout, en 21 hay tendencia y en 64 hay ausencia. En cuanto al segundo variable el 66% de los colaboradores tienen un excelente desempeño laboral. En relación a las variables de síndrome de Burnout y desempeño laboral se encontró una correlación negativa media de ( $Rho = -0.710$ ) Spearman con nivel de significancia bilateral  $P\text{-valor} = 0.000$  menor a  $\alpha$  (0.05). En conclusión. Existe la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020. al ser una relación negativa moderada significa que estas variables con inversamente proporcionales, mencionar que a un bajo nivel o ausencia de síndrome de Burnout el desempeño laboral es óptimo de los trabajadores.

**PALABRAS CLAVES:** Síndrome de burnout, estrés laboral, desempeño laboral, cinismo, enfermería.



## ABSTRACT

Health personnel are the most susceptible to internal and external factors that lead to work stress and develop burnout syndrome, which will have an impact on work performance, notoriously affecting the quality and human warmth of their customer service. The objective of the research was to determine the relationship between the Burnout syndrome and work performance of the nursing staff in a private clinic, Lima 2020. Regarding methodology, it was a type of non-experimental research with a descriptive-correlational design and a quantitative approach. For the measurement of the burnout syndrome variable, the technique used was the survey, for which the Maslach Burnout Inventory (MBI) measuring instrument was used and the instrument structured by the researcher was used to measure work performance, which was validated by the trial of experts. The sample consisted of 90 professionals, of which 14 are nurses and 76 are nurses. The following results were obtained: on the dimensions of the burnout syndrome, 73% of the workers present medium emotional exhaustion, 82% have a high level of depersonalization and 94% have a high personal fulfillment, through this result it is deferred that 5 employees have the presence of burnout syndrome, in 21 there is a trend and in 64 there is an absence. Regarding the second variable, 66% of employees have an excellent job performance. Regarding the relationship of the variables burnout syndrome and job performance, a negative mean correlation of (Rho = -0.710) Spearman was obtained with a bilateral significance level P-value = 0.000 lower than  $\alpha$  (0.05). In conclusion, there is a relationship between the Burnout syndrome and work performance of the nursing staff in a private clinic, Lima 2020, being a moderate negative relationship means that these variables are inversely proportional, that is, at a low level or absence of burnout work performance is optimal in employees.

**KEY WORDS:** Burnout syndrome, job stress, job performance, cynicism and nursing.

## I. INTRODUCCIÓN

La situación en que vivimos actualmente y el mundo globalizado de hoy demanda a centros empresariales a presentar diversas estrategias, planes y programas para poder mantener la competitividad en el sector. Por ello, diversos estudios se demuestran que en organizaciones privadas y públicas se presentan diferentes tipos de problemas debido al rendimiento de sus trabajadores, teniendo como uno de las causas el síndrome burnout el cual repercute de manera inadecuada en el desempeño laboral de sus colaboradores en especial en los profesionales de la salud, quienes afrontan muchos cambios psicosociales (social, químico y biológico), no solo en la comunidad sino también dentro de lo familiar, laboral y personal. Asimismo, son factores que se definen en el desenvolvimiento de un individuo en su puesto de trabajo. Dado a la competitividad del personal va generando mayores cambios en las instituciones dando una influencia negativa para la salud de los trabajadores como para las organizaciones o empresas (1).

La gran mayoría de las respuestas son constantes, y desarrollados en el personal de enfermería y todo trabajador que tenga contacto directo, son quienes manifiestan con facilidad fatiga, fastidio, aburrimiento, irritabilidad y bajo rendimiento en su desempeño en los servicios o centros de labor, cómo respuesta a carga laboral, demanda de pacientes y familiares. La Organización Mundial de la Salud (OMS) “Lo reconoce como un cansancio físico y psicológico asociado al estrés por exceso de trabajo que no fue gestionado y manejado con éxito” (2).

Asimismo, “el síndrome de burnout o estar quemado es un dilema en el sector salud que generalmente es a consecuencia del estrés que experimentan los colaboradores durante el arduo labor que realizan en su horario de su jornada laboral en los centros hospitalarios o clínicas privadas, es por ello que este problema generalmente padecen los profesionales de la salud y educación” (3).

Estas circunstancias en que el profesional de asistencial de enfermería tiende a tener síntomas de síndrome de burnout que desencadena en el que hacer de sus actividades de enfermería, por tal motivo el estudio de la investigación tiene la

finalidad de efectuar un estudio a las dimensiones del burnout que puede perjudicar el rendimiento . Por ello, que el desempeño laboral en enfermeras esta basada en conocimiento la capacidad que poseen para actuar de manera holística donde el desempeño va orientados a la interacción paciente enfermera y familia con un solo objetivo de lograr el bienestar en los clientes (4).

En los servicios de hospitalización de una clínica privada, se hospitalizan pacientes neonatos, pediátricos, adultos mayores que requieren una atención especializada. Según el estado de salud que puede ser desde el estado crítico a lo más complejo. Por ende, existe una gran demanda laboral en la atención del usuario y como resultado los mas afectados es el personal de enfermería que tienden a desarrollar síntomas del burnout. En ocasiones el síndrome puede ser visto como un simple estado de estrés por la persona que la padece, hasta que esta situación llega a afectar tanto en la parte psicológica y social. Este problema trae como consecuencia el bajo rendimiento en el buen desarrollo de sus actividades asistenciales dentro de la clínica, haciéndose notorio el estado anímico que tienen las enfermeras cuando se dirigen a los pacientes.

la excesiva carga laboral que hay en la clínica difieren a que el personal de salud este siempre expuesto a desarrollar los síntomas y signos del síndrome de burnout, en los últimos tiempos dicha clínica ha tenido un incremento en la cantidad de pacientes que se atienden entre ellos están los que son referidos de otras entidades de Lima y en ocasiones de Provincias que por la gravedad y la complejidad del estado de salud ingresan con diferentes patologías ya sean quirúrgicos o no quirúrgicas que requieren una atención inmediata y oportuna de parte del equipo de salud con especialidad (enfermeras, médicos, técnicas de enfermería entre otros). Estos son situaciones que genera en el personal de enfermería el estrés, desgaste emocional a veces la despersonalización laboral, que repercute en el desempeño laboral, donde se da una respuesta oportuna en el manejo y atención del pacientes para salvaguardar su salud, dado a veces ocasiones de fallecimiento, que genera tanto en la familia y el personal de salud sentimientos de frustración que conlleva a la aparición de dicho problema de salud y por ende afecta el buen desempeño laboral.

El cual se ha visto dañado por poco énfasis o importancia que se tiene en cuenta al síndrome de Burnout.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoce como un trastorno mental, en su reciente CIE. Entrando en vigencia el primero de enero de 2022, en la guía de enfermedades, inscrita bajo el código QD85 (2) .Donde manifiesta que el síndrome de Burnout es catalogado como una alteración psíquico y mental en todos los colaboradores que residen en un ambiente que genere un estado de agotamiento emocional, estrés que de manera negativa afecta el desenvolvimiento en lo laboral y personal. El agotamiento se hace notar cuando el trabajador excede el tiempo de servicio o trabaja más horas de lo debido .OMS lo caracteriza como: Agotamiento extremo, sentimientos de negativismo, cinismo o distanciamiento del trabajo, importante disminución de la eficacia laboral. Por ende, la nueva clasificación internacional podría mejorar el diagnóstico y el tratamiento, dado su incremento a escala mundial, de este síndrome de manera alarmante en algunas profesiones (2).

Maslach menciona que, el Síndrome de Burnout laboral es un problema que afecta en la parte psicológico de quienes lo padecen, se inicia como una respuesta prolongada a situaciones estresantes crónico en el centro de labor. Por otro lado para determinar el grado de síndrome de burnout consideraron 3 dimensiones, respuesta son un agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (5).

Varios investigaciones sobre el síndrome de desgaste laboral o síndrome de burnout o estar quemado, es un riesgo psicosocial, que afecta todo profesional que está en contacto con el paciente o dedicado al público el cual se incrementa cada día mas en diversas profesiones, dando una influencia negativa para la salud de los trabajadores como para las organizaciones o empresas el 54% del ausentismo de las empresas están relacionada directa o indirectamente con estos riesgos psicosociales y son los responsables de los 60%accidentes laborales .Así mismo, en los últimos,10 años el personal de salud ocupa primer lugar como los más afectados, seguida del profesional de docencia, policías y entre otras profesiones (6).

Herber Freudenberger, nos dice que todo “el profesional que trabaja con pacientes, presentan síntomas psicofísicos de manera evidente” como:

- Agotamiento de manera progresiva donde cada día el personal se siente cansada, con anhedonia, desinterés en lo laboral, agresividad hacia pacientes en tratamiento.
- Afecta, también al profesional de la salud un ambiente estresor por una sobrecarga laboral que va generando estrés, excesiva y demanda de energía.
- Asimismo, el compromiso afectivo hacia al trabajo a realizar por compromiso que se tiene con la entidad (7).

Por otro lado, Laiter y Maslach, nos indica que “el síndrome de burnout es una respuesta de desequilibrio de nuestro cuerpo frente a la demanda de trabajo que genera estrés crónico cuyos aspectos son como agotamiento físico o psíquico, la actitud fría y despersonalizada del trabajador, los sentimientos de insatisfacción personal en todas las funciones que se realiza diariamente en el puesto de trabajo” (7).

.Maslach y Jackson, nos dice que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, dado sentimientos y actitudes negativos frente a los individuos con quienes se labora y hacia uno mismo (profesional), el cual se caracteriza por la experiencia de encontrarse emocionalmente agotado. Maslach llegó a la conclusión de que el burnout se considera como un síndrome tridimensional representado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal en todas las áreas de la organización (8)

Asimismo, este problema que aqueja a los profesionales de salud y educación se encuentra inmerso como respuesta al estrés de trabajo crónico por la carga de trabajo que exige para recompensar una deficiencia y sus circunstancias que tienen como consecuencias el agotamiento físico y emocional. Asimismo, cabe mencionar la aparición de sentimientos distantes y fríos el cual es indicativo de despersonalización y por último tenemos la insatisfacción momento de realizar

actividades que le compete en su área, es aquí donde se halla la baja realización personal en la institución (9).

El agotamiento Emocional y Físico, se presenta con cansancio, pérdida de energía fatiga constante y es incapaz de realizar la tarea de manera satisfactoria (5). Asimismo, el síndrome se dirige a personas que manifiestan sentimientos de estar emocionalmente exhausto y exceder en cuanto a sus medios emocionales (8). Rojas L, Herrera M. Nos dice que “el agotamiento es un síndrome que se presenta en los trabajadores de la salud en especial en las enfermeras (Os) que están propenso a alto nivel de estrés en su unidad de trabajo, esto ha traído consigo un impacto negativo en el cuidado que se brinda al paciente y así mismo en el personal de salud” (10).

La Despersonalización son sentimientos que provoca comportamientos de frialdad y distanciamiento e incluso puede llegar a la agresividad hacia los usuarios o clientes o los demás miembros del equipo aumentando cada vez más el desinterés por las tareas que se realiza y el aislamiento del trabajador por baja autoestima. Repercutiendo en el cuidado de enfermería y su desenvolvimiento brindados y quien lo percibe dicha atención de la enfermera (5). Por otro lado “son respuestas y sentimientos negativas y actitudes distantes hacia el cliente o entre colegas, el cual se genera por la desmotivación, irritabilidad y frustraciones ,evidenciándose a nivel personal y dentro de un grupo en que trabaja teniendo como respuesta una mala calidad en la atención al cliente” (11).

La realización personal y profesional para Maslach, es como sentimiento de insatisfacción laboral, por dificultad para atender todas las exigencias laborales que requiere nuestro puesto de trabajo, de una forma efectiva, produciendo una disminución en el rendimiento y una pérdida de autoestima (5). Por otro lado también se manifiesta por la gran demanda de trabajo que se asigna al profesional, implicando la exigencia a su capacidad así repercutiendo en un resultado desfavorable como la falta de logro personal en el trabajo, experimentando así sentimientos de fracaso y baja autoestima en el personal de enfermería (11).

Acerca del desempeño laboral, Alles M. Nos dice que el desempeño laboral es la evaluación y gestión de una persona que permite supervisar y alinear el personal entre sus actividades principales metas donde se pueda medir la capacidad y conocimiento de los colaboradores, con la finalidad de poder mejora constantemente los objetivos de las organizaciones en beneficio hacia los recursos humanos (12). Por otro lado, para Espinoza A, Gilbert M, Oria M. El desempeño se refiere a la acción y efecto de desempeñarse en una ocupación de un puesto de trabajo, donde el profesional cuenta con conocimientos para desarrollar su labor de manera exitosa. El desempeño está basado en el labor cotidiana del profesional por el cumplimiento de las tareas, relacionadas a su cargo o puesto de trabajo, de las cuales son evidenciado a través de los resultados de las actividades realizadas (13). Asimismo, se resalta a los profesionales de enfermería y su labor que realizan en el campo de acción, ya que están preparadas con conocimientos científicos y su capacidad de satisfacer las necesidades durante su horario de desempeño mediante la interacción enfermera, paciente y familia expuesto por autores antes de mencionado.

El desempeño laboral es la cantidad de horas en que un personal se desenvuelve dentro de su centro de labor que pueden ser en entes privados o públicos, el cual debe de estar ajustado a las experiencias y requerimientos de la dicha institución, de tal manera que sea, eficaz, eficiente y efectivo, en cumplir las tareas asignadas y poder alcanzar los objetivos deseados (14). Mientras que Bohlander, comenta que el desempeño laboral es la eficacia con que el colaborador cumple sus actividades designadas dentro de la empresa. es decir el trabajador desarrolla sus funciones con esmero, responsabilidad y cumpliendo con sus deberes indicados para alcanzar objetivos deseados por la empresa y del mismo modo lograr el desarrollo propio como profesional (15). El buen desenvolvimiento laboral depende de principio como, el ambiente de trabajo, las relaciones con los jefes, el salario y con el resto del personal (relaciones interpersonales), otro punto es que se respete la jornada laboral , el horario de trabajo, pago puntual del salario, trabajo en equipo, incentivos y motivación dentro de la institución para poder fidelizar y mantener con las ganas de

poder obtener dicho beneficio. Todo esto influya de manera directa en el individuo que labora y desarrolla sus actitudes (16)

Chiavenato I. Nos dice que el desempeño es la capacidad que posee el trabajador para conseguir el logro de sus metas utilizando sus conocimientos, habilidades y actitudes que muestra al realizar sus funciones, tareas asignadas obteniendo un resultado satisfactorio en su desempeño laboral dentro de la empresa, por ende, el desempeño laboral se considera como rendimiento laboral realizado por cada trabajador que posee conocimiento, experiencia para desempeñarse de manera adecuado (17)

El desempeño es la capacidades que desarrolla un trabajador, que tiene la finalidad de llevar a un aumento de participación de las funciones sujetas a fines objetivos, donde una vez definido el desempeño laboral se puede incrementar de manera favorable y de no ser el caso puede ser corregido en las instituciones.(18). El desempeño es un constante en nuestra sociedad, es un esfuerzo que se hace notar de acuerdo al rendimiento de un individuo para cumplir con un labor encomendado o trabajo, pero existen factores que afecten este desempeño como es la existencia de problemas familiares, enfermedades, etc.

Dessler, comenta que en algunos de las cuestiones que realizan los jefes demandan un riesgo tan grande como supervisar el desempeño de sus colaboradores o subalternos. Los trabajadores suelen ser excesivamente optimistas acerca de las puntuaciones que obtienen y saben que sus ascensos, carreras y tranquilidad podrían necesitar de esa calificación [...] Pocos procesos de evaluación son tan justos como los empleadores creen,[...]No, obstante, a pesar que los riesgos, la evaluación del desempeño tiene un rol primordial en la administración del personal y asimismo en las instituciones en general para mejorar la gestión de cada persona(19).

“Las relaciones interpersonales son acciones que se dan entre dos o más personas, pudiendo ser sentimientos y emociones, pretender o tener ideas acerca de un negocio, mantener actividades sociales y mantener una relación dentro del ámbito



familiar. Estas relaciones son fundamentales en la vida cotidiana de los individuos, ya que a través de esto se logra obtener información y a la vez compartir ideas con otros individuos. Una buena relación interpersonal dentro del mundo profesional sirve para poder entablar una comunicación asertiva con lo cual se logran objetivos, ayudan a cumplir metas. Teniendo estas definiciones se tiene que aplicar este tipo de comunicación ya que va ayudar muchísimo a llevar o tener un ambiente laboral muy bueno, por otro lado esto ayuda a los profesionales de salud a comunicarse asertivamente tanto con los pacientes como con los familiares.

Son asociaciones entre dos o más individuos. Esta unión se basa en sentimientos y emociones, como en el amor y gusto artístico, el interés por los emprendimientos y por las actividades futuras, interacción y formas colaborativas en la sociedad entre otros". Así mismo, Las relaciones interpersonales es un rol fundamental que tiene una gran variedad de contextos, como la familia, el matrimonio, los entornos laborales, amigos, grupos, los clubes sociales, las comunidades religiosas y todo tipo de contorno donde se visualiza dos o más representantes en dialogo. Por lo tanto, Las relaciones interpersonales, se define como estipuladas por la ley, por costumbres o por acuerdo mutuo que se dan en la sociedad y todo es a base fundamental. Por ende, estas relaciones interpersonales son procesos en la vida de los individuos ya que ayuda en el desarrollo integra de los individuos, mediante el cual estas obtienen apoyo del entorno más inmediato favoreciendo en su adaptación e inclusión al mismo (12).

La motivación es la razón recurrente para la buena aplicación de un objetivo basado en un incentivo, teniendo una disposición que energiza o selecciona y orienta conductas de los individuos sobre las actividades o negocios (12). Es decir, que la motivación se constituye como un rol importante para liderar el comportamiento de un individuo hacia una meta de manera que la búsqueda de esta satisfacción se resuelva en un motivo para mejorar el rendimiento en la organización. Desde otro punto de vista la motivación depende de uno mismo ya que es un compromiso que se hace con la finalidad de poder realizar una buena labor o un buen producto, es por ello que si una persona está motivado el rendimiento será mucho mejor frente a uno

que tenga la motivación por los suelos. Por ende, para Interconsulting Bureau,” la motivación es la energía que empuja a una persona hacia una acción para alcanzar la satisfacción de una o varias carencias personales” (20).

El Trabajo en equipo es un procedimiento común y sincronizado donde un grupo de personas asisten conscientemente en la obtención de metas y objetivos comunes mancomunados mediante sinergias positivas, intercambios de destrezas y con respecto a los roles funcionales de cada representante. Asimismo, es un cumulo de personas que son señaladas o auto asignadas de acuerdo a las capacidades, competencias, habilidades, conocimientos para un puesto de trabajo, que admiten cumplir dichas funciones en un tiempo establecido. Por ende, beneficia el conocimiento y el conformismo en el personamiento critico de los trabajadores con talentos para desarrollar los esfuerzos de las personas y para minimizar los periodos incertidumbre para obtener los resultados esperados con capacidad en la institución (12). Trabajo en equipo, es un rol muy importante en las empresas dado a ellos los individuos son talentos, comprometidos con sus actividades, demuestran ser lo mejor equipo ser eficaces cumplimiento con las metas y enfoque comunes, dé lo que son mutuamente responsables. Los grupos realizan aportaciones más expresivo a las instituciones cuando sus representaste pueden dejar de lado su tendencia individual en favor de la unidad (18).

Mayorga M. Presento su investigación titulada “El síndrome burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del instituto de neurociencias 2017. El desarrollo de la investigación permitió estudiar que las dimensiones del síndrome burnout afectaron el desempeño donde el agotamiento emocional tuvo una puntuación 22, despersonalización en un 9.75, y realización personal en 24.44 estos tres resultados demuestran que el personal de enfermería se encuentra en el inicio del desarrollo del referido síndrome (21).

Benítez M, Rodríguez E. Representaron su trabajo de investigación titulada “Síndrome de Burnout en el equipo de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Montevideo”2014.Por ende, los resultados señalaron una prevalencia del 24% referido al Burnout. Respecto al agotamiento emocional dio alto

en 33%, la despersonalización mostro niveles bajos 47% y alto nivel de realización personal en conclusión si tiene la mayor actitud del Síndrome Burnout en el equipo de enfermería (22).

Díaz E., Mundabusi E. Presento su investigación titulada “Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal Docente y Administrativo de la Facultad de Ciencias de la salud y del ser humano de la Universidad Estatal de Bolívar Abril Septiembre 2019”.Se encontró indicios del síndrome de burnout en 60 docentes y está estrechamente relacionados con el desempeño laboral en su puesto de trabajo. Mientras que administrativo no se encuentra afectado. Por ende, los docentes se ven afectados por el síndrome burnout. En conclusión si existe la relación entre las dos variables (23).

Cajo J. Realizo estudio de investigación titulada “ El Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los médicos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2017”.tuvo resultado que un 26.7% (16) de los médicos evidencian un nivel alto de síndrome de burnout y un 155% (33)de tener un eficiente desempeño laboral en los cargos que ocupa. Se encontró una correlación entre las dos variables donde  $Rho=-0,765$  y el valor de significancia  $P=0.00$ , que indica una correlación negativa alta. Dado que se afirma que el síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los médicos del Hospital Nacional Hipólito Unanue (24).

Gutiérrez. G. presente investigación titulada: “Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja- 2018”. Se demostró que existe una relación significativa negativa baja ( $p=0,023$  y  $r=-0,214$ ) entre el síndrome de burnout y la variable desempeño laboral, por otro lado la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral tienen una correlación según Spearman, con una significancia estadística de  $p=0.026$  y una correlación negativa baja ( $r=-0,209$ ), Por lo tanto, existe una correlación positiva entre la dimensión realización personal y desempeño laboral según Spearman, con una significancia estadística de  $p=0,046$  y una correlación positiva prácticamente nula ( $r=,221$ ) (25).

García E., Linares D. (2018) Presento su investigación titulada “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Enfermeras (os) Estudiantes de la segunda Especialización de la Facultad de Enfermería de la Universidad San Luis Gonzaga, Ica-2015”. Resultados muestran enfermeras con síndrome burnout 1,1% y 17.8% con tendencia a desarrollar y 81.1% con ausencia 73.3% tienen excelente desempeño 22.2% bueno 4.4% regular, existiendo relación estadística significativa entre las variables síndrome de burnout y desempeño profesional ( $P=000$ ) con un grado de correlación negativa débil ( $r=-380$ ) lo que significa que la relación entre ambas variables es inversamente proporcional. Se concluye que un bajo nivel o ausencia del síndrome de burnout están relacionados con un mejor desempeño profesional (26).

Todo profesional de la salud en especial el personal de enfermería asistencial de los servicios de hospitalización a lo largo de su ejercicio laboral demuestran conocimientos científicos, habilidades y empatía hacia los demás usuarios mediante las relaciones interpersonales entre compañeras ,jefes paciente, familia y comunidad, donde se convive durante la jornada laboral una sobrecarga de trabajo, también influye el clima laboral , trabajo bajo presión, situaciones de fallecimiento de pacientes y las actitudes de la familia. Todos estos factores intrínsecos y extrínsecos, ocasionan la aparición del síndrome de burnout en los colaboradores de la clínica afectando su desenvolvimiento en sus funciones en el horario laboral y afectando la salud física y mental del personal de enfermería, convirtiéndose en un problema de salud ocupacional para la empresa. Por ello que el desempeño laboral del personal de enfermería puede verse afectado.

La importancia de esta investigación se basa en identificar los factores estresores y las manifestaciones del síndrome de burnout y la estrategia que busca la enfermera (O) asistencial para afrontar situaciones que generan conflictos o efectos negativos frente al dolor, sufrimiento de pacientes y familia en el servicio. Mencionar, también la importancia que da la empresa, a la problemática que presenta sus colaboradores, mediante la identificación oportuna y necesaria del agente causal que perjudica la salud, física mental y emocional, para poder obtener un desempeño laboral eficiente en el personal de enfermería, también, se debe satisfacer las necesidades brindando

un adecuado clima laboral, tolerancia y empatía entre otros. De esta, manera se reflejará una atención con calidad y calidez humano, hacia los usuarios, familia y comunidad.

La presente investigación es primordial ya que se contribuirá a transmitir toda la aclaración con conocimientos mediante el análisis de la relación existente entre el síndrome burnout y desempeño laboral en las enfermeras de una clínica privada. Ello servirá para próximos estudios que se realicen para la mejora de síndrome burnout en profesional de la salud que padecen en especial el personal de enfermería asistencial de los encargos de hospitalización a lo largo de su ejercicio laboral que demuestren conocimientos científicos, habilidades y empatía hacia los demás usuarios mediante las relaciones interpersonales entre compañeras. Jefes, pacientes, familia y comunidad donde se convive durante la jornada laboral.

Este estudio se realizó con la finalidad de solucionar o mitigar problemas, dificultades del personal de enfermería e implementar estrategias de mejora en casos o indicios de síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería. Asimismo, se justifica por ser un rol importante y profesional a la realidad. Para ello se usó instrumentos que darán resultados confiables acerca del grado de síndrome de burnout y desempeño laboral, y la prevalencia de ambos variables que serán de utilidad para futuras investigaciones. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Lima 2020.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, el tipo de diseño es transeccional o transversal y de nivel descriptivo – correlacional (27).

Los diseños no experimentales consisten en observar los fenómenos tal como se da en un contexto, no se manipulan las variables por lo que no hay estímulos, tratamientos, experimentos. En cuanto a los tipos de diseño transeccionales o transversales tiene la característica de recolectar datos en un solo momento de tiempo. Nivel descriptivo se refiere a que se describen las características de un fenómeno existente tal como se manifiesta, es decir recoger información y obtener información exacta de las variables de estudio. Correlacional debido a que busca la relación que existe entre las variables en (27).

### **2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

La población está conformada por un total 90 enfermeras de una clínica privada de Lima 2020. Ya que, se cuenta con una población finita. Dado que se aplicara una estadística censal a la totalidad de la población que se adecuan a los criterios de inclusión, donde participan todas las enfermeras que laboran en dicha institución con un tiempo de servicio mayor a 4 meses, quienes de manera autónoma decidieron participar firmando un consentimiento informado. Por lo tanto la muestra son los 90 enfermeros (as).

#### **Criterios de inclusión y exclusión**

**Inclusión:** Para este estudio se tomará en cuenta a toda personal de enfermería de una clínica de Lima, que se encuentran laborando con un tiempo de servicio mayor a 4 meses.

**Exclusión:** Para esta investigación no se tomara en cuenta a todo el personal de enfermería que no pertenecen a la clínica de Lima, del mismo modo no se estimara a aquellos enfermeras que no quieren aportar en la investigación, enfermeras que están de licencia y vacaciones.

## **2.3 VARIABLE (S) DE ESTUDIO**

En la investigación se trabajó con dos variables que son las siguientes:

### **Variable 1: Síndrome Burnout**

#### **Definición conceptual**

Según Maslach el burnout laboral es una manifestación psicológica que compromete una respuesta alargado a estresores interpersonales crónicos en el cargo laboral. Las Tres dimensiones fundamentales de esta respuesta son el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (5).

#### **Definición operacional**

La medición de la variable fue ejecutada através de la aplicación de cuestionario (Maslach Burnuot Inventory) en base a la escala de Likert. Este instrumento está compuesto por 22 ítems divididos en 9,5 y 8 ítems para cada dimensión los cuales tienen sus respectivos indicadores según a la objetividad requerido por la investigación.

### **Variable 2: Desempeño Laboral**

#### **Definición conceptual**

Al respecto Alles indica que el desempeño laboral es el estudio y gestión de una persona que permite supervisar y alinear al personal entre sus actividades primordiales y metas. Por ende, se puede destinar sus habilidades, conocimiento, individual y profesional de los colaboradores, para un incremento constante de objetivos de las organizaciones y para el rendimiento oportuno de los recursos humanos (12).

#### **Definición operacional**

La medición de la variable fue ejecutada mediante la aplicación de cuestionario, en base a la escala de Likert. Por lo tanto, el instrumento está compuesto por 18 ítems

(Cada Dimensión está compuesta por 3) con sus respectivos indicadores de acuerdo a la realidad de la investigación.

## 2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

### Técnica de recolección de datos

Para esta investigación se empleó la técnica de encuesta que será aplicada para la recolección de datos de manera óptima y veraz para el estudio (27).

### Instrumento de recolección de datos:

El instrumento a empleado en esta investigación que tiene dos variables, será de dos cuestionarios que son herramientas necesarias para el estudio (27).

#### 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Maslach y Jackson en 1981 en su investigación sobre el síndrome de burnout, formularon el instrumento (MBI), el cual fue el instrumento más utilizado en todos los países de América Latina y en Perú con una fiabilidad de 0.8 para poder medir el síndrome de burnout en todas las profesiones.

Típico elemento de Likert con 7 niveles de respuesta será:

**Tabla 1. Técnica e instrumento a utilizar**

| <b>VARIABLES</b>    | <b>TÉCNICA</b>              | <b>INSTRUMENTO</b>       |
|---------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Síndrome de burnout | Encuesta en base a 22 ítems | Cuestionario tipo Likert |

Típico elemento de Likert con 7 niveles de respuesta será:

En la tabla 1, se muestra un resumen del instrumento de recolección de datos elaborado por Maslach y Jackson, quienes consideraron como unidad de medida al escala Likert como se menciona a continuación:

- 0) Nunca    1) Pocas veces al año    2) Una vez al mes o menos    3) Pocas veces al mes  
4) Una vez a la semana    5) Pocas veces a la semana    6) Diariamente



## 2. Cuestionario estructurado de desempeño laboral

Instrumento elabora por la investigadora, consta de 18 ítems, con una medición de escala de Likert para las tres dimensiones del variable.

**Tabla 2. Técnica e instrumento a utilizar.**

| <b>Variabes</b>   | <b>Técnica</b>              | <b>Instrumento</b>       |
|-------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Desempeño Laboral | Encuesta en base a 18 ítems | Cuestionario tipo Likert |

Típico elemento de Likert con 5 niveles de respuesta será:

En la tabla 2, se muestra el resumen de instrumento que será utilizado para medir el desempeño laboral, el cual fue elaborado por la investigadora, a continuación se muestra la escala Likert.

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

### **Validez y confiabilidad**

El instrumento utilizado para medir el síndrome de burnout fue formulado por Maslach y Jackson ,el cual fue validado por varios juicios de expertos quienes mencionan el grado de confiabilidad de las dimensiones de agotamiento emocional de 0.90, para la despersonalización de 0.79 y así mismo para la realización personal de 0.71, estos tienen una consistencia interna para todos los ítems de 0.80.

Dimensiones:

- ✓ Agotamiento emocional, constituida por 9 ítems dadas por las preguntas 1,2,3,6,8,13,14,16,20 con una puntuación máxima de 54.
- ✓ Despersonalización consta de 5 ítems, dadas por las preguntas de 5, 10, 11,15, 22 con una puntuación máxima de 30.
- ✓ La realización personal consta de 8 ítems dados por las preguntas 4,7, 9,12, 17,18, 19, 21 con una puntuación máxima de 48.

El síndrome de burnout se caracteriza por bajos niveles de realización personal, altos niveles de puntuaciones en despersonalización y agotamiento emocional.

Por otro lado el instrumento que medirá el desempeño laboral fue elaborado por la investigadora el cual fue validado por el juicio de 3 expertos quienes son profesionales en temas de investigación, estos realizaron la evaluación del instrumento viendo la coherencia, relevancia, claridad y pertenencia.(Anexo...).

Una vez validado por los expertos el instrumento fue aplicado como prueba piloto a 20 enfermeras de una clínica privada similar al del estudio. La finalidad de esta prueba piloto es medir la confiabilidad del instrumento, para el cual se utilizó el alfa de Cronbach, donde el resultado es evaluado mediante rangos que van de 0 a 1. Ver tabla 5.

**Tabla 3. Rangos para interpretación de confiabilidad**

| Rangos       | Magnitud |
|--------------|----------|
| 0.81 a1.00   | Muy alta |
| 0,61 a 0.80  | Alta     |
| 0.41 a 0.60  | Moderada |
| 0.21 a 0.40  | Baja     |
| 0.01 a 0..20 | Muy baja |

**Fuente: obtenido de Ruiz Bolívar 2002**

En la tabla 3, se puede apreciar el rango y magnitud en que se basa para ver la confiabilidad del instrumento. Ya que el alfa de Cronbach mide la fiabilidad entre 0 y un valor máximo de 1.

**Tabla 4: Coeficiente de confiabilidad para el instrumento de desempeño laboral**

| Estadística de fiabilidad  |                  |                |
|----------------------------|------------------|----------------|
| Variable                   | Alfa de Cronbach | N de elementos |
| Desempeño laboral          | .950             | 18             |
| Relaciones interpersonales | .799             | 6              |
| Motivación                 | .904             | 6              |
| Trabajo en equipo          | .850             | 6              |

**Fuente: obtenidos con el software SPSS 25**

En la tabla 4, la confiabilidad para el variable desempeño laboral es de 0.950, indica que la confiabilidad es muy alta. También se realizaron el análisis estadístico para las dimensiones de esta variable, para relaciones interpersonales la confiabilidad es de

0.799, para motivación es 0.904 y para trabajo en equipo fue de 0.850. El instrumento es confiable y puede ser aplicado.

## **2.5 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Se procede a realizar una solicitud para conseguir el permiso de las autoridades de la Clínica privada quien permite la aplicación y ejecución del instrumento sin dificultad alguna en el personal de enfermería.

### **2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos fue realizada en el mes de octubre de presente año, donde se realizó la aplicación de los dos instrumentos a las enfermeras de la clínica privada en Lima con un tiempo aproximado de 20 minutos por cada participante asimismo a cada participante de le explico el correcto llenado del cuestionario y firmar el consentimiento informado. Terminada la recolección de datos se procede a verificar el correcto completado del instrumento.

## **2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Ya con todas las referencias adquiridas a través de los instrumentos, se procederá al procesamiento de datos en Microsoft Excel 2010 y luego en el software SPSS versión 25, para poder consolidar los resultados.

Donde se obtendrán la fiabilidad de alfa de cron Bach de las dos variables para el análisis inferencial. Asimismo, para las pruebas descriptivas se efectuaron las pruebas de normalidad de Kolmogorov-smimov y Rho Spearman dado al coeficiente de correlación. Estos permiten determinar el grado de correlación entre ambas variables mediante tablas estadísticas (expresando por porcentaje) los cuales serán representados e interpretados.

### **3.1 ASPECTOS ÉTICOS**

Se tomaran en cuenta los aspectos bioéticos de autonomía, No maleficencia, beneficencia y justicia. Del mismo modo se empleará el consentimiento informado para la participación del estudio previo información brindada todo el personal de enfermería.

#### **Principios Autonomía**

Esta investigación se desarrolla de manera veraz y respetando la decisión y la voluntad de participar de las enfermeras de la clínica privada de Lima, de modo que se pueda sustentar la información obtenida

#### **Principio de beneficencia**

Con la investigación de beneficencia se recopilara la información de cada persona encuestada, dado que se mantendrá en privacidad y en restricción los resultados. Asimismo, que esta información tomada se usara en las siguientes investigaciones que traten el mismo problema con el fin de beneficiarios y ayudarles o en la mejora en gestión empresarial

#### **Principio de no maleficencia**

En esta investigación no habrá ningún tipo de manipulación o adulteración del producto de las encuestas realizadas a las enfermeras de la clínica privada de Lima.

#### **Principios de justicia**

A todos los participantes se les brindara un trato por igual y sin distinción alguna a las 90 enfermeras de la clínica privada de Lima, de modo que se sientan conformes con los resultados provenientes de esta investigación.

### III RESULTADOS

#### 3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Tabla 5. Datos sociodemográficos del personal de enfermería

|                    |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| SEXO               | Varón            | 14         | 15,6       | 15,6              | 15,6                 |
|                    | Mujer            | 76         | 84,4       | 84,4              | 100,0                |
|                    | Total            | 90         | 100,0      | 100,0             |                      |
| EDAD               | 20 a 30 años     | 54         | 60,0       | 60,0              | 60,0                 |
|                    | 31 a 40 años     | 22         | 24,4       | 24,4              | 84,4                 |
|                    | 41 a 50 años     | 10         | 11,2       | 11,2              | 95,6                 |
|                    | 51 a mas         | 4          | 4,4        | 4,4               | 100,0                |
|                    | Total            | 90         | 100,0      | 100,0             |                      |
| ESTADO CIVIL       | Soltero (a)      | 43         | 47,8       | 47,8              | 47,8                 |
|                    | Casado (a)       | 22         | 24,4       | 24,4              | 72,2                 |
|                    | Divorciado(a)    | 6          | 6,7        | 6,7               | 78,9                 |
|                    | conviviente      | 19         | 21,1       | 21,1              | 100,0                |
|                    | Total            | 90         | 100,0      | 100,0             |                      |
| TIEMPO DE SERVICIO | 6 meses a 1 año  | 24         | 26,7       | 26,7              | 26,7                 |
|                    | 1 año a 5 años   | 30         | 33,3       | 33,3              | 60,0                 |
|                    | 5 años a 10 años | 16         | 17,8       | 17,8              | 77,8                 |
|                    | 10 a 15 años     | 12         | 13,3       | 13,3              | 91,1                 |
|                    | 15 años a mas    | 8          | 8,9        | 8,9               | 100,0                |
|                    | Total            | 90         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Fuente: Elaboración propia (Obtenido mediante el software SPSS versión 25)**

En la tabla 5, se muestra un resumen sobre los datos del personal encuestado, en donde el 84.4% fueron enfermeras y el 15.6% enfermeros. Por otro lado, respecto a la edad de los encuestados, el 60% del personal de enfermería están entre 20 a 30 años de edad, el 24,4% tienen de 31 a 40 años, el 11.2% están de 41 a 50 años y el

4.4% tienen más de 51 años, estado civil de los encuestadas(os) el 47,8% fueron solteras, el 24,4% son casados el 21,1% fueron convivientes y el 6,7% de las encuestadas fueron divorciadas, se observa también el tiempo de servicio donde el 26,7% de encuestadas tienen de 6 meses a 1 año de servicio, él 33,3% tienen de 1 año a 5 años de servicio, 17,8% son de 5 años a 10 años de servicio, el 13,3% tienen de 10 a 15 años y el 8,9% de encuestadas tienen un tiempo de servicio de 15 años a mas.

**Tabla 6. Estadístico descriptivo de las variables**

|                  |          | Síndrome de Burnuot | Desempeño laboral |
|------------------|----------|---------------------|-------------------|
| N                | Válido   | 90                  | 90                |
|                  | Perdidos | 0                   | 0                 |
| Media            |          | 79,54               | 69,67             |
| Moda             |          | 84                  | 76 <sup>a</sup>   |
| Desv. Desviación |          | 6,583               | 17,135            |
| Rango            |          | 30                  | 61                |
| Mínimo           |          | 61                  | 29                |
| Máximo           |          | 91                  | 90                |
| Suma             |          | 7159                | 6270              |

**Fuente: Elaboración propia (Obtenido mediante el software SPSS versión 25).**

En la tabla 6, se da a conocer el análisis estadístico de las dos variables de investigación, siendo N el número de personas encuestadas, las media que se obtiene son diferentes el cual indica que la desviación estándar también es diferentes para cada variable, es por ello que se puede decir que es un indicativo de que las muestras no provengan de una distribución normal. Esto se comprobará con la prueba de normalidad en tabla 12.

**Tabla 7. Frecuencia del variable síndrome de burnout**

| <b>SINDROME DE BURNOUT</b> |           |            |            |                   |                      |
|----------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                            |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                     | AUSENCIA  | 64         | 71,12      | 71,12             | 71,12                |
|                            | TENDENCIA | 21         | 23,33      | 23,33             | 94,45                |
|                            | PRESENCIA | 5          | 5,55       | 5,55              | 100,0                |
|                            | Total     | 90         | 100,0      | 100,0             |                      |

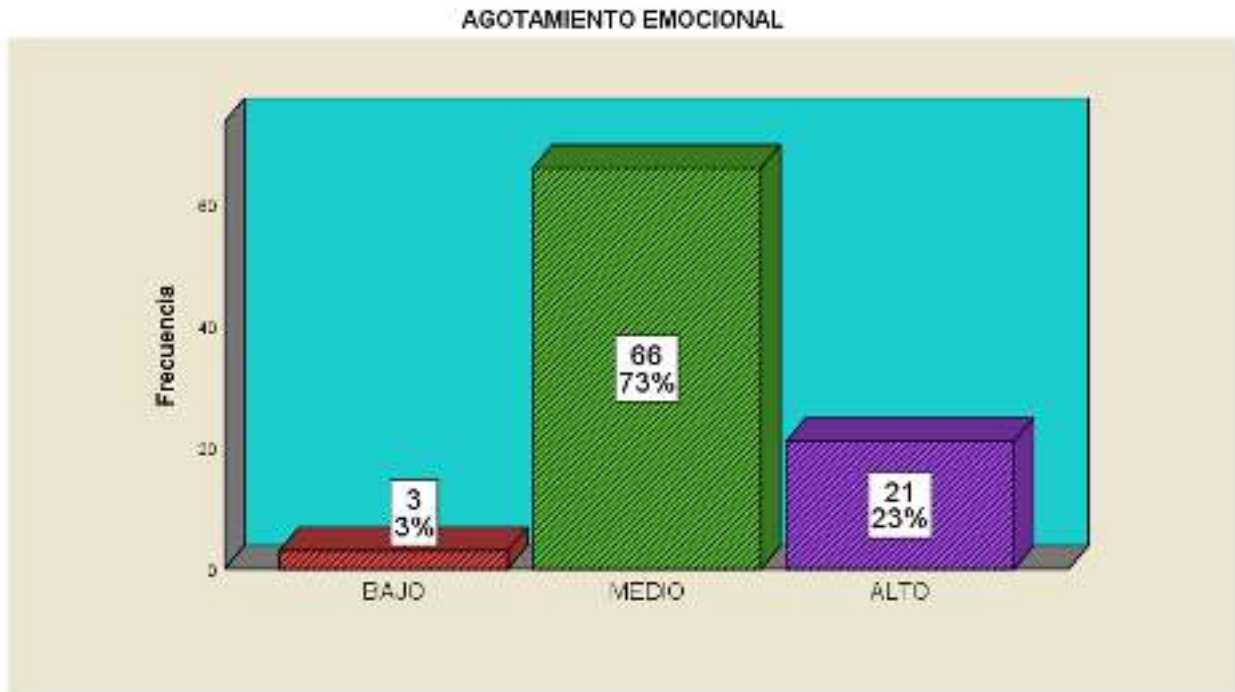
**Fuente: Elaboración propia (Obtenido mediante el software SPSS versión 25).**

Según lo mostrado en la tabla 7, los estadísticos descriptivos para la variable síndrome de burnout es la siguiente: que en la clínica privada el 71%(64) de las encuestadas hay ausencia del síndrome, el 23%(21) está en tendencia y en el 5%(5) hay presencia de síndrome de burnout.

**Tabla 8. Frecuencia de la dimensión agotamiento emocional**

| <b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b> |       |            |            |                   |                      |
|------------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                              |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                       | BAJO  | 3          | 3,3        | 3,3               | 3,3                  |
|                              | MEDIO | 66         | 73,3       | 73,3              | 76,7                 |
|                              | ALTO  | 21         | 23,3       | 23,3              | 100,0                |
|                              | Total | 90         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Fuente: Elaboración propia (Obtenido mediante el software SPSS versión 25).**



**Figura 1: Gráfico de barras de la dimensión agotamiento emocional realizados a las enfermeras(os) en una clínica privada de Lima.**

En la tabla 8 y figura 1 se muestra los resultados de la encuesta aplicado a las enfermeras(os) en una clínica privada de Lima sobre agotamiento emocional, en donde el 3%(3) de los encuestados tienen bajo agotamiento emocional, el 73% (66) está en un nivel intermedio en cuanto al agotamiento emocional y el 23%(21) tiene un alto agotamiento emocional.

**Tabla 9. Frecuencia de la dimensión despersonalización**

| <b>DESPERSONALIZACION</b> |       |            |            |                   |                      |
|---------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                           |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                    | BAJO  | 74         | 82,2       | 82,2              | 82,2                 |
|                           | MEDIO | 16         | 17,8       | 17,8              | 100,0                |
|                           | Total | 90         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Fuente: Elaboración propia (Obtenido mediante el software SPSS versión 25).**





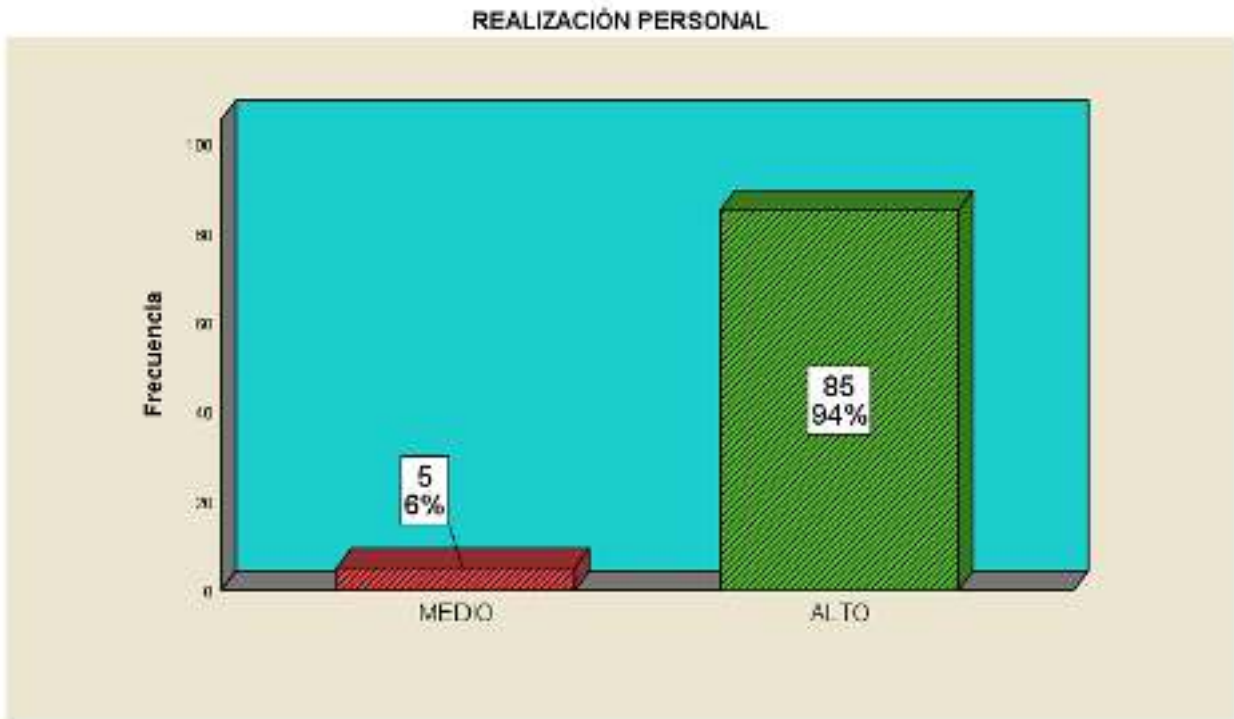
**Figura 2: Gráfico de barras de la dimensión despersonalización realizados a las enfermeras(os) en una clínica privada de Lima.**

En la tabla 9 y figura 2 se muestra los resultados de la encuesta aplicado a las enfermeras(os) en una clínica privada de lima sobre la despersonalización, en donde el 82%(74) de los encuestados tienen bajo despersonalización y el 18% (16) tienen con un despersonalización medio.

**Tabla 10. Frecuencia de la dimensión realización personal**

| <b>REALIZACION PERSONAL</b> |       |            |            |                   |                      |
|-----------------------------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                             |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                      | MEDIO | 5          | 5,6        | 5,6               | 5,6                  |
|                             | ALTO  | 85         | 94,4       | 94,4              | 100,0                |
|                             | Total | 90         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Fuente: Elaboración propia (Obtenido mediante el software SPSS versión 25).**



**Figura 3: Gráfico de barras de la dimensión realización personal encuestados a las enfermeras(os) en una clínica privada de Lima.**

En la tabla 10 y figura 3 se muestra los resultados de la encuesta aplicado a las enfermeras(os) en una clínica privada de Lima sobre la realización personal, en donde el 6%(5) de los encuestados padecen un nivel medio en realización personal y el 94% (85) tiene un alto realización personal.

De acuerdo a los resultados obtenidos para las dimensiones de síndrome de burnout se puede definir si el personal de enfermería de la clínica privada está en presencia, tendencia o ausencia de síndrome de burnout, esta clasificación se da de acuerdo al instrumento de Maslach quien menciona criterios para llegar a dicha conclusión y es la siguiente:

- ✓ presencia de síndrome de Burnout, si el profesional presenta nivel alto en agotamiento emocional (AE), Alto en despersonalización (DP) y bajo en Bajo en realización personal (RP).

- ✓ Tendencia de burnout si el profesional presenta nivel intermedio en las dimensiones
- ✓ Ausencia del síndrome de burnout si el profesional de enfermería presenta bajos niveles en AE Bajo en DP alto en RP.

En la tabla se contrasta la evaluación:

**Tabla 11. Determinación del síndrome de burnout en enfermeras de una clínica privada de Lima.**

| <b>Variable</b>       | <b>Niveles</b> | <b>N</b> |
|-----------------------|----------------|----------|
| Síndrome de Burnout   | Ausencia       | 64       |
|                       | Tendencia      | 21       |
|                       | Presencia      | 5        |
| Agotamiento emocional | Medio          | 66       |
| Despersonalización    | Bajo           | 74       |
| Realización personal  | Alto           | 85       |

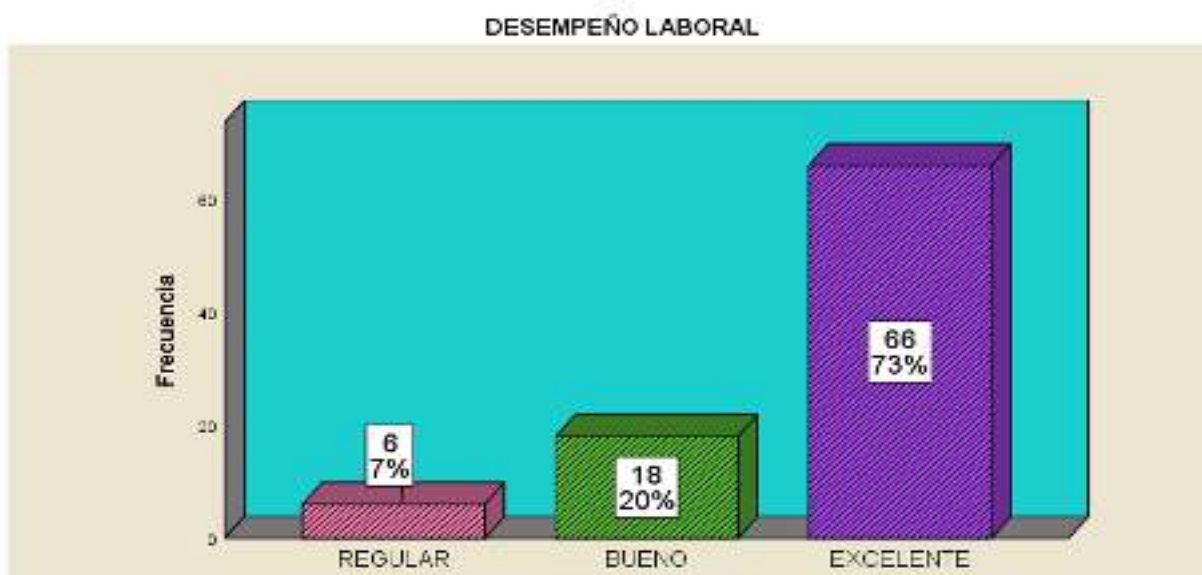
**Fuente: Elaboración propia**

En la tabla 11, se hace uso del instrumento planteado por Maslach y se llega a determinar que en 64 enfermeras(os) hay ausencia de síndrome de burnout, 21 están en tendencia y en 5 profesionales hay presencia de este síndrome en las enfermeras de una clínica privada de Lima. En cuanto a las dimensiones del burnout tenemos al agotamiento emocional que se encuentra en un nivel medio y es el que más resalta con un total de 66 individuos, en cuanto a la despersonalización los encuestados se encuentran en un nivel bajo, por último en respecto a la realización personal se obtuvo un nivel alto. Con estos niveles se pueden deducir la existencia del burnout según lo planteado por Maslach, En este caso como hay un valor medio en agotamiento emocional, se determinó que hay existencia de burnout como lo indicado en la tabla 11 pero es una minoría. Ahora si en agotamiento emocional el nivel era bajo no hubiese habido presencia del síndrome ya que todo los resultados cumplían con lo mencionado por Maslach, es decir, bajo en AE, bajo en DP y alto en RP, lo cual indica ausencia de burnout en los profesionales evaluados.

**Tabla 12. Determinación del desempeño laboral en enfermeras(os) de una clínica privada de Lima.**

| <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> |           |            |            |                   |                      |
|--------------------------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                          |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                   | REGULAR   | 6          | 6,7        | 6,7               | 6,7                  |
|                          | BUENO     | 18         | 20,0       | 20,0              | 26,7                 |
|                          | EXCELENTE | 66         | 73,3       | 73,3              | 100,0                |
|                          | Total     | 90         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia (Obtenido mediante el software SPSS versión 25).



**Figura 4: Gráfico de barras de la variable desempeño laboral realizados a las enfermeras(os) en una clínica privada de Lima.**

En la tabla 12 y figura 4 se muestra los efectos de la encuesta aplicado a las enfermeras(os) en una clínica privada de lima sobre desempeño laboral, en donde el 73%(66) de los encuestados tienen un excelente desempeño laboral, el 20% (18) cuenta con buen desempeño y el 7%(6) cuenta con regular desempeño laboral.

### 3.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de kolmogorov smirnov cuando la muestra es > a 50

Prueba de shapiro. Wilk cuando la muestra es < a 50

## Pauta para determinar normalidad

Cuando el valor  $P \geq \alpha$ , Acepta  $H_0$ = Los datos proceden de una distribución normal

Cuando el valor  $P < \alpha$ , Acepta  $H_1$ = Los datos no proceden de una distribución normal

**Tabla13. Análisis de normalidad de las variables Síndrome de Burnout y Desempeño laboral.**

| Pruebas de normalidad |                                 |    |      |              |    |      |
|-----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                       | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|                       | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Síndrome de Burnout   | ,069                            | 90 | ,000 | ,974         | 90 | ,069 |
| Desempeño laboral     | ,200                            | 90 | ,000 | ,874         | 90 | ,000 |

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente: Obtenido mediante el software SPSS versión 25.**

En la tabla 13, se utilizará la prueba de kolmogorov smirnov ya que el muestrario analizado es mayor a 50, entonces utilizando esta prueba se afirma lo siguiente: Como el valor de P es menor a  $\alpha$  0.05) se admite la hipótesis alterna y se rechaza a hipótesis nula. Por lo tanto las variables síndrome de burnout y desempeño laboral no provienen de una distribución normal. El cual también define que para la prueba de hipótesis se tendrá que utilizar la prueba de Rho de Spearman ya que la significancia es menor a 0.05.

### 3.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS CON LA PRUEBA DE RHO SPEARMAN

#### 3.3.1 Hipótesis General

Existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

**$H_0$ :** No existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

**$H_1$ :** Existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

### Estrategia de prueba:

Si el valor de P es  $< \alpha$  (0.05) se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Si el valor de P es  $\geq \alpha$  (0.05) se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$ .

**Tabla14. Prueba de correlación entre las variables Síndrome de Burnout y Desempeño laboral.**

| Correlaciones      |                                    |                            |                                       |                                     |
|--------------------|------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
|                    |                                    |                            | Variable1<br>(Síndrome de<br>Burnout) | variable2<br>(Desempeño<br>laboral) |
| Rho de<br>Spearman | Variable1 (Síndrome<br>de Burnout) | Coeficiente de correlación | 1,000                                 | -,710**                             |
|                    |                                    | Sig. (bilateral)           | .                                     | ,000                                |
|                    |                                    | N                          | 90                                    | 90                                  |
|                    | variable2<br>(Desempeño laboral)   | Coeficiente de correlación | -,710**                               | 1,000                               |
|                    |                                    | Sig. (bilateral)           | ,000                                  | .                                   |
|                    |                                    | N                          | 90                                    | 90                                  |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente: Obtenido mediante el software SPSS versión 25.**

En la tabla 14, el valor de sig. (Bilateral) es 0.000 resultando menor a  $\alpha$  (0.05), esto indica que existe relación entre la variable síndrome de burnout y desempeño laboral con el factor de relación de spearman es de (Rho=-0.710), el cual señala que hay una correlación negativa moderada entre ambas variables, siendo estas inversamente proporcionales. Estos resultados son indicadores de que si existe ausencia de síndrome de burnout el desempeño laboral será mejor. Habiendo analizado estos resultados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

### 3.3.2 Hipótesis específico 1

Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

**Ho:** No existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

**H1:** Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

**Tabla15. Correlación entre Agotamiento emocional y Desempeño laboral.**

| <b>Correlaciones</b> |  |                            |  |                                       |
|----------------------|--|----------------------------|--|---------------------------------------|
|                      |  |                            | Dimension1<br>(Agotamiento<br>emocional) | Variable 2<br>( Desempeño<br>laboral) |
| Rho de<br>Spearman   | Dimension1<br>(Agotamiento<br>emocional) | Coeficiente de correlación | 1,000                                    | -,747**                               |
|                      |  | Sig. (bilateral)           | .  | ,000                                  |
|                      |  | N                          | 90                                       | 90                                    |
|                      | Variable 2<br>( Desempeño<br>laboral)    | Coeficiente de correlación | -,747**                                  | 1,000                                 |
|                      |  | Sig. (bilateral)           | ,000                                     | .                                     |
|                      |  | N                          | 90                                       | 90                                    |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente: Obtenido mediante el software SPSS versión 25.**

En la tabla 15, el valor de sig. (Bilateral) es 0.000 resultando menor a  $\alpha$  (0.05), el cual indica que existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral con el factor de relación de spearman es de (Rho=-0.747), por ende, señala la existencia de una correlación negativa moderada entre el agotamiento emocional y desempeño laboral, siendo estas inversamente proporcionales. Esto quiere decir que si hay un menor agotamiento emocional el desempeño laboral será mejor. Habiendo analizado estos resultados se niega la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis del investigador.

### **3.3.2 Hipótesis específico 2**

Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

**Ho:** No existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

**H1:** Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

**Tabla 16. Correlación entre despersonalización y Desempeño laboral.**

| <b>Correlaciones</b> |                                     |                            |                                     |                                   |
|----------------------|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
|                      |                                     |                            | Dimensión 2<br>(Despersonalización) | Variable 2<br>(Desempeño laboral) |
| Rho de Spearman      | Dimensión 2<br>(Despersonalización) | Coeficiente de correlación | 1,000                               | -,621*                            |
|                      |                                     | Sig. (bilateral)           | .                                   | ,037                              |
|                      |                                     | N                          | 90                                  | 90                                |
|                      | Variable 2<br>(Desempeño laboral)   | Coeficiente de correlación | -,621*                              | 1,000                             |
|                      |                                     | Sig. (bilateral)           | ,037                                | .                                 |
|                      |                                     | N                          | 90                                  | 90                                |

\*. (Bilateral).

**Fuente:** Obtenido mediante el software SPSS versión 25.

En la tabla 16, el valor de sig. (Bilateral) es 0.037 resultando menor a  $\alpha$  (0.05), lo cual indica que existe relación entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral con el factor de correlación de spearman es de (Rho=-0.621), señala que hay una correlación negativa moderada entre la despersonalización y desempeño laboral, siendo estas inversamente proporcionales. Esto quiere decir que si hay una menor despersonalización el desempeño laboral será mucho mejor. Habiendo analizado estos resultados se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis del investigador.

### 3.3.2 Hipótesis específico 3

Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

**Ho:** No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.



**H1:** Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

**Tabla17. Correlación entre Realización personal y Desempeño laboral.**

| <b>Correlaciones</b> |                                    |                            |        |            |
|----------------------|------------------------------------|----------------------------|--------|------------|
|                      |                                    |                            | Dim. 3 | Variable 2 |
| Rho de Spearman      | Dimensión 3 (Realización personal) | Coeficiente de correlación | 1,000  | ,891**     |
|                      |                                    | Sig. (bilateral)           | .      | ,000       |
|                      |                                    | N                          | 90     | 90         |
|                      | Variable 2 (Desempeño laboral)     | Coeficiente de correlación | ,891** | 1,000      |
|                      |                                    | Sig. (bilateral)           | ,000   | .          |
|                      |                                    | N                          | 90     | 90         |

\*\* . (bilateral).

**Fuente:** Elaboración propia (Obtenido mediante el software SPSS versión 25).

En la tabla 17, el valor de sig. (Bilateral) es 0.000 resultando menor a  $\alpha$  (0.05), esto indica que existe relación entre la dimensión la realización personal y la variable desempeño laboral con el factor de correlación de spearman es de (Rho=0.891) y señala que hay una correlación positiva alta entre la realización personal y desempeño laboral, siendo estas directamente proporcionales. Esto quiere decir que a mayor realización personal el desempeño laboral será mejor. Habiendo analizado estos resultados se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis del investigador.

## I.V DISCUSIÓN

### 4.1 Discusión

A continuación se realizara la discusión correspondiente con los antecedentes consideras para esta investigación, con la finalidad de poder comparar los resultados obtenidos.

En cuanto al primer resultado: Analizando los resultados se determinó que en 64 enfermeras(os) hay ausencia de síndrome de burnout, 21 están en tendencia y en 5 profesionales hay presencia de este síndrome de burnout lo cual indica que hay un regular desempeño laboral en el personal de enfermería en una clínica privada. En cuanto a la correlación entre las variables se tuvo un  $Rho=-0.710$  el cual da a conocer que es una correlación negativa moderada siendo inversamente proporcionales entre las dos variables (a menor o ausencia de síndrome de burnout el desempeño laboral es bueno). En cuanto al valor de significancia fue de  $p=0.000$  cumpliendo con la estrategia planteada ya que es menor a 0.05, es por ello que se afirma que existe una relación significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral. Este resultado se defiere con lo encontrado por García E., Linares D. (2018) Presento su investigación titulada "Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Enfermeras (os) Estudiantes de la segunda Especialización de la Facultad de Enfermería de la Universidad San Luis Gonzaga, Ica-2015" en donde llego al siguiente resultado, muestran enfermeras con síndrome burnout 1,1% y 17.8% con tendencia a desarrollar y 81.1% con ausencia 73.3% tienen excelente desempeño 22.2% bueno 4.4% regular, existiendo relación estadística característico entre las variables síndrome de burnout y desempeño profesional ( $P=000$ ) con un grado de correlación negativa débil ( $r=-380$ ) lo que denota que la relación entre ambas variables es inversamente proporcional. Se concluye que un bajo nivel o ausencia del síndrome de burnout están relacionados con un mejor desempeño profesional para las futuras investigaciones.

Para la correlación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño se llegó a los siguientes resultados, con el valor de sig. (Bilateral) es 0.000 siendo menor a  $\alpha$  (0.05), lo cual indica que hay relación significativa entre la

dimensión agotamiento y el variable desempeño laboral. Por otro lado el coeficiente de correlación de spearman es de ( $Rho=-0.747$ ), el cual indica que hay una correlación negativa moderada entre el agotamiento y desempeño laboral, siendo estas inversamente proporcionales. Esto quiere, decir que si hay un menor despersonalización el desempeño laboral será mucho mejor. Habiendo analizado estos resultados se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis del investigador. Este resultado se compara con lo obtenido por Cajo J. (2017) Realizo estudio de investigación titulada “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los médicos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2017” quien llego a los siguientes resultados: obtuvo un coeficiente de correlación Rho spearman de  $-0.771$  el cual indica que es hubo una relación negativa alta entre agotamiento emocional y desempeño laboral, el p- valor fue de  $0.01$  , evaluando este resultado se sabe que  $0.05$  es menor, por lo que se niega la hipótesis nula. Por otro lado recalco que al ser una correlación negativa estas son considerados como variables inversamente proporcionales, es decir a menor agotamiento emocional se encontraran altos niveles de desempeño laboral. Esta investigación y la de Cajo llegaron a un resultado muy parecido ya que en ambos hay una correlación negativa alta.

En cuanto a la despersonalización y desempeño laboral, la presenta investigación da a conocer que si hay relación significativa entre ambas variables, para constatar esta relación el valor de sig. (Bilateral) es  $0.037$  el cual es menor a  $\alpha (0.05)$ , es por esto que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por otro lado el factor de relación de spearman es de ( $Rho=-0.621$ ), el cual indica que hay una relación negativa moderada entre la despersonalización y desempeño laboral, siendo estas inversamente proporcionales. Esto quiere decir que si hay una menor despersonalización el desempeño laboral será mucho mejor. Habiendo analizado estos resultados se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis del investigador. Esta resultado también diferimos con lo encontrado por Cajo J. (2017) Realizo estudio de investigación titulada “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los médicos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2017, quien en su investigación encontró una relación negativa alta entre sus variables siendo su coeficiente de

correlación  $Rho=-0.720$ , lo cual indica que son inversamente proporcionales. Para poder aceptar la relación se basó en el  $p$ -valor= $0.00$ , al ser esta significancia menor a  $0.05$  el investigador rechazó la hipótesis nula.

Para la dimensión realización personal y desempeño laboral existe relación significativa. Esto fue definido por el  $t$  en valor de sig. (Bilateral) es  $0.000$  siendo menor a  $\alpha$  ( $0.05$ ), lo cual indica que hay relación característica entre la dimensión la realización personal y el variable desempeño laboral. Por otro lado el factor de correlación de spearman es de ( $Rho=0.891$ ), el cual indica que hay una relación positiva alta entre la realización personal y desempeño laboral, siendo estas directamente proporcionales. Esto quiere decir, a una mayor realización personal el rendimiento laboral será mejor. Habiendo analizado estos resultados se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis del investigador. Estos son comparados por los obtenidos por Gutiérrez .G. (2019) según la presente investigación “titulada: Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja- 2018”.Obtuvo una correlación positiva mediante el factor de correlación  $Rho$  de spearman ( $r= 0.221$ ), con una significancia de  $p$ -valor= $0.046$  siendo un valor menor a lo establecido  $\alpha$  ( $0.05$ ), por lo que afirma que existe una relación significativa entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral de las enfermeras de la UCI del INSN, SAN Borja. En ambas investigaciones se obtiene una correlación positiva por lo que estas con directamente proporcionales, es decir que a un mayor realización personal el desempeño laboral es mucho mejor.

## 4.2 Conclusiones

- ✓ Se determinó que existe relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras de una clínica privada, Lima 2020. Con una nivel de significancia de  $\alpha$  (0.05), en donde el p-valor = 0.000 y el factor de correlación Rho de Spearman es de -0.710 el cual representa una correlación negativa moderada, por lo que se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Por otro lado mediante los estadísticos descriptivos se encontró que de los 90 individuos que se encuestó 64 no presenta burnout, es decir hay ausencia, mientras que 21 colaboradores están en tendencia o riesgo de padecer dicho síndrome y hay presencia de síndrome de burnout en 5 enfermeros de la clínica privada de lima.
- ✓ Se analizó que existe relación significativa entre la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeras de una clínica privada, Lima- 2020. Con una nivel de significancia de  $\alpha$  (0.05), en donde el p-valor = 0.000 y el factor de correlación Rho de Spearman es de -0.747 lo cual indica que presenta una correlación negativa moderada, por lo que se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Por otro lado la dimensión agotamiento emocional es de nivel medio en las enfermeras lo cual hace que el desempeño laboral también se encuentre perjudicado.
- ✓ Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras de una clínica privada. Lima- 2020, para concluir esto el p-valor fue ( $p=0.037$ ) siendo menor a  $\alpha$  (0.05) y Rho de Spearman= - 0.621 el cual representa una correlación negativa baja, por lo que se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Por otro lado se observó que hubo bajo despersonalización haciendo que el desempeño de las enfermeras sea óptimo.

- ✓ Se determinó que existe una relación significativa en la dimensión de realización personal del síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras de una clínica privada, Lima-2020. Para concluir esto el p-valor fue ( $p= 0.000$  y Rho de Spearman= $0.891$ ), representa una correlación positiva alta indicando que estas son directamente proporcionales ya que a mayor realización personal el rendimiento laboral será mejor, por lo que se niega la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

### 4.3 Recomendaciones

- ✓ Debido a que hay relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral la empresa debería poner más énfasis en estos temas, si bien es cierto que en la clínica privada hay ausencia de síndrome de burnout se sugiere que se mantenga las estrategias de afrontamiento que desarrolla la clínica donde cada estrategia este acorde a los datos sociodemográficos (sexo, edad ,estado civil y tiempo de servicio) de los colaborados con la finalidad de evitar casos de estrés e incrementar la aparición del síndrome de burnout, esta situación desfavorecería a la entidad ya que es un problema que afecta directamente el buen desempeño laboral de los colaboradores..
- ✓ Se ha comprobado que existe relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral, donde se encontró un nivel medio de agotamiento emocional en el personal de enfermería de la clínica, debido a este hecho se recomienda que la empresa debe dar facilidades en los horario de trabajo, programas corporativos, capacitaciones en temas de salud ocupacional y crear un ambiente de trabajo saludable, donde la carga laboral, sea acorde a la,edad,tiempo de servicio y estado civil para el bienestar de todos los colaboradores.
- ✓ Se evidencia que existe relación entre la despersonalización y desempeño laboral en los colaboradores, para ello se sugiere realizar capacitaciones en temas de Resiliencia, afrontamiento y manejo de estrés laboral.
- ✓ Debido a que existe correlación entre la realización personal y desempeño laboral, la clínica debe organizar actividades recreativas, bonos adicionales al mejor trabajador, reconocimientos por el tiempo de servicio ,asimismo debe contar con área de salud ocupacional donde evalúen el estado de salud de sus colaboradores, diagnosticando casos tempranos y la prevención de posibles casos del síndrome de burnout en personal de enfermería según la edad y estado civil que se encuentren .Esta acción es muy factible para la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. La organización mundial de la salud (OMS), La organización del trabajo y el estrés.[citado: 20 de junio de 2020]. Disponible desde:  
[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
2. La organización mundial de la salud (OMS), Síndrome de Burnout. internet [citado:26 de junio 2020]. Disponible desde:  
<http://www.google.com/amp/s/www.infobae.com/salud/2019/05/28/para-la-oms-el-sindrome-de-burnout-es-un-trastorno-mental/%3foutputType=amp-type.me>
3. Almeida M, Oliveira N, Guimaraes N. *et.al.* Salud de los trabajadores. 2015; 23 de junio (1):pp.19-27.
4. ManriqueM, Rodríguez S. Desempeño en enfermeras de los servicios de hospitalización. Arequipa: 2017.
5. Maslach C. comprendiendo el burnout. Ciencia & trabajo.2011.abril – junio (32)37(43).
6. Carbone. C. Síndrome de Burnout. Hospital Universitario de Guadalajara.2014.internet [citado: 12 de julio 2020).disponible en:  
<http://hugu.sescam.jccm.es/noticias/769/sesión>.
7. Martínez A. El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y Estado actual dela cuestión. Universidad de Rioja. vivat Academia.2010.Rev.[citado:08 de Agosto 2020]Disponible desde:  
<http://www.ucm.es/info/vivataca/números/n112/DATOSS.htm>
8. Maslach C, Jackson.the measurement of experienced burnout. Journal of occupational behau.1981.pp 99-113.



9. Consuelo. C. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú.(Tesis para optar maestría).Lima 2017.
10. Rojas L, Herrera M, Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento al Estrés en Enfermeros de Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Arzobispo Loayza. (tesis para optar título de especialidad en UCI). Lima 2018.
11. Zavaleta J. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Oficina de Atención al Contribuyente del Servicio de administración Tributaria de Trujillo – SATT. (Tesis para optar licenciatura).Trujillo – Perú. 2015.
12. Alles, M. Desempeño por competencias. Evaluación de 360°.4ª ed. Buenos Aries: Granca.2013.
13. Espinoza, A. Gilbert, M. Orina, M. El desempeño de los profesionales de enfermería. [Internet][Citado 20 de julio 2020].Disponible desde: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192016000100011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011)
14. Palmar G. Valero U. Competencias y Desempeño Laboral de los gerentes en los institutos Autónomos Dependientes de la alcaldía del Municipio Mara del Estado Zulia – México. Espacio Publicos.2014 Enero-Abril 17(39),pp 159-188
15. Bohlander S. Admiración de Recursos Humanos.4ª Edicion.Mexico.D.F.2003
16. Davis K. Administración de personal. [citado el 20 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf> Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos.2ª Edición. México. Mc Graw Hill.2001.

17. Nelson, L. Quick, J. Comportamiento organizacional.3ª ed. México, D.F: Pearson; 2013.
18. Desellar, G .Administración de recursos humanos. México D.F. Pearson; 2015.
19. Interconsulting Bureaus. L-ICB. Motivación para el trabajo en equipo. Bogotá. Colombia: ediciones de la U; 2015.
20. Mayorga É. El síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del instituto de neurociencia.(tesis para optar grado título).Guayaquil-Ecuador.2018
21. Benítez M.; Rodríguez E. Síndrome de burnout en el equipo de enfermería de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Montiveo.2014.Junio 3(1) 21-27.
22. Díaz E; Mungabusi E. Síndrome de Burnout en el desempeño Laboral del personal Docente y Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar. (tesis para optar grado de título) .2019.
23. Cajo J. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en los Médicos del Hospital Nacional Hipólito Unanue. (tesis para optar grado de título).Lima-Peru.2017.
24. Gutiérrez G. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral de la enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja- 2018 (tesis para optar el grado de maestría). Lima 2018.
25. García E; Linares D. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Enfermeras(os) Estudiantes de la Segunda Especialización de la Facultad de enfermería de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.(Tesis para optar grado de Maestría).Ica- Peru.2015.

- 26.** Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la investigación. 6ta edición. México: McGraw-Hill; 2014. 632p.( internet). Citado: el 15 de noviembre del 2020. Disponible en:

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 17. Matriz de Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

| Variabl e           | Definición Conceptual  | Definición Operacional   | Dimensiones           | Indicadores                               | Ítems                          | Escala de medición  | Niveles                              |                                    |                                      |
|---------------------|--|--|-----------------------|---|--------------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| Síndrome de Burnout | Según Maslach el burnout laboral es una manifestación psicológica que compromete una respuesta alargado a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. Las Tres dimensiones fundamentales de esta respuesta son el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (5). | La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación de cuestionario (Maslach Burnuot Inventory) en base a la escala de Likert(0=Nunca,1=Pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes, 4=Una vez a la semana, 5=Pocas veces a la semana, 6= Todos los días).Este instrumento está compuesta por 22 ítems divididos en 9,5 y 8 ítems para cada dimensión los cuales tienen sus respectivas indicadores de acuerdo a la realidad de la investigación. | Agotamiento emocional | Sobrecarga laboral                        | 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 | 0=Nunca<br><br>1=Pocas veces al año o menos<br><br>2=Una vez al mes o menos<br><br>3=Unas pocas veces al mes<br><br>4=Una vez a la semana<br><br>5=Pocas veces a la semana<br><br>6= Todos los días | Alto >27<br>medio 17-26<br>bajo 0-16 |                                    |                                      |
|                     |  |  |                       | Vacío emocional                           |                                |   |                                      |                                    |                                      |
|                     |  |  |                       | Fatiga                                    |                                |   |                                      |                                    |                                      |
|                     |  |  | Despersonalización    | Deshumanización                           | 5, 10, 11, 15 y 22             |   |                                      | Alto >13<br>medio 7-12<br>bajo 0-6 |                                      |
|                     |  |  |                       | Sentimiento de culpabilidad               |                                |   |                                      |                                    |                                      |
|                     |  |  |                       | Identidad personal                        |                                |   |                                      |                                    |                                      |
|                     |  |  | Realización personal  | Desmotivación                             | 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21   |   |                                      |                                    | Alto >39<br>medio 32-38<br>bajo 0-31 |
|                     |  |  |                       | Sentimiento de satisfacción y profesional |                                |   |                                      |                                    |                                      |
|                     |  |  |                       | Autoestima                                |                                |   |                                      |                                    |                                      |

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 18. Matriz Operacionalización de la Variable de Desempeño Laboral**

| Variable          | Definición Conceptual  | Definición Operacional   | Dimensiones              | Indicadores         | Ítems | Escala de medición  | Tipo de escala   |  |
|-------------------|--|--|--------------------------|---------------------|-------|---|--|--|
| Desempeño laboral | Al respecto Alles Menciona que el desempeño laboral es el estudio y gestión de una persona que permite alinear y supervisar al personal entre sus actividades primordiales metas donde podemos destinar el conocimiento individual y profesional de los colaboradores, para una incremento constante de metas de las organizaciones y para el rendimiento oportuno de los recursos humanos (12). | La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación el cuestionario, en base a la escala de Likert( 1=nunca,2=Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre,5=Siempre)E ste instrumento está compuesto por 18 ítems(Cada Dimensión está compuesta por 3) con sus respectivas indicadores de acuerdo a la realidad de la investigación | Relaciones Interpersonal | comunicación        | 1-2   | Escala Likert<br>1. Nunca<br>2. Casi nunca<br>3. A veces<br>4. Casi siempre<br>5. Siempre | Excelente >19<br>Bueno 13-18<br>Regular 7-12<br>Deficiente 0-6 |  |
|                   |  |  |                          | Actitudes           | 3-4   |   |  |  |
|                   |  |  |                          | Manejo de conflicto | 5-6   |   |  |  |
|                   |  |  | Motivación               | Incentivos          | 7-8   |   | Excelente >19<br>Bueno 13-18<br>Regular 7-12<br>Deficiente 0-6 |  |
|                   |  |  |                          | Aptitud             | 9-10  |   |  |  |
|                   |  |  |                          | Competencias        | 11-12 |   |  |  |
|                   |  |  | Trabajo en equipo        | Liderazgo           | 13-14 |   |  | Excelente >19<br>Bueno 13-18<br>Regular 7-12<br>Deficiente 0-6 |
|                   |  |  |                          | Metas               | 15-16 |   |  |  |
|                   |  |  |                          | Compromiso          | 17-18 |   |  |  |

**Fuente: Elaboración propia.**

## Anexo B. Instrumento de recolección datos

### CUESTIONARIO SINDROME BURNOUT (Maslach burnout Inventory)

#### 1. PRESENTACIÓN

Sr(a) o Srta. Buenos días, soy bachiller de la carrera de enfermería de la Universidad Norbet Wiener, estamos realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar la relación entre Síndrome Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería en la Clínica Sanna San Borja, Lima 2020.

Pedimos su colaboración para que nos facilite ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo de estudio ya mencionado.

#### 2. INSTRUCCIONES GENERALES

Estimado colaborador (a), el presente cuestionario será absolutamente anónimo. Por lo cual se le agradece que responda con voluntad y con la mayor franqueza posible al mismo.

#### DATOS GENERALES

1.1. Edad.....

1.2. Sexo: Femenino:  Masculino:

Marque con un Aspa "(x)" en uno de casilleros de acuerdo la opción que crea conveniente, utilice la siguiente escala de valores.

| Nunca | Pocas veces al año o menos | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes | Una vez a la semana | Pocas veces a la semana | Todos los días |
|-------|----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| 0     | 1                          | 2                      | 3                       | 4                   | 5                       | 6              |

| <b>VARIABLE 1 : SINDROME BURNOUT</b>      |  |                             |          |          |          |          |          |          |
|---|--|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>ITEMS</b>                              |  | <b>Escala de Valoración</b> |          |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 1: Agotamiento Emocional</b> |  | <b>0</b>                    | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
| 1   | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo                              |                             |          |          |          |          |          |          |
| 2   | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo                          |                             |          |          |          |          |          |          |
| 3   | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar |                             |          |          |          |          |          |          |
| 6   | Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo                          |                             |          |          |          |          |          |          |
| 8   | Me siento agotado por mi trabajo   |                             |          |          |          |          |          |          |
| 13  | Me siento frustrado por mi trabajo   |                             |          |          |          |          |          |          |
| 14  | Creo que estoy trabajando demasiado  |                             |          |          |          |          |          |          |
| 16  | Trabajar directamente con personas me produce estrés                         |                             |          |          |          |          |          |          |
| 20  | Me siento acabado  |                             |          |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 2: Despersonalización</b>    |  | <b>0</b>                    | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
| 5   | Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales       |                             |          |          |          |          |          |          |
| 10  | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión     |                             |          |          |          |          |          |          |
| 11  | Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente         |                             |          |          |          |          |          |          |
| 15  | Realmente no me preocupa lo que ocurre a mis pacientes                       |                             |          |          |          |          |          |          |
| 22  | Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas               |                             |          |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 3 : Realización personal</b> |  | <b>0</b>                    | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
| 4   | Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes                           |                             |          |          |          |          |          |          |
| 7   | Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes                         |                             |          |          |          |          |          |          |
| 9   | Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas     |                             |          |          |          |          |          |          |
| 12  | Me siento muy activo   |                             |          |          |          |          |          |          |
| 17  | Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes              |                             |          |          |          |          |          |          |
| 18  | Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes                   |                             |          |          |          |          |          |          |
| 19  | He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión                            |                             |          |          |          |          |          |          |
| 21  | En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma                |                             |          |          |          |          |          |          |



## CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

### 1. PRESENTACIÓN

Sr(a) o Srta. Buenos días, soy bachiller de la carrera de enfermería de la Universidad Norbet Wiener, estamos realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar la relación entre Síndrome Burnout y Desempeño Laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020.

Pedimos su colaboración para que nos facilite ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo de estudio ya mencionado.

### 2. INSTRUCCIONES GENERALES

Estimado colaborador (a), el presente cuestionario será absolutamente anónimo. Por lo cual se le agradece que responda con voluntad y con la mayor franqueza posible al mismo.

### DATOS GENERALES

1.1. Edad.....

1.2. Sexo: Femenino:  Masculino:

Marque con un Aspa "(x)" en uno de casilleros de acuerdo la opción que crea conveniente, utilice la siguiente escala de valores.

| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

| <b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>           |   |                             |          |          |          |          |
|--|---|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>ITEMS</b>                                   |   | <b>Escala de Valoración</b> |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 1: Relaciones interpersonales</b> |   | <b>1</b>                    | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>01</b>                                      | ¿Usted muestra una comunicación asertiva con los pacientes?   |                             |          |          |          |          |
| <b>02</b>                                      | ¿Demuestra atención a las necesidades del resto del trabajo en la institución?                            |                             |          |          |          |          |
| <b>03</b>                                      | ¿La institución toma en cuenta las actitudes de proactividad personal?                                    |                             |          |          |          |          |
| <b>04</b>                                      | ¿Usted cree que el comportamiento del trabajador posee eficacia?  |                             |          |          |          |          |
| <b>05</b>                                      | ¿Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo?                |                             |          |          |          |          |
| <b>06</b>                                      | ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros les motiva a tener mejor desempeño en su trabajo?      |                             |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 2: Motivación</b>                 |   | <b>1</b>                    | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>07</b>                                      | ¿Los incentivos siempre se le dan al alcanzar una meta en la institución?                                 |                             |          |          |          |          |
| <b>08</b>                                      | ¿Cuándo realiza un buen trabajo es recompensado por sus superiores?                                       |                             |          |          |          |          |
| <b>09</b>                                      | ¿Dentro de sus aptitudes tienes la capacidad de adaptarte al diferente puesto laboral?                    |                             |          |          |          |          |
| <b>10</b>                                      | ¿Usted tiene la capacidad de desarrollar sus tareas laborales de la mejor manera?                         |                             |          |          |          |          |
| <b>11</b>                                      | ¿Cree usted que el conocimiento de las tareas le permite mejorar su desempeño laboral?                    |                             |          |          |          |          |
| <b>12</b>                                      | ¿Usted toma decisiones acertada de acuerdo a su conocimiento, experiencia en el trabajo?                  |                             |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 3: Trabajo en equipo</b>          |   | <b>1</b>                    | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| <b>13</b>                                      | ¿Usted está acostumbrado a liderar el equipo de trabajo?  |                             |          |          |          |          |
| <b>14</b>                                      | ¿Usted considera que el liderazgo en equipo es fundamental para lograr los propósitos del grupo?          |                             |          |          |          |          |
| <b>15</b>                                      | ¿Usted cumple con las metas establecidas que le asignan?  |                             |          |          |          |          |
| <b>16</b>                                      | ¿Las metas propuestas por la institución son fáciles de alcanzar en trabajo en equipo?                    |                             |          |          |          |          |
| <b>17</b>                                      | ¿Los integrantes de los equipos de trabajo están comprometidos a realizar sus tareas laborales?           |                             |          |          |          |          |
| <b>18</b>                                      | ¿El esfuerzo realizado por los miembros de equipo de trabajo permite a cumplir las actividades asignadas? |                             |          |          |          |          |

## ANEXO G. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender todo uno de las siguientes cuestiones.

**Título del proyecto:** "Síndrome de Burnout y Desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020"

**Nombre de los investigadores principales:**

\* **GEORGINA DE LA CRUZ, ALICIA**

**Propósito del estudio:** Es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en clínica privada, Lima 2020.

**Identificación por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (por manera individual o grupal) que lo pueda ser de manera pública en sus actividades profesionales.

**Riesgos/beneficios y riesgos:** Ninguno, más es la posible recuperación al cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gastos alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporciona estará protegida, asím los investigadores puedan conocer. Nunca de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Retirarse:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin afectar ni pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consentimiento informado:** El/la usted/ las/ellas proveyendo voluntariamente al desarrollo de este estudio o su parte en la investigación, puede dirigirse al "Servicio de Salud" N° 2020127145 o al correo electrónico: [etica@unmsm.edu.pe](mailto:etica@unmsm.edu.pe).

**Consentimiento del Comité de Ética:** El/la usted/ las/ellas preguntas sobre sus derechos como voluntario, o el plan que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al \_\_\_\_\_, Presidente del Comité de Ética de la

\_\_\_\_\_, ubicada en la \_\_\_\_\_, correo electrónico: \_\_\_\_\_.

**Participación voluntaria:**

El/la participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, todo lo que me y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he sido forzado o coaccionado ni he sido inducido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Lima, S. de octubre de 2020.

"Confirma que he leído y comprendo todo lo que me es requerido en este estudio."

-----  
Firma del participante

**Anexo D. Aspectos administrativos del estudio**

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

| ACTIVIDADES  | 2020   |   |   |   |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
|--|--------|---|---|---|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|  | AGOSTO |   |   |   | SEPTIEMBRE |   |   |   | OCTUBRE |   |   |   | NOVIEMBRE |   |   |   | DICIEMBRE |   |   |   |
|  | 1      | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| Identificación del problema  |        |   | X | X |            |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| Búsqueda Bibliográfica   |        |   | X | X | X          | X | X | X |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección introducción: situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes |        |   | X | X | X          | X | X | X |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la Investigación                  |        |   |   |   | X          | X | X | X |         |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la introducción: objetivos de la investigación  |        |   |   |   | X          | X | X | X | X       |   |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: enfoque y diseño de investigación                          |        |   |   |   |            | X | X | X | X       | X |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos :Población, muestra y muestreo                              |        |   |   |   |            |   |   | X | X       | X |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos            |        |   |   |   |            |   |   |   | X       | X |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos   |        |   |   |   |            |   |   | X | X       | X |   |   |           |   |   |   |           |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|---|
| bioéticos  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X | X |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| Elaboración de aspectos administrativos del estudio                              |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X | X |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| elaboración de los anexos  |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X | X | X |   |   |   |   |   |  |  |   |
| Aprobación del proyecto  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  |   |
| Trabajo de campo   |  |  |  |  |  |  |  |  |   | X | X | X | X | X |   |   |   |  |  |   |
| Redacción del informe final: Versión 1   |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   | X | X | X | X | X | X |  |  |   |
| Sustentación de informe final  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |  | X |

**Anexo E. Recursos a utilizarse para el desarrollo del estudio****(Presupuesto y Recursos Humanos)**

| <b>MATERIALES</b>           | <b>2020</b>      |                |                  |                  | <b>Total</b>    |
|-----------------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|-----------------|
|                             | <b>Setiembre</b> | <b>Octubre</b> | <b>Noviembre</b> | <b>Diciembre</b> | <b>S/.</b>      |
| <b>Equipos</b>              |                  |                |                  |                  |                 |
| 1 Laptop                    | 1200             |                |                  |                  | 1200            |
| USB                         | 28               |                |                  |                  | 28              |
| <b>Útiles de escritorio</b> |                  |                |                  |                  |                 |
| Lapiceros                   | 2                |                |                  |                  | 2               |
| Hojas Bond A4               | 5                |                |                  |                  | 5               |
| <b>Material</b>             |                  |                |                  |                  |                 |
| <b>Bibliográfico</b>        |                  |                |                  |                  |                 |
| Libros                      | 30               | 4              | 1                |                  | 35              |
| Fotocopias                  | 15               | 8              |                  | 5                | 28              |
| Impresiones                 | 50               | 10             |                  |                  | 60              |
| Espiralado                  | 5                | 10             |                  |                  | 15              |
| <b>Otros</b>                |                  |                |                  |                  |                 |
| Internet                    | 60               | 60             | 60               | 60               | 240             |
| Alimentos                   | 50               | 10             | 10               |                  | 70              |
| luz                         | 20               | 15             | 20               | 15               | 70              |
| <b>Recursos humanos</b>     |                  |                |                  |                  |                 |
| Digitadora                  |                  | 50             |                  |                  | 50              |
| Imprevistos*                |                  |                | 30               |                  | 30              |
| <b>Total</b>                |                  |                |                  |                  | <b>1,833.00</b> |

## Anexo F. Tabla de valores de correlación de Rho de Spearman

Tabla de valores de correlación de Rho de Spearman

| Valores de r          | Tipo y grado de correlación |
|-----------------------|-----------------------------|
| -1                    | Negativa perfecta           |
| $-1 < \rho \leq -0,8$ | Negativa fuerte             |
| $-0,8 < \rho < -0,5$  | Negativa moderada           |
| $-0,5 \leq \rho < 0$  | Negativa débil              |
| 0                     | No existe                   |
| $0 < \rho \leq 0,5$   | Positiva débil              |
| $0,5 < \rho < 0,8$    | Positiva moderada           |
| $0,8 \leq \rho < 1$   | Positiva fuerte             |
| 1                     | Positiva perfecta           |

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la investigación

## Anexo G. Base de datos procesados en SPSS versión 25 (vista de datos)

datos de alicia 01.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 46 de 48 variables

|    | VF<br>RC<br>000 | VF<br>RC<br>000 | VF<br>RC<br>000 | VF<br>RC<br>000 | VF<br>RC<br>000 | VF<br>RC<br>000 | VF<br>RC<br>000 | VF<br>RC<br>000 | VF<br>RC<br>000 | VF<br>RC<br>001 | VF<br>RC<br>001 | VF<br>RC<br>001 | VF<br>RC<br>001 | VF<br>RC<br>001 | VAR0<br>0015 | VAR0<br>0016 | VF<br>RC<br>001 | VF<br>RC<br>001 | VF<br>RC<br>001 | VF<br>RC<br>002 | VF<br>RC<br>002 | VAR000<br>22 | VF<br>RC<br>002 | VF<br>RC<br>002 | VF<br>RC<br>002 | VF<br>RC<br>002 |
|----|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1  | 3               | 4               | 2               | 5               | 0               | 1               | 4               | 0               | 0               | 0               | 0               | 2               | 0               | 0               | 6            | 6            | 6               | 6               | 5               | 5               | 6               | 6            | 5               | 5               | 3               | 3               |
| 2  | 2               | 4               | 3               | 4               | 1               | 2               | 5               | 0               | 1               | 0               | 1               | 1               | 0               | 3               | 4            | 6            | 6               | 6               | 4               | 5               | 6               | 6            | 5               | 5               | 5               | 5               |
| 3  | 1               | 5               | 2               | 4               | 3               | 0               | 4               | 2               | 0               | 0               | 0               | 0               | 0               | 4               | 5            | 5            | 5               | 6               | 4               | 4               | 5               | 4            | 4               | 4               | 4               | 4               |
| 4  | 3               | 3               | 3               | 2               | 3               | 3               | 2               | 2               | 2               | 0               | 0               | 3               | 2               | 3               | 6            | 5            | 6               | 6               | 2               | 2               | 6               | 6            | 2               | 2               | 3               | 2               |
| 5  | 2               | 1               | 2               | 3               | 0               | 1               | 1               | 2               | 1               | 1               | 0               | 2               | 0               | 1               | 6            | 6            | 5               | 6               | 2               | 1               | 4               | 6            | 2               | 1               | 2               | 1               |
| 6  | 2               | 5               | 4               | 4               | 4               | 0               | 4               | 1               | 0               | 0               | 1               | 4               | 0               | 4               | 4            | 6            | 6               | 6               | 4               | 4               | 6               | 4            | 5               | 5               | 4               | 4               |
| 7  | 3               | 3               | 3               | 3               | 3               | 4               | 4               | 2               | 2               | 0               | 0               | 3               | 0               | 3               | 6            | 6            | 5               | 6               | 4               | 4               | 6               | 6            | 3               | 3               | 3               | 3               |
| 8  | 3               | 4               | 2               | 5               | 0               | 2               | 5               | 5               | 1               | 0               | 0               | 2               | 0               | 5               | 5            | 4            | 6               | 6               | 5               | 5               | 4               | 5            | 5               | 5               | 5               | 5               |
| 9  | 2               | 5               | 2               | 3               | 0               | 1               | 5               | 4               | 4               | 0               | 0               | 1               | 2               | 4               | 6            | 6            | 5               | 5               | 4               | 4               | 5               | 4            | 5               | 5               | 5               | 5               |
| 10 | 3               | 6               | 2               | 3               | 0               | 2               | 5               | 1               | 0               | 0               | 0               | 3               | 0               | 4               | 4            | 4            | 6               | 6               | 5               | 5               | 6               | 5            | 5               | 4               | 5               | 5               |
| 11 | 3               | 4               | 4               | 5               | 3               | 1               | 3               | 0               | 3               | 0               | 0               | 3               | 0               | 3               | 6            | 6            | 6               | 6               | 6               | 3               | 6               | 5            | 5               | 5               | 4               | 5               |
| 12 | 3               | 3               | 3               | 3               | 4               | 3               | 6               | 2               | 4               | 0               | 0               | 2               | 0               | 3               | 6            | 6            | 5               | 6               | 6               | 4               | 6               | 6            | 3               | 3               | 3               | 3               |
| 13 | 5               | 5               | 3               | 3               | 5               | 0               | 5               | 1               | 0               | 0               | 0               | 1               | 1               | 5               | 5            | 4            | 6               | 6               | 5               | 5               | 5               | 5            | 5               | 5               | 5               | 5               |
| 14 | 3               | 4               | 3               | 6               | 0               | 5               | 5               | 4               | 4               | 0               | 0               | 0               | 0               | 4               | 3            | 6            | 4               | 6               | 4               | 4               | 6               | 6            | 5               | 4               | 5               | 4               |
| 15 | 4               | 6               | 2               | 5               | 0               | 0               | 5               | 1               | 0               | 0               | 0               | 1               | 1               | 0               | 5            | 5            | 6               | 6               | 4               | 5               | 6               | 5            | 5               | 5               | 4               | 5               |
| 16 | 3               | 3               | 3               | 3               | 5               | 1               | 5               | 2               | 0               | 1               | 0               | 1               | 0               | 3               | 6            | 6            | 5               | 6               | 5               | 5               | 5               | 5            | 5               | 5               | 3               | 3               |
| 17 | 4               | 5               | 5               | 3               | 0               | 0               | 4               | 4               | 2               | 0               | 0               | 1               | 0               | 3               | 6            | 5            | 6               | 5               | 4               | 5               | 6               | 4            | 5               | 5               | 5               | 5               |
| 18 | 4               | 4               | 4               | 4               | 0               | 4               | 4               | 1               | 4               | 0               | 0               | 1               | 0               | 4               | 4            | 6            | 6               | 6               | 4               | 4               | 6               | 4            | 4               | 4               | 4               | 4               |
| 19 | 5               | 2               | 3               | 2               | 3               | 3               | 2               | 2               | 0               | 0               | 0               | 3               | 1               | 3               | 6            | 6            | 5               | 6               | 6               | 5               | 6               | 2            | 2               | 2               | 3               | 2               |
| 20 | 2               | 1               | 2               | 1               | 2               | 0               | 6               | 2               | 1               | 0               | 0               | 2               | 0               | 1               | 5            | 6            | 6               | 6               | 6               | 4               | 6               | 2            | 2               | 1               | 2               | 1               |
| 21 | 3               | 5               | 4               | 4               | 0               | 4               | 4               | 4               | 2               | 0               | 0               | 2               | 1               | 4               | 3            | 6            | 6               | 6               | 4               | 4               | 4               | 4            | 5               | 5               | 4               | 4               |
| 22 | 3               | 3               | 3               | 3               | 3               | 4               | 4               | 0               | 4               | 0               | 0               | 3               | 0               | 3               | 4            | 4            | 6               | 6               | 4               | 4               | 5               | 3            | 3               | 3               | 3               | 3               |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

ES 09:12 p.m. 02/12/2009



## Anexo H. Base de datos procesados en SPSS versión 25 (vista de variables)

Archivos de datos (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

|    | Nombre   | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta             | Valores       | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
|----|----------|----------|---------|-----------|----------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 7  | VAR00007 | Numérico | 7       | 0         | 14. Creo que es...   | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 8  | VAR00008 | Numérico | 7       | 0         | 16. Trabajar dire... | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 9  | VAR00009 | Numérico | 7       | 0         | 20. Me siento a...   | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 10 | VAR00010 | Numérico | 6       | 0         | 5. Creo que trat...  | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 11 | VAR00011 | Numérico | 7       | 0         | 10. Me he veel...    | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 12 | VAR00012 | Numérico | 7       | 0         | 11. Me preocup...    | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 13 | VAR00013 | Numérico | 7       | 0         | 15. Resolmente ...   | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 14 | VAR00014 | Numérico | 7       | 0         | 22. Siento que l...  | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 15 | VAR00015 | Numérico | 6       | 0         | 4. Comprendo f...    | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 6        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 16 | VAR00016 | Numérico | 6       | 0         | 7. Trato muy sh...   | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 6        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 17 | VAR00017 | Numérico | 6       | 0         | 9. Creo que inf...   | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 18 | VAR00018 | Numérico | 7       | 0         | 12. Me siento ...    | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 19 | VAR00019 | Numérico | 7       | 0         | 17. Puedo crea...    | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 20 | VAR00020 | Numérico | 7       | 0         | 18. Me siento a...   | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 21 | VAR00021 | Numérico | 7       | 0         | 19. He consagu...    | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 22 | VAR00022 | Numérico | 7       | 0         | 21. En mi traba...   | (0, NUNCA)... | Ninguno  | 7        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 23 | VAR00023 | Numérico | 8       | 0         | ¿Usted muestr...     | (1, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 24 | VAR00024 | Numérico | 8       | 0         | ¿Demuestra et...     | (1, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 25 | VAR00025 | Numérico | 8       | 0         | ¿La institución ...  | (1, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 26 | VAR00026 | Numérico | 8       | 0         | ¿Usted cree qu...    | (1, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 27 | VAR00027 | Numérico | 8       | 0         | ¿Existe colabor...   | (1, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 28 | VAR00028 | Numérico | 8       | 0         | ¿Las relacione...    | (1, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 29 | VAR00029 | Numérico | 8       | 0         | ¿Las incentivos...   | (1, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 30 | VAR00030 | Numérico | 8       | 0         | ¿Cuándo realiz...    | (1, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 31 | VAR00031 | Numérico | 8       | 0         | ¿Cómo de org...      | (1, NUNCA)... | Ninguno  | 4        | Derecha    | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unirado (N)

ES 01:00 p.m. 10/12/2020