



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Universidad Privada Norbert Wiener  
Facultad de Ciencias de la Salud  
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de  
enfermería de una clinica privada; Lima 2022**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería**

**Presentado Por:**

Arana Melendez, Dianhy

**Código ORCID:** [0000-0002-0066-1568](https://orcid.org/0000-0002-0066-1568)

**Asesor:** Dra. Gonzales Saldaña, Susan

**Código ORCID:** [0000-0001-5001-4388](https://orcid.org/0000-0001-5001-4388)

**Lima-Perú**

**2022**

**TESIS:**

“Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de una Clínica Privada; Lima 2022”.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud y bienestar (enfermedades y factores de riesgos ocupacionales)

**ASESORA:**

DRA.GONZALES SALDAÑA, SUSAN (0000-0001-5001-4388)

## **DEDICATORIA**

Esta investigación es para mi madre, pues sin apoyo y motivación diaria no lo hubiera podido lograr, su amor me inspira a salir adelante y a cumplir mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

Principalmente a Dios por haberme dado fuerzas y sabiduría en los momentos más difíciles,  
fue mi guía y fortaleza para salir adelante y cumplir todo lo que anhelo.

Gracias familiares por su comprensión y apoyo incondicional durante mis estudios.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>ii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vii</b>
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Objetivo de investigación.....	3
1.4. Justificación de investigación.....	4
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>6</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.2. Bases teóricas.....	9
2.3. Formulación de hipótesis.....	17
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b> .....	<b>18</b>
3.1. Método de investigación.....	18
3.2. Enfoque investigativo.....	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Diseño de investigación.....	18
3.5. Población, muestra y muestreo.....	18
3.6. Variables y operacionalización.....	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	22
3.9. Aspectos éticos.....	23
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	<b>24</b>
4.1. Resultados.....	24
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	24
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	30
4.1.3. Discusión de resultados.....	34
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>36</b>
5.1. Conclusiones.....	36
5.2. Recomendaciones.....	37
<b>REFERENCIAS</b> .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>ANEXOS</b> .....	<b>44</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variables y operacionalización .....	20
Tabla 2: Frecuencia de la variable síndrome de burnout.....	24
Tabla 3: Frecuencia de la dimensión agotamiento emocional; <b>Error! Marcador no definido.</b>	
Tabla 4: Frecuencia de la dimensión despersonalización.....; <b>Error! Marcador no definido.</b>	
Tabla 5: Frecuencia de la dimensión realización personal .....	27
Tabla 6: Frecuencia de la variable desempeño laboral.....	28
Tabla 7: Análisis de normalidad de las variables Síndrome de Burnuot y desempeño laboral .....	29
Tabla 8: Prueba de correlación entre las variables Síndrome de Burnuot y Desempeño laboral .....	30
Tabla 9: Correlación entre Agotamiento emocional y Desempeño laboral.....	31
Tabla 10: Correlación entre despersonalización y Desempeño laboral.....	32
Tabla 11: Correlación entre Realización personal y Desempeño laboral.....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gráfico de barras de la dimensión agotamiento emocional.....	25
Figura 2: Gráfico de barras de la dimensión despersonalización; <b>Error! Marcador no definido.</b>	
Figura 3: Gráfico de barras de la dimensión realización personal.....	27
Figura 4: Gráfico de la variable desempeño laboral .....	28

## RESUMEN

Este estudio se realizó con la intención de determinar si existe una relación entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en una clínica privada 2022. Con una investigación de diseño transversal, asimismo es descriptiva, cuantitativa y correlacional. Para la población de estudio se consideró a 70 enfermeras diferentes. Se decidió optar como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Se descubrió que hay relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral mediante el factor de relación de Spearman, que fue  $Rho = -0,302$ . Estos resultados apuntan a que hay existencia de una conexión negativa entre ambas variables, lo que, dado que son inversamente proporcionales, sugiere que es probable que la mejora del rendimiento laboral se produzca tras la ausencia del síndrome de burnout. Los resultados llevaron a los investigadores a la conclusión de que hay conexión entre la variable del síndrome de burnout y el rendimiento laboral general. En la misma línea, el 1,4 por ciento (1) de los encuestados de una Clínica Privada de Lima tenía una presencia alta de la condición síndrome de burnout, el 91,4 por ciento (64) su condición es media y el 7,1 por ciento (5) es baja. Por otra parte, el 54.3% (38) tienen un desempeño laboral excelente, el 44.3% (31) tienen un desempeño bueno y el 1,4% (1) tienen un desempeño laboral deficiente.

Palabras claves: Síndrome de burnout, desempeño laboral, enfermeras.

## **Abstract**

This study was carried out with the intention of determining if there is a relationship between burnout syndrome and job performance in nursing staff working in a private clinic 2022 . With a cross-sectional research design, it consisted of descriptive, quantitative and correlative For the study population, 70 different nurses would be desired. The survey will be chosen as a technique and the questionnaire as an instrument. It was found that there is a relationship between burnout syndrome and job performance using Spearman's relationship factor, which was  $Rho = -0.302$ . These results suggest that there is a negative connection between both variables, which, given that they are inversely proportional, suggests that it is likely that the improvement in work performance occurs after the absence of burnout syndrome. The results led the researchers to the conclusion that there is a connection between the burnout syndrome variable and general job performance. Along the same lines, 1.4 percent (1) of the respondents from a Private Clinic in Lima had a high presence of the burnout syndrome condition, 91.4 percent (64) had a medium condition and 7.1 percent (5) is low. On the other hand, 54.3% (38) have excellent job performance, 44.3% (31) have good job performance, and 1.4% (1) have poor job performance.

Key words: Burnout syndrome, job performance, nurses.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El síndrome de burnout es una enfermedad que puede ocurrir en el lugar de trabajo; se cree que es resultado del estrés crónico del ámbito laboral que no ha sido controlado con éxito (1); por lo tanto, se asegura que estos problemas de salud mental afectan a los empleados que tienen una relación directa con las personas, entre los individuos que son más propensos a sufrir esta condición están los educadores, el personal sanitario, el personal de atención al cliente, etc (2).

En el país de China, durante la pandemia se encuestó a 880 trabajadores del área de salud, para evidenciar el síndrome de burnout. De los cuales, el 9,1% presentaron agotamiento emocional, el 50,6% despersonalización y un 56,6% realización personal (3). Además, otra investigación realizada en 107 enfermeras, reveló que padecían el síndrome de burnout en niveles leves, como al agotamiento emocional con un 78.5%, a la despersonalización con un 92.5% y a la realización personal con 48.6% (4).

Los resultados de un estudio reciente del programa de meditación y mindfulness Pura Mente sugieren que, de diez personas, ocho que residen en países latinoamericanos están afectadas por el síndrome de burnout (5). Además, los resultados de varios estudios que se han realizado sobre el tema han demostrado que el estrés tiene efectos perjudiciales hacia las personas en su salud emocional y mental. Asimismo, como resultado del confinamiento causado por la pandemia, los niveles de estrés, así como el cansancio mental han aumentado; por lo tanto, es imperativo que desarrollemos rutinas regulares que ayuden a disminuir los niveles de estrés que ahora sentimos (6).

Según la OPS y las universidades de Chile y Colombia, existen tasas significativas de depresión, ideas suicidas y problemas emocionales personal sanitario de once países latinoamericanos (7).

A pesar de haberse vacunado, el 90% de los profesionales de la salud en Argentina presenta signos de burnout, como ansiedad, insomnio y temor a contraer una enfermedad y contagiar a sus seres queridos. Además de los cambios de humor, la irritabilidad y los trastornos del sueño, presentes en el 61,46% y el 57,81% de los casos, estos síntomas son experimentados por médicos, enfermeros, traumatólogos, anestesistas y otros especialistas que han sido sometidos a una variedad de estresores psicológicos, incluyendo la preocupación por ausencia de equipos de protección personal y la angustia relacionada con los resultados negativos de los pacientes y la pérdida de vidas (8). Más del 36 por ciento de los trabajadores sanitarios del área de cuidados intensivos mostraron en algún momento indicios de "impaciencia", mientras que el "absentismo" del personal como resultado de la combinación de estos rasgos alcanzó el 30 por ciento (9).

Se estimó que el 52% de los trabajadores de la salud peruanos mostraron indicadores de tristeza en el primer año de COVID-19; estas cifras indican que los trabajadores de la salud están entre las categorías ocupacionales más afectadas por el virus (10). Asimismo, el 9,6% de esta población ha admitido querer suicidarse en algún momento en el futuro. El psiquiatra Carlos Bromley, mencionó que uno de los aspectos más desafiantes de trabajar en el campo de la medicina es tener que observar las enfermedades de sus compañeros de trabajo y verlos deteriorarse o morir como resultado directo de vivir en un constante estado de estrés por temor a contraer ellos mismos la enfermedad o causar la muerte de otros. Incluso si la tarea es un reto, el miedo a contraer la enfermedad y llevarla a la propia casa es aún más desafiante (11).

Con el fin de prevenir y tratar el estrés, la ansiedad y la depresión, que se han vuelto más comunes como resultado del aumento del COVID-19, en el aislamiento del hogar, los especialistas del Seguro Social de Salud (EsSalud) aconsejaron a los pacientes visitar las clínicas de psicología el 10 de octubre en honor al Día Mundial de Salud Mental (12).

En Lima, Perú, en el año 2020, en el área de enfermería de una Clínica Privada de Lima ha estado expuesto a una variedad de cosas que los han estresado, como la sobrecarga de trabajo provocada por la crisis sanitaria. Esto ha repercutido en su

desempeño laboral, generando problemas y cierto estrés; cuando se combina con los síntomas del síndrome de burnout, la baja empatía, la falta de paciencia y mala relación interpersonal, repercutiendo el desempeño laboral esto ha provocado que el personal de enfermería no pueda cumplir con sus funciones.

En consecuencia, es interesante ver el grado de síndrome Burnout, con las enfermeras de esta institución. Esta información es crucial para analizar los resultados y elaborar sugerencias para prevenir y gestionar este tipo de problema.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que hay entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022?

### **1.2.2. Problema específico**

¿Cuál es la relación que hay entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022?

¿Cuál es la relación que hay entre la despersonalización o deshumanización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022?

¿Cuál es la relación que hay entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022?

## **1.3. Objetivo de investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que hay entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

### **1.3.2. Objetivo Especifico**

Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

Determinar la relación que existe entre la despersonalización o deshumanización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

Determinar la relación que existe entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

## **1.4. Justificación de investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Este estudio contribuye una nueva comprensión teórica del síndrome de burnout y su conexión con el variable desempeño laboral. Como resultado, la organización está mejor equipada para cumplir sus objetivos en relación con el personal de enfermería.

### **1.4.2. Metodología**

En cuanto a la metodología, el diseño de investigación que se ha propuesto para este estudio en particular es de tipo descriptivo transversal. Este diseño de investigación permitirá obtener, en un tiempo relativamente corto, conclusiones científicas que serán de gran ayuda en la mejora del desarrollo de estrategias de afrontamiento del estrés laboral dirigidas al personal de enfermería, y también permitirá vigilar la salud mental y física de los profesionales de enfermería.

### **1.4.3. Práctica**

Este estudio es relevante de manera práctica ya que los hallazgos obtenidos permitirán diseñar estrategias para mejorar los mecanismos y, en consecuencia, afrontar mejor los inconvenientes o circunstancias estresantes.

### **1.5. Limitaciones**

- No tener la autorización y permiso del campo de estudio a tiempo requerido.
- Presencia de limitada población con las características adecuadas para el estudio.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

García (2021) en Guayaquil, Ecuador, realizó un estudio para “Analizar la influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Básico IESS Guaranda”. .La investigación utilizó una técnica estadística con método denominado deductivo de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo –correlacional, con un diseño no experimental y transversal; mediante la técnica de la encuesta se aplicó 2 instrumentos en relación a la variable a 117 trabajadores. Se concluyó que hay un alto nivel de agotamiento generando diversos conflictos internos y externos en el ambiente laboral. En cuanto a promedio general por cada variable el síndrome de burnout tiene un 2.96 indicando un nivel medio y la satisfacción laboral en 3.26 indicando una satisfacción parcial por parte de los trabajadores. Del mismo modo se obtuvo como resultado el coeficiente de correlación de Pearson -0.814 significativa en el nivel 0.01 (bilateral) demostrando que el síndrome de burnout influye negativa y significativamente en la satisfacción laboral (13).

En Ecuador, el autor Márquez (2020) tuvo como objetivo “Identificar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos”. En concreto, el investigador estaba interesado en identificar el vínculo que hay entre variables. Se utilizó el cuestionario MBI en un estudio no experimental de corte transversal, descriptivo y de enfoque cuantitativo, la población fue de 68 personas. Los resultados del promedio de la variable síndrome de burnout es de 3.10 mostrando que existen problemas significativa en los trabajadores que se debe enmendar principalmente desde el agotamiento emocional; y en la variable desempeño laboral fue 3.16 el promedio mostrando que se debe desarrollar mejora en el desempeño, en síntesis se determinó que el síndrome de burnout se

vincula negativa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores con un coeficiente de correlación fue de -0.506 (14).

Mayorga (2018) hicieron la propuesta en Ecuador de “Analizar las dimensiones del síndrome de burnout que más afectan el desempeño laboral de los auxiliares de enfermería del Hospital psiquiátrico del Instituto de Neurociencias”. Se utilizó la investigación de tipo cuantitativa, de enfoque descriptivo con método deductivo, tuvo un diseño no experimental de corte transversal. Su población estuvo conformada por 105 trabajadores, pero extrajeron una muestra de 51 auxiliares de enfermería, aplicaron el cuestionario MBI y de evaluación del desempeño laboral, para la vinculación de las dimensiones con la variable utilizaron una técnica focus group. Los resultados indicaron que las dimensiones del síndrome de burnout que perjudicaron el rendimiento son el agotamiento emocional con un puntaje de 22, despersonalización en un 9.75, y realización personal en 24.44. Por lo tanto demuestran que el personal de enfermería se encuentra al comienzo del avance del mencionado síndrome (15).

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Nacionalmente, Acosta (2021) realizó una investigación en el hospital COVID nivel II de Lima con el objetivo de “descubrir si el Síndrome de Burnout tenía o no efecto en el desempeño laboral de las enfermeras que allí trabajaban”. Como parte del esfuerzo conjunto, 121 enfermeras registradas en total formaron parte de la población. El estudio utilizó un diseño de investigación correlacional y utilizó una metodología cuantitativa para su construcción general. Durante la recolección de datos, se utilizó tanto el formulario de evaluación del rendimiento laboral como el MBI. Como consecuencia de estos datos, se determinó que “el 56,2% del personal de enfermería presenta un grado medio de síndrome de burnout, el 23,1% presenta un nivel bajo y el 20,7% presenta un nivel alto de la enfermedad”. Además, todos los trabajadores del área de enfermería alcanzan el mayor grado posible de éxito en su trabajo. Se ha descubierto que el estado de burnout no tiene una relación directa con el nivel de productividad que muestran

los profesionales de la salud que trabajan en un hospital COVID de nivel II de Lima. Este fue el resultado al que se llegó tras analizar los resultados del estudio (16).

Lauracio (2020) realizó "Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud". El objetivo fue "conocer la relación entre el síndrome burnout y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de salud del Centro Vallecito I-3 de Puno". Se utilizó un método correlacional, descriptivo y la muestra se conformó por los trabajadores del área de salud. Como resultado "se comprobó que el síndrome de burnout se ubica en nivel medio, mientras el rendimiento laboral era alto". Concluyendo que "no existe una relación directa entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral entre los trabajadores" (17).

Por otro lado, Ccoscco (2020) realizó un estudio para indagar "la relación del síndrome de burnout y nivel de desempeño que muestran los miembros del personal de enfermería en una clínica privada Lima 2020", a su vez es descriptiva, cuantitativa y correlacional, de nivelación en contraposición a cualquier tipo de metodología experimental, la técnica es la encuesta en una muestra de 90 enfermeras que trabajaban en diversos tipos de centros de salud. Indicando que hay una correlación inversa significativa entre el síndrome burnout y los componentes del rendimiento laboral ( $Rho = -0,710$ ), llegando a concluir que las variables son inversamente proporcionales entre sí. Esta conclusión se puede alcanzar como resultado, "la existencia de una correlación inversa significativa entre las variables". Los resultados del estudio llevan a los investigadores a la conclusión de que "existe una correlación negativa entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral de las enfermeras registradas que trabajaban en una clínica privada conocida como Lima 2020". Además, cuando la frecuencia del síndrome de burnout es baja o nula, el rendimiento del trabajador está en su nivel más alto posible (18).

Por otro lado, el objetivo principal de esta investigación, realizada por Abarca (2018), fue "determinar la relación entre la prevalencia del síndrome de burnout y la productividad del personal de enfermería del servicio de

neonatología del Hospital de Ventanilla en el año 2017”. El método de estudio es transversal, básico, cuantitativo y correlacional en cuanto al diseño de la investigación. Para la muestra del estudio se eligieron 60 enfermeras del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla mediante un censo. Para validar los instrumentos se utilizó tanto la técnica de juicio de expertos como un estudio estadístico mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados demuestran la gran fiabilidad e idoneidad de ambos dispositivos. Se realizaron dos encuestas utilizando una escala ordinal para cada variable investigada. Según el estadístico de Spearman utilizado para el proceso inferencial de los datos, el grado de síndrome de burnout y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla, 2017, están asociados negativamente con un valor de  $-0,520$  (19).

## **2.2. Bases teóricas**

### **Síndrome de burnout**

Durante décadas, el síndrome de burnout y sus características, fueron motivo de estudio por muchos investigadores de la salud en Europa y Norte América. La mayoría de casos se evidencian en profesionales que se desempeñan en el área de salud, porque tienden a desempeñar sus funciones en diferentes campos. Pero durante el último siglo, los elaboradores en el área de salud no fueron los únicos afectados, ya que de desarrollo en trabajadores de diferentes campos laborales (20)

Los profesionales realizan diferentes actividades para cumplir sus diferentes roles laborales, pero a lo largo de los años se vuelve una tarea compleja, trayendo consigo el estrés, que es el resultado de la sobre carga de trabajo, convirtiéndose en un factor precipitante del síndrome de burnout (21).

El estrés trae como consecuencia efectos negativos en los individuos, por lo que, en la vida laboral actual, es un asunto de importancia. Asimismo, el estrés laboral es una respuesta que un individuo tiene, ante la presión y exigencia de labores, que no se ajusta a su conocimiento o capacidad (22). Es muy frecuente que los profesionales lleguen a tener estrés, puede ser por el exceso del trabajo, problemas laborales, entre otros. Pero

si es detectado a tiempo y se encuentra una solución rápida, puede que se prevenga el síndrome de burnout. Entre las prevenciones de encuentra la recreación familiar, así como la de sus compañeros de trabajo y descansos prologados durante su jornada laboral (23).

Aunque el síndrome de burnout es perjudicial para cualquier trabajador, son los profesionales de salud quienes están más propensos, siendo afectándolos con fatiga emocional, mental y física. Los estudios revelan que más de un tercio de profesionales del área de salud son afectados en algún momento en el transcurso de su carrera (24).

El síndrome de burnout, se refiere a la intensificación del estrés físico y emocional psicológico de una persona durante un tiempo prolongado, causando alteraciones en el individuo sobre su personalidad y autoestima, lo que ocasiona que esta sufra perdida de interés en las actividades que realiza asimismo fomenta reacciones psicológicamente negativas hacia el desarrollo de sus labores (25).

También se define como el agotamiento físico y emocional, como consecuencia del estrés excesivo. Sus síntomas suelen provocar que el individuo se sienta abrumado o emocionalmente agotado y con incapacidad para cumplir sus labores Por lo cual, es necesario detectarlo y darle una solución a tiempo, para que no empeore y se generalice en los demás trabajadores (26).

Por otro lado, Barja (2020) considera al síndrome burnout como una enfermedad consecuente del estrés laboral crónico generado por diversos factores psicosociales, provocados en el ambiente de trabajo y que son inherentes a ella, por lo que si dicha tensión a la que están expuestas los trabajadores perduran en el tiempo repercutirá a nivel psicosomático, lo que impactará dentro de la entidad, produciendo una disminución de la productividad y la motivación laboral, se manifiesta a través del ausentismo de los trabajadores en su lugar de trabajo, falta de empatía, poco o nulo compromiso con la organización, deficiente creatividad, desmotivación, entre otros.

Se considera tres dimensiones:

**a) Agotamiento emocional**

Hace referencia al cansancio y fatiga que se manifiesta de distintas formas física, psicológica o en algunas ocasiones ambas, es decir la ausencia de recursos emocionales, lo que originan que el recurso humano manifieste debilidad y agotamiento, caracterizado por la ausencia de energía para hacer frente a actividades que se realizan día a día o problemas que se le puedan atravesar, las causas principales son el conflicto del personal del trabajo y la sobrecarga laboral (27).

El agotamiento es una respuesta que recibe un individuo, a lo largo del tiempo laborar, sobre estresores de índole emocional e interpersonal crónicos, formando un colapso físico y mental. Esto es debido al estrés laboral excesivo o exceso de trabajo (28).

De esta dimensión se deriva los siguientes indicadores:

**Sobrecarga laboral:** Los trabajadores atraviesan por situaciones donde se siente mortificados por la gran exigencia de su trabajo, generando una sensación de pobreza en el rol que desempeña, es así como se manifiesta la pérdida del autocontrol, trayendo consecuencias en la autoestima, irritabilidad y fatiga (29).

**Vacío emocional** Es una condición que la gente suele describir como una sensación generalizada de aburrimiento, desapego social e indiferencia. Las personas que padecen distimia, tristeza, soledad, anhedonia, agonía o cualquier otra enfermedad emocional suelen manifestar sentimientos de vacío (30).

**Fatiga:** Se emplea para aludir al agotamiento, la extenuación, la debilidad o el tedio (31).

#### **b) Despersonalización**

Es una experiencia personal que puede reconocerse por un cambio en el modo habitual del individuo de verse a sí mismo y a su cuerpo en el mundo. Es la experiencia de "perdersé", de sentirse "diferente" o "raro", o "como en un sueño", y suele durar cierto tiempo (32).

De esta dimensión se deriva los siguientes indicadores:

**Deshumanización:** La falta de ideales éticos y de sensibilidad es lo que se entiende cuando se habla de deshumanización. La deshumanización puede darse en una persona, por ejemplo, cuando ésta desarrolla una actitud insensible hacia el sufrimiento de otras personas (33).

**Sentimientos de culpabilidad:** Es definido como el sentimiento de dolor generado por creer o sentir una transgresión a las normas éticas que tiene uno mismo o la que tiene la sociedad, este sentimiento se agranda si hay algún individuo perjudicado. Es creer que hemos cometido una falta. La funcionalidad es concientizar al individuo que el acto que ha realizado es malo y así intentar repararlo es más fácil (34).

#### **c) Sentimiento de realización personal**

Es la percepción de uno mismo como una persona independiente, autónoma y con la capacidad de afrontar los retos de la vida. El individuo que tiene este sentimiento halla el sentido profundo de ser de cada día y tiene en alto valor lo aprendido en el transcurso de su vida (35).

Una baja realización personal, es una evaluación de manera negativa en relación a su persona y a sus labores, esto trae consigo un sentimiento de ineficiencia en los trabajadores. Asimismo, la realización personal depende de las capacidades de los trabajadores para solucionar problemas, su eficiencia y potencial (36).

**Desmotivación:** Es la falta de motivación, falta de estímulos del entorno exterior y entorno interior que llevan a un individuo a desarrollar una acción. Una persona con desmotivación no encuentra estímulos para actuar frente a las situaciones de la vida (37).

**Sentimiento de insatisfacción profesional:** Muchas personas pueden sentir que hay aspectos en su trabajo que no están completos, necesitan de reconocimiento y el poder desarrollarse profesionalmente. Para que las personas se sientan tranquilas es necesario que se encuentren en un lugar donde puedan evolucionar alcanzando así un mayor desarrollo, bienestar y por lo tanto un mejor desempeño

laboral. Cuando esto no ocurre es que caen en un sentimiento de insatisfacción profesional pues sienten que no están logrando lo que desearían hablando profesionalmente (38).

### **Etapas del Síndrome de Burnout**

Se puede desglosarse en muchas fases, entre las que destacan las siguientes:

- Exigencias laborales excesivas.
- Esfuerzo por encima de la propia capacidad, que conduce a una reacción mental de agotamiento y preocupación.
- Indicios de que uno ha perdido la confianza en sí mismo y sus ilusiones.
- La disminución de vocación: trayendo consigo las restricciones impuestas por las normas y las autoridades, son una causa de desilusión, que finalmente tiene un efecto en la conexión entre el paciente y el médico (39).

### **Consecuencias del Síndrome de Burnout**

El estrés, puede definirse como un cambio en el estado fisiológico de un ser vivo que se produce como resultado directo de no poder reaccionar adecuadamente ante un peligro físico y emocional, como secuelas del síndrome de burnout. Si no es tratado, puede provocar cansancio emocional, también conocido como burnout, así como despersonalización y una disminución de la satisfacción personal. Todos estos síntomas pueden acabar provocando la muerte.

Cuando una persona está sometida a estrés durante un periodo de tiempo prolongado, se expone a un riesgo elevado de adquirir problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares o musculoesqueléticas. Este riesgo aumenta en proporción al tiempo que el individuo está sometido al estrés. Esto se debe a que tiene un impacto negativo no sólo en la capacidad de un empleado para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades laborales, sino también en el desarrollo personal del empleado, así como en su salud física y mental.

A continuación, se muestran algunos ejemplos de otros tipos de efectos que pueden causar:

- **Físicos:** Problemas musculoesqueléticos, manifestaciones inespecíficas (cansancio, falta de apetito, malestar general) y malestar general son algunos de los síntomas físicos (dolor de espalda, dolor cervical, contracturas musculares); los trastornos inmunológicos incluyen el aumento de las infecciones, las alergias y enfermedades en la piel. Los inconvenientes sexuales traen consigo impotencia y ausencia de orgasmo y eyaculación. Los malestares cardiovasculares incluyen hipertensión arterial, taquicardia y dolor precordial. Los problemas respiratorios incluyen resfriados y ataques de asma; los problemas digestivos incluyen gastritis, úlceras, náuseas y diarrea; los trastornos del sistema nervioso incluyen dolores de cabeza, insomnio, vértigo y sensación de vacío; y los trastornos hormonales incluyen trastornos menstruales.
- **Emocionales:** Ansiedad, inquietud, dificultades para concentrarse, olvidos frecuentes, pérdida de concentración y de memoria, tristeza, falta de dedicación al trabajo, sensación de vacío y de fracaso, falta de tolerancia a la irritación, falta de capacidad para afrontar los problemas de una baja autoestima y de la despersonalización.
- **Conductuales:** son acciones adictivas por parte de un individuo, con un cierto abuso de algunas sustancias, como cigarrillos, alcohol, entre otros, que trae consigo cambios de ánimos de manera bruscos, muchas veces hasta agresividad y menor rendimiento.
- **Familiares y sociales:** son los problemas que un individuo tiene con sus parientes más cercanos, deteriorado el núcleo familiar y aislamiento de la sociedad.
- **Organizacionales:** conflictos con profesionales, pacientes o clientes (40).

### **Desempeño laboral**

El rendimiento laboral se considera la variable que lleva a cabo la medición dentro de la escala del cumplimiento de los objetivos del individuo en una organización; en otras palabras, mide el rendimiento, la conducta y los éxitos de las empresas. También permite analizar si el trabajo del individuo se está desarrollando de forma adecuada (41).

El desempeño laboral, también es conceptualizado como el nivel de ejecución para lograr metas laborales en un tiempo determinado por parte del trabajador. También, es el procedimiento de como los trabajadores realizan los requerimientos de su trabajo (42).

En esta investigación nos enfocamos en el desempeño laborar en el área de enfermería, quienes están dedicados al cuidado de salud. Quienes realizan acciones que van más allá de lo personal para cuidar la salud y brindar la mayor ayuda posible a los pacientes. Como principales funciones que cumple el personal de enfermería, son asistenciales, administrativas y educativas. Por lo cual, su desempeño laboral va depender de diferentes aspectos, como la calidad de atención, la cantidad de trabajadores en el área, el sistema sanitario y el entorno laboral (43).

### **Importancia del Desempeño laboral**

El análisis del rendimiento genera la optimización y la competitividad de los medios y recursos para alcanzar los objetivos de las organizaciones; también identifica los puntos fuertes y débiles que afectan a los resultados de la organización; mide la eficacia de los empleados según los requerimientos de la organización; y motiva a los empleados para que aumenten la productividad y contribuyan al crecimiento de la empresa (44).

### **Dimensiones del desempeño laboral:**

#### **a) Factores Operativos**

**Calidad del trabajo:** Actitud que el sujeto asume respecto a una actividad que se le delega, lo que repercute en las acciones que realiza ya sea positiva o negativa, en base a las necesidades planificadas (45).

**Conocimientos:** Poseer la capacidad de poder entender y recordar la información obtenida, asimismo, saber todas las normas y labores determinadas por la empresa que se realizan, además, del empleo adecuado de herramientas y tecnologías proporcionadas (46).

**Productividad:** Medida que permite corroborar el buen funcionamiento de un conjunto de actividades o procedimientos realizados en una organización, por lo que es un indicador que nos indica el nivel de eficiencia y competencia en una organización o en parte de ella.

**Trabajo de equipo:** Consiste en la capacidad de participar activamente en la consecución de un objetivo común, dejando de lado los intereses personales y persiguiendo los objetivos acordados por el equipo, asimismo cuando el sujeto se siente comprometido con la organización promueve el trabajo en equipo con los demás miembros, creando un ambiente adecuado de trabajo, se compromete con las necesidades presente en otras áreas y las realiza con dedicación y de una forma adecuada.

**b) Factores Actitudinales**

**Disciplina y Superación Personal:** La autosuperación, por su parte, es el proceso mediante el cual una persona, teniendo en cuenta las oportunidades y las limitaciones de que dispone en la actualidad, se dedica a una determinada actividad con el objetivo de conseguir mejores resultados y mejorar su vida cotidiana (47).

**Iniciativa y Creatividad:** Grado en el cual el trabajador se ingenia para brindar la solución ciertos inconvenientes de forma creativa, practica, precisa y con buenos fundamentos, además de tener las capacidades de desarrollar trabajo adicional sin que reciba orientación o supervisión (47).

**Liderazgo:** Es la acción donde un individuo dirige a conjunto de personas involucrados en una misma actividad con el objetivo de influenciar y motivar en las acciones que realiza, considerado con el acto fundamental en la organización, logrando así sus objetivos y en sus trabajadores (48).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

- Ho: No existe relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.
- H1: Existe relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- Ho: No existe relación entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.
- H1: Existe relación entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de la Clínica Privada de Lima 2022.
- Ho: No existe relación entre la despersonalización o deshumanización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.
- H1: Existe relación entre la despersonalización o deshumanización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.
- Ho: No existe relación entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.
- H1: Existe relación entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

Cuenta con un enfoque hipotético deductivo, ya que las conclusiones están incluidas en los datos recogidos y a través del resultado se hará la contrastación para probar científicamente cual hipótesis es verdadera. Cuando las premisas son ciertas y el razonamiento deductivo es sólido, la conclusión nunca puede ser falsa.

### **3.2. Enfoque investigativo**

El método empleado en el estudio estuvo relacionado con el enfoque cuantitativo. Esto se debe a que el propósito de la investigación fue investigar el tema presentado mediante el uso de estadísticas descriptivas e inferenciales.

### **3.3. Tipo de investigación**

Dado que el propósito es tener una comprensión integral de las variables, la investigación que se realizó es de carácter fundamental. En el mismo sentido, la investigación hace uso de la investigación descriptiva-correlacional ya que pretende determinar la naturaleza del vínculo que existe entre los múltiples aspectos de cada variable.

### **3.4. Diseño de investigación**

Como diseño de investigación se utilizó no experimental. Esto se debe a que las variables establecidas no fueron alteradas de ninguna manera, sino que la investigación consistió únicamente en la observación de los sucesos en sus estados naturales, seguida de un análisis de los hallazgos. Con un corte transversal, por la selección de datos en un periodo definido, se realizó mediante el proceso de razonamiento lógico deductivo, y las conclusiones se elevaron al conocimiento general sobre la dificultad.

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

El presente estudio se realizó en una Clínica Privada de Lima, con una población conformada por 70 enfermeras, la muestra se consideró censal por que se tomó la

totalidad de la población en estudio; por ser una población finita. De las cuales su selección se basó de acuerdo con el criterio de inclusión y exclusión planteada de la investigación (49).

En criterio de exclusión:

- Enfermeros que no se encuentre laborando por motivo de vacaciones o licencias.
- Enfermeros que no quieran participar en el estudio

El criterio de inclusión:

- Enfermeras que decidieron colaborar firmando el consentimiento informado.
- No existe discriminación de sexo ni género.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala	Rangos de Niveles
Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout es la intensificación del estrés laboral, que se manifiesta a través del estado de salud físico y psicológico de una persona durante un tiempo prolongado, causando alteraciones en el individuo sobre su personalidad y autoestima, lo que ocasiona que esta sufra pérdida de interés en las actividades que realiza asimismo fomenta reacciones psicológicamente negativas hacia el desarrollo de sus labores (Amílcar, 2014).	Es el resultado que influye en los trabajadores al combinar sus emociones e ideales personales afectando sus labores.	Agotamiento emocional	Sobrecarga laboral	Ordinal  (0) Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Regularmente (4) Bastantes veces (5) Casi siempre (6) Siempre	Bajo (0-56) Medio (57-76) Alto (77-mas)
				Vacío emocional		
				Fatiga		
			Despersonalización	Deshumanización		
				Sentimiento de culpa		
			Realización personal	Motivación Sentimiento de satisfacción profesional		
Desempeño laboral	El desempeño laboral se considera como la variable que realiza la medición dentro de la escala de cumplimiento de los objetivos del individuo en una organización, es decir, mide el rendimiento, la conducta y el logro de los resultados de una forma integral, objetiva y sistemática, asimismo, permite analizar si el desarrollo de la labor del individuo se efectúa de una manera adecuada (Vega, 2020).	Es la productividad y calidad de trabajo que realizan los empleadores en un tiempo determinado.	Factores Operativos	Calidad	Ordinal  (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (0-6) Regular (7-12) Bueno 13-18) Excelente (>19)
				Conocimientos		
				Productividad		
				Trabajo en equipo		
			Factores Actitudinales	Disciplina y Superación Personal		
				Iniciativa y Creatividad		
				Liderazgo		

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

#### **3.7.1. Técnica de recolección de datos**

Para la recogida de datos, se consideró la encuesta como técnica. Para recoger la información que se examinaría de acuerdo con los objetivos que se trazaron en el estudio, ésta fue respondida de forma anónima por profesionales de enfermería utilizando el cuestionario como instrumento. Es importante destacar que en la encuesta se utilizó la escala de Likert, que era una serie de preguntas que pretendían medir una o varias variables. Al utilizar esta técnica para el proceso de estudio, los datos se obtienen de forma más rápida y eficaz.

#### **3.7.2. Instrumento de recolección de datos**

El instrumento de aplicación fue el cuestionario. Esto se puede definir como un instrumento que se utilizan en las investigaciones, consistiendo en una lista de interrogantes con un mismo sentido para la evaluación de variables, con el propósito de recopilar información de la población.

El instrumento para medir el síndrome de burnout se utilizó Maslach Inventory General survey (MBI-GS) adaptado en el año 1996 del instrumento MBI original, la evaluación está en base a la escala de Likert con 6 opciones de respuesta (Nunca = 0, Casi nunca = 1, Algunas veces =2, Regularmente =3, Bastantes veces = 4, Casi siempre = 5, Siempre = 6).Este instrumento está compuesto por 15 ítems en total , se clasifica en 3 dimensiones entre ellas están Agotamiento emocional, conformado por 5 ítems siendo las preguntas 1,2,3,4,5, con una puntuación máxima de 28 a más. Despersonalización conformada de 4 ítems, siendo las preguntas de 6,7,8,9 con una puntuación máxima de 11 a más. La realización personal conformada de 6 ítems siendo las preguntas 10,11,12,13,14,15 con una puntuación máxima de 40 a más (49)

El instrumento a utilizar para el desempeño laboral es un cuestionario elaborado por la investigadora Alicia Ccoscco de La Cruz en el año 2020, está estructurado por 18 ítems ,divididos en 2 dimensiones con sus correspondientes

indicadores adaptados a la realidad de la investigación.; para la evaluación se aplicó la escala de Likert con sus respectivos valores (Nunca=1; Casi nunca=2; A veces=3; Casi siempre=4; Siempre=5). Para medir la variable se dio los siguientes puntaje (Excelente=>19; Bueno=13 a 18; Regular=7 a 12; Deficiente 0 a 6)(50).

### **3.7.3. Validez y confiabilidad**

El instrumento a utilizar con la variable independiente es el cuestionario de Maslach Inventory General survey (MBI-GS), se encuentra validado internacionalmente y según ficha técnica tiene la confiabilidad de 0.80, pero hay estudios científicos que lo respaldan, Miranda L para su tesis titulada " Burnout y engagent en conductores interprovinciales de la ruta Tarma, 2020". El instrumento fue sometido a una evaluación de juicios de experto donde garantizaron su validez con el 87%. La determinar la confiabilidad se aplicó la fórmula de alfa de Cronbach, obteniendo un resultado igual a 0.796 determinado así que el instrumentó es confiable (51).

En cuanto al aspecto del desempeño laboral, el cuestionario fue elaborado por Alicia Ccoscco de La Cruz para su tesis titulada "Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima, 2020". El instrumento fue sometido a una evaluación de juicios de experto donde garantizaron su validez. La confiabilidad relacionada con el aspecto del desempeño laboral fue de 0,950, lo que indica que tiene un alto grado de precisión. (17)

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

Esta propuesta de estudio fue presentada al comité de ética de la UPNW, quien, junto con el asesor correspondiente, analizo la viabilidad del estudio y decidió su aprobación. Posteriormente se presentó a la dirección del departamento de enfermería de una Clínica Privada de Lima para solicitar su aprobación para su realización, tras lo cual se coordinó con el jefe de servicio para la fecha de aplicación al personal de

enfermería. Se procedió a la evaluación y selección que se ajusten a los criterios de selección, y se formalizó la decisión una vez finalizada la resolución de la encuesta y la recogida de datos.

### **3.9. Aspectos éticos**

Para la elaboración se consideró la debida importancia a los factores de protección de cada uno de los colaboradores del estudio realizado y los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, del mismo modo se ha realizado una charla para dejar en claro el proceso de este estudio a cada personal de enfermería y después se les brindó un documento que firmaron, demostrando que fue por decisión propia su participación. En los siguientes párrafos se observarán de qué manera fueron aplicados los principios bioéticos:

- **Principio de la autonomía**

Los participantes del estudio son libres de aceptar colaborar en el estudio, firmando un documento con el fin de demostrar que su participación es por decisión propia y que conoce todo el proceso de este y está de acuerdo.

- **Principio de la beneficencia**

El presente estudio tiene como fin establecer estrategias para que el personal de enfermería sea beneficiado, para que mejore su salud física y emocional, de esa manera su condición de salud sea óptima y que en su vez los mismos participantes brinden un servicio de calidad.

- **Principio de No Maleficencia**

Se explicó a cada uno de los participantes que esta investigación no causaría algún tipo de riesgo sea a su salud o a su integridad ni causara ningún problema en su institución.

- **Principio de justicia**

Los participantes de esta investigación recibieron un trato igualitario, con respecto y amabilidad, así está prohibido toda clase de discriminación y sin preferencia alguna.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla 1:**

*Datos sociodemográficos del personal de salud*

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>EDAD</b>	De 20 a 30 años	25	35,7
	De 31 a 40 años	30	42,9
	De 41 a más años	15	21,4
<b>SEXO</b>	Masculino	11	15,7
	Femenino	59	84,3

Fuente: Elaboración propia

La tabla 1, demuestra el resumen de los datos del personal de salud encuestado donde según la edad el 35,7% tiene edades entre 20 a 30 años, el 42,9% entre 31 a 40 años y en 21,4% entre 41 a más años; respecto al sexo, el 84,3% es del sexo femenino y el 15,7% es del sexo masculino.

**Tabla 2:**

*Frecuencia de la variable síndrome de burnout*

		Síndrome de burnout			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	1	1,4	1,4	1,4
	Bajo	5	7,1	7,1	8,6
	Medio	64	91,4	91,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2, detalla los datos descriptivos de la variable síndrome de burnout, 1,4 por ciento (1) de los encuestados de una Clínica Privada de Lima tenía una presencia alta de la condición, el 91,4 por ciento (64) su condición es media y el 7,1 por ciento (5) es baja.

**Tabla 3:**

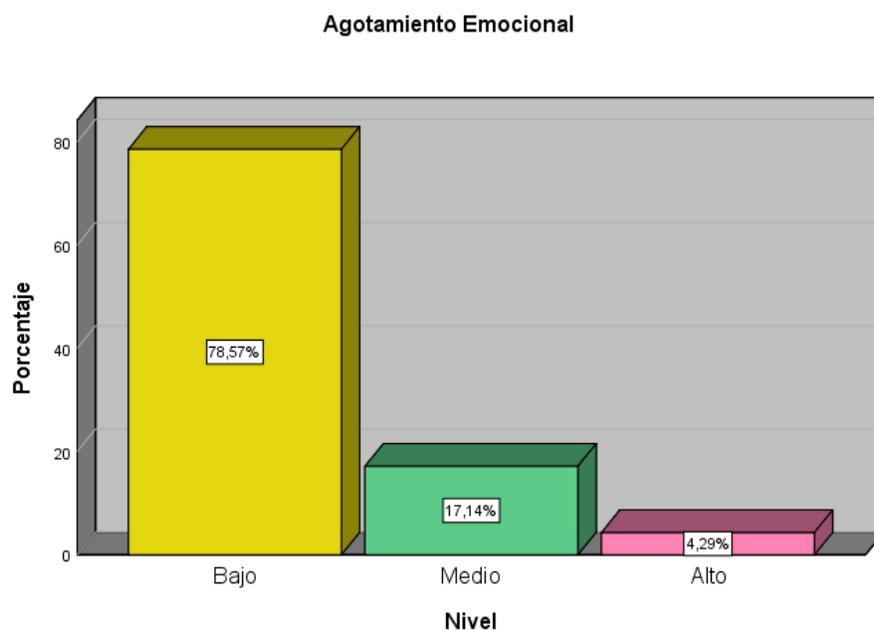
*Frecuencia de la dimensión agotamiento emocional*

<b>Agotamiento emocional</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	3	4,3	4,3	4,3
	Bajo	55	78,6	78,6	82,9
	Medio	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 1:**

*Gráfico de barras de la dimensión agotamiento emocional*



Fuente: Elaboración propia

Como resultado de las encuestas administradas a los trabajadores de enfermería de una clínica privada de Lima, en relación con el agotamiento emocional se presentan en la tabla 3 y la figura 1. Un 4.3% (3) de la muestra, presenta signos de agotamiento emocional alto, mientras que el 17.14% (12) presenta en nivel medio y el 78.6% (55) en un nivel bajo.

**Tabla 4:**

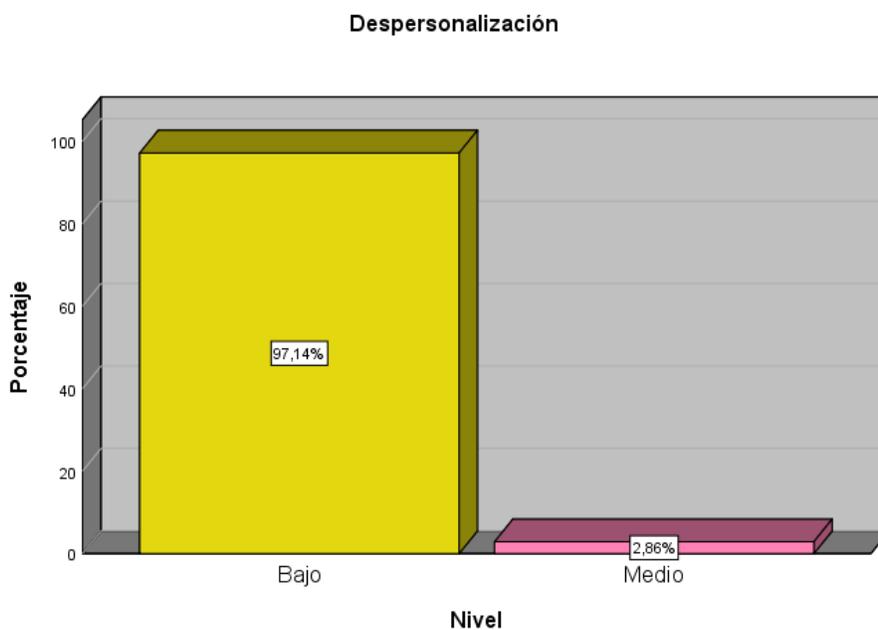
*Frecuencia de la dimensión despersonalización*

<b>Despersonalización</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	68	97,1	97,1	97,1
	Medio	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2:**

*Gráfico de barras de la dimensión despersonalización*



Fuente: Elaboración propia

Como resultado de las encuestas administradas a los trabajadores de enfermería de una clínica privada de Lima, en relación con la despersonalización se presentan en la tabla 4

y la figura 2. Un 2.9% (2) de la muestra, presenta signos de despersonalización en nivel medio, mientras que el 97.1% (68) en un nivel bajo.

**Tabla 5:**

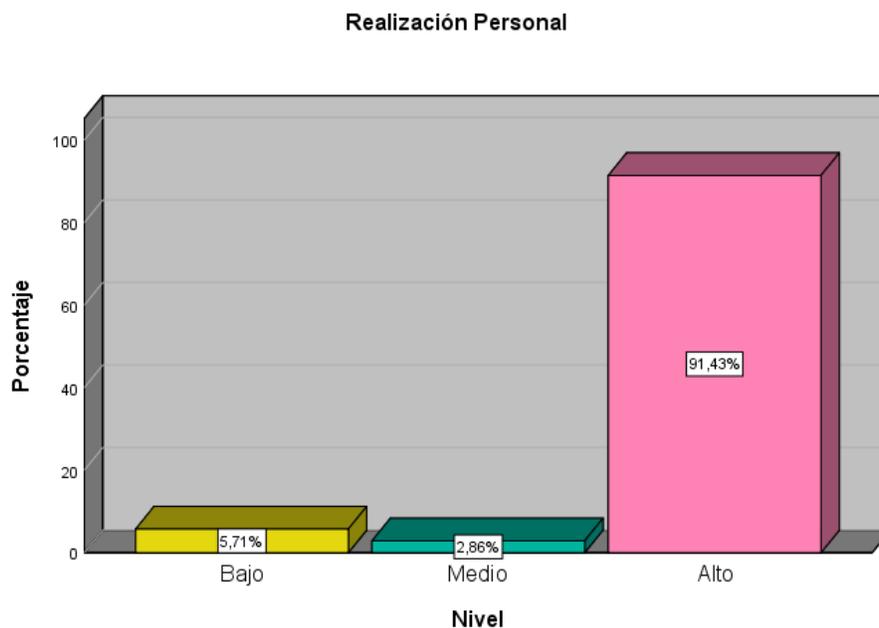
*Frecuencia de la dimensión realización personal*

Realización personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	64	91,4	91,4	91,4
	Bajo	4	5,7	5,7	97,1
	Medio	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 2:**

*Gráfico de barras de la dimensión realización personal*



Fuente: Elaboración propia

Como resultado de las encuestas administradas a los trabajadores de enfermería de una clínica privada de Lima, en relación a la realización personal se presentan que el 91.4% (64) de la muestra, presenta signos de realización personal en nivel alto, mientras que el 2.9% (2) en nivel medio y 5.7% (4) en nivel bajo. (Tabla 5 y Figura 3).

**Tabla 6:**

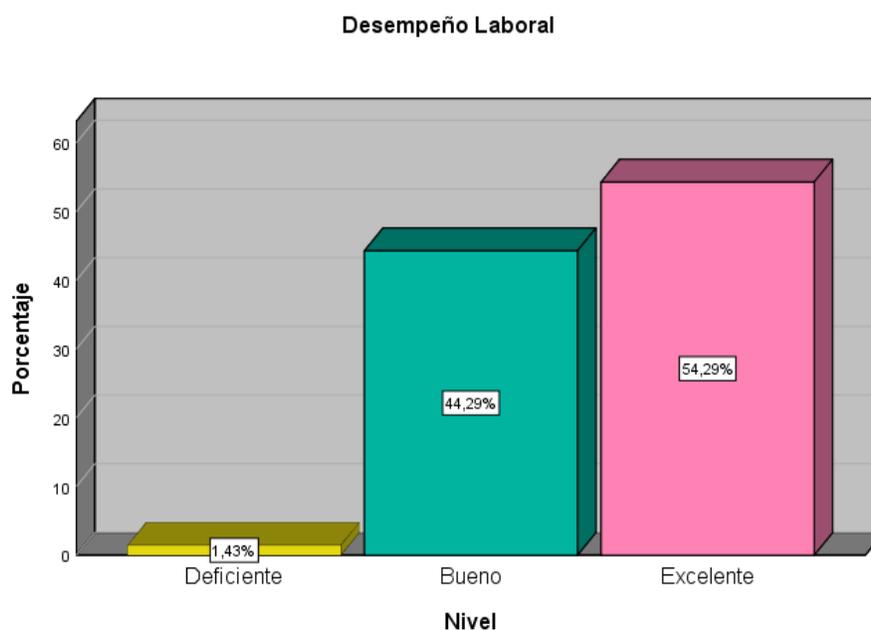
*Frecuencia de la variable desempeño laboral*

		<b>Desempeño laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	31	44,3	44,3	44,3
	Deficiente	1	1,4	1,4	45,7
	Excelente	38	54,3	54,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3:**

*Gráfico de la variable desempeño laboral*



Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal del área de enfermería, revelan que el 54.3% (38) de las encuestadas tienen un desempeño laboral excelente, el 44.3% (31) tienen un desempeño bueno y el 1,4% (1) tienen un desempeño laboral deficiente. (Tabla 6 y Figura 4).

## PRUEBA DE NORMALIDAD

Cuando el número de la muestra es igual o superior a 50, utilice el test de Kolmogorov-Smirnov.

Examen de Shapiro Wilk cuando la muestra está entre 0 y 50

Guía para evaluar la normalidad

Si P es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula (Ho) a favor de la hipótesis alternativa (H1).

Si P es mayor o igual a 0,05 se acepta la hipótesis (Ho) se rechaza la hipótesis (H1).

### Tabla 7:

*Análisis de normalidad de las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
<b>Síndrome de burnout</b>	,135	70	,003	,895	70	,000
<b>Desempeño laboral</b>	,096	70	,181	,936	70	,001
<b>a. Corrección de significación de Lilliefors</b>						

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7 se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido al número de la muestra es mayor a 50. A partir de los resultados de esta prueba se puede deducir lo siguiente: La hipótesis alternativa puede aceptarse, pero la hipótesis nula no puede aceptarse porque el valor P es inferior al valor crucial de 0,05. Como consecuencia directa de esto, ni el rendimiento laboral ni los síntomas de burnout proceden de una distribución normal. Dado el resultado tiene el nivel inferior a 0,05, se empleará la prueba Rho de Spearman para apoyar la hipótesis.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

##### Hipótesis General

Existe relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

- Ho: No existe relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.
- H1: Existe relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

Estrategia de prueba:

Si  $P < \alpha$  (0.05) se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Si  $P \geq \alpha$  (0.05) se acepta la Ho y se rechaza la H1.

**Tabla 8:**

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

		Correlaciones		
		V1 Síndrome Burnout	V2 Desempeño laboral	
<b>Rho de Spearman</b>	V1 Síndrome Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,226
		Sig. (bilateral)	.	,060
	N	70	70	
	V2 Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,226	1,000
Sig. (bilateral)		,060	.	
N	70	70		

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8 muestra que los datos de ambas variables tienen un nivel de significación de 0,060. Como se desprende del valor del factor de relación de Spearman, que es de -0,226, parece haber una correlación entre la variable del síndrome de burnout y el rendimiento laboral. Dado que las dos variables son inversamente proporcionales entre sí, esto proporciona evidencia de que existe una correlación negativa entre los dos factores. Sobre la

base de estos resultados, pudiendo concluir que la ausencia del síndrome de burnout conduciría a una mejora del rendimiento laboral global. Esto es algo que se puede inferir. Tras realizar esta investigación, se ha descubierto que la hipótesis del investigador debe ser aceptada, mientras que la hipótesis nula debe ser rechazada.

#### Hipótesis específico 1

Existe relación entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

- Ho: No existe relación entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.
- H1: Existe relación entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

**Tabla 9:**

*Correlación entre Agotamiento emocional y Desempeño laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			D1 Agotamiento emocional	V2 Desempeño laboral
<b>Rho de Spearman</b>	D1 Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,390**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	V2 Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

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

Fuente: Elaboración propia

La tabla 9 muestra que el agotamiento emocional y desempeño laboral tienen una correlación negativa  $Rho = -0,390$ , indicando que existe una relación entre estas dos variables, que son inversamente proporcionales entre sí. La correlación es moderadamente negativa.

Por lo tanto, si los trabajadores tienen menos cansancio emocional, podemos anticipar que tendrán un mayor nivel de rendimiento laboral. Los investigadores concluyeron que había que adoptar la hipótesis del investigador en lugar de la hipótesis nula.

#### Hipótesis específico 2

Existe relación entre la deshumanización o despersonalización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

- Ho: No existe relación entre la deshumanización o despersonalización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.
- H1: Existe relación entre la deshumanización o despersonalización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

**Tabla 10:**

*Correlación entre despersonalización y Desempeño laboral*

		<b>Correlaciones</b>	
		D2 Despersonalización	V2 Desempeño laboral
<b>Rho de Spearman</b>	D2 Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	N	70	70
	V2 Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,433**
Sig. (bilateral)		,000	.
N		70	70

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

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 10, el valor sig. (Bilateral) es 0,000 y es inferior a 0,05, demostrando que hay una relación entre las dimensiones de despersonalización y desempeño laboral. El valor de Rho para el factor de correlación de Spearman es -0,433, lo que indica la existencia de una asociación moderadamente negativa entre la despersonalización y el rendimiento

laboral. Esto es de esperar, dado que estas dos variables están inversamente relacionadas entre sí. Esto sugiere que habrá una mejora significativa en el rendimiento laboral general si hay menos despersonalización. Después de ver estos resultados, podemos concluir que la hipótesis del investigador es correcta y que la hipótesis nula es incorrecta.

### Hipótesis específico 3

Existe relación entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

- Ho: No existe relación significativa entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.
- H1: Existe relación significativa entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.

**Tabla 11:**

*Correlación entre Realización personal y Desempeño laboral.*

		Correlaciones	
		D3 Realización personal	V2 Desempeño laboral
<b>Rho de Spearman</b>	D3 Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,473**
	V2 Desempeño laboral	N	70
		Coeficiente de correlación	,473**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	

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

Fuente: Elaboración propia

Existe una correlación entre la dimensión de realización personal y la variable de desempeño laboral, como muestra el valor sig. de la Tabla 11 (Bilateral), que es de 0,000, este valor es inferior a 0,05, lo que indica que existe una relación entre ambos factores. El valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,473, lo que indica que existe una

asociación bastante favorable entre satisfacción personal y rendimiento laboral. Esto sugiere que el nivel de satisfacción de un individuo con su vida tiene una relación directa con el rendimiento de su trabajo. Después de ver estos resultados, podemos concluir que la hipótesis del investigador es correcta y que la hipótesis nula es incorrecta.

#### **4.1.3. Discusión de resultados**

Con los antecedentes que se han tenido en cuenta para esta investigación, será posible comparar los resultados que se han obtenido en la siguiente etapa.

Se ha descubierto una correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, mediante el factor de correlación de Spearman  $Rho = -0,226$ , indicando una correlación negativa entre las dos variables; además, como las variables son inversamente proporcionales, estos resultados indican que el rendimiento laboral es mejor, en ausencia del síndrome de burnout. De manera opuesta a lo que observó Lauracio (2020), en: "El síndrome de burnout y el rendimiento laboral de los trabajadores de la salud", en el que se determinó, que no hay una correlación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral.

En cuanto a las variables de desempeño laboral y agotamiento emocional, se encontraron los siguientes resultados de acuerdo a la relación de Spearman es  $Rho = 0,390$ , demostrando que existe una correlación moderadamente negativa, ya que son inversamente proporcionales. El valor sig. (Bilateral) es 0,000, resultando inferior a (0,05), indicando la relación entre desempeño laboral y agotamiento emocional. Este resultado contrasta con la investigación de Mayorga (2018), buscando analizar las dimensiones del síndrome de burnout que más afectan al desempeño laboral de las auxiliares de enfermería, para la vinculación utilizaron la técnica focus group, donde determinaron que el agotamiento emocional con un puntaje de 22 y la realización personal 24.44 son los perjudicaron más el rendimiento laboral, demostrando que se encuentran en el inicio del desarrollo de síndrome de burnout.

Se ha demostrado que la despersonalización y desempeño laboral tienen una moderada correlación negativa, con un factor de  $Rho: -0,433$  según Spearman. Mientras la investigación de Ccoscco (2020), para investigar la relación entre el

síndrome de burnout y la productividad del personal de enfermería en una clínica privada de Lima 2020, encontrando una correlación negativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral ( $Rho = -0.710$ ); siendo también una asociación negativa, se puede deducir que las variables son inversamente proporcionales entre sí. La conclusión del estudio es que las enfermeras de Lima 2020, una clínica privada, sufren de burnout, lo que se ha relacionado con un bajo rendimiento laboral.

Finalmente, la realización personal y el desempeño laboral forman una relación algo buena, con la correlación de Spearman de  $Rho=0,473$  que indica que son directamente proporcionales entre sí (Bilateral). Cuando Acosta (2021) investigó en el hospital COVID nivel II de Lima para determinar si el síndrome de burnout y el impacto con el personal del área de enfermería, siendo un 56,2% del personal de enfermería con un grado medio de síndrome de burnout, el 23,1% mostró un nivel bajo y el 20,7% mostró un nivel extremadamente alto. También cabe destacar que todo el personal de enfermería está rindiendo al máximo. En consecuencia, se demostró que el nivel de productividad que muestran los profesionales de enfermería que trabajan en un hospital de nivel II de Lima COVID no está relacionado con su estado de burnout (18).

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

- Las variables de síndrome de burnout y desempeño laboral tienen relación con un nivel Spearman de ( $Rho = -0,226$ ), indicando que tienen una correlación negativa, por lo tanto, la ausencia de síndrome de burnout, mejora el desempeño laboral. En el mismo sentido, 1,4 por ciento (1) de los encuestados de una Clínica Privada de Lima tenía una presencia alta de la condición síndrome de burnout, el 91,4 por ciento (64) su condición es media y el 7,1 por ciento (5) es baja. Por otra parte, el 54.3% (38) tienen un desempeño laboral excelente, el 44.3% (31) tienen un desempeño bueno y el 1,4% (1) tienen un desempeño laboral deficiente.
- Se encontró la existencia de una relación entre la dimensión de agotamiento emocional y desempeño laboral. Esta relación tiene un factor  $Rho = -0,390$ , indicando una correlación negativa moderada entre estos dos factores, que son inversamente proporcionales entre sí. Por otro lado, el 4.3% (3) de la muestra, presenta signos de agotamiento emocional alto, mientras que el 17.14% (12) presenta en nivel medio y el 78.6% (55) en un nivel bajo.
- El factor de correlación de Spearman ( $Rho = -0,433$ ) se utilizó para evaluar la relación entre la dimensión despersonalización y la variable de desempeño laboral, indicando una correlación negativa sustancial, siendo éstas inversamente proporcionales. Por otro lado, el 2.9% (2) de la muestra, presenta signos de despersonalización en nivel medio, mientras que el 97.1% (68) en un nivel bajo.
- Se determinó que existe un vínculo entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral con la correlación de Spearman de  $Rho = 0,473$ , indicando una correlación positiva con una relación directamente proporcional. El 91.4% (64) de la muestra, presenta signos de realización personal en nivel alto, mientras que el 2.9% (2) en nivel medio y 5.7% (4) en nivel bajo.

## 5.2. Recomendaciones

- La relación entre síndrome de burnout y el rendimiento laboral es fundamental, por esa razón, la organización debe concentrar su atención en estas cuestiones. La entidad tiene poca incidencia del síndrome de burnout, por lo que se aconseja que mantengan y amplíen mecanismos para el afrontamiento diseñados para reducir el estrés y evitar aumentar su aparición. De lo contrario, la entidad estaría en desventaja y con bajo desempeño laboral.
- Con la existencia de la relación significativa entre el agotamiento emocional y desempeño laboral, y se descubrió que las enfermeras (os) tienen una cantidad media del mismo. Debido a esto, se sugiere que la empresa realice cambio de horarios, sesiones educativas en temas de salud ocupacionales en beneficio de los empleados, que se basen en su edad, años de experiencia y si están casados o no, para el bienestar de todos los empleados.
- Se recomienda la formación en resiliencia, habilidades de afrontamiento y gestión del estrés, ya que es evidente en la despersonalización se relaciona con la eficacia para realizar las obligaciones profesionales.
- Dado a que existe una relación entre el nivel de placer y de logros profesionales, la clínica debe organizar reuniones sociales, proporcionar beneficios adicionales a los empleados que mejor lo hacen y expresar su gratitud por el tiempo que dedican al trabajo. Además, debe haber la participación más activa por parte del área de salud que atiende a los trabajadores, para diagnosticar y prevenir el síndrome de agotamiento prematuro.

## REFERENCIAS

1. Forbes Staff. OMS clasifica el 'burnout' como una enfermedad. México Forbes. 2019. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/>
2. República L. "Burnout no se desarrolla de un día para otro, ¿en qué fase del proceso se encuentra?" La República. 2022. Disponible en: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/burnout-no-se-desarrolla-de-un-dia-para-otro-en-que-fase-del-proceso-se-encuentra-3316143>
3. Liu X., Chen J., Wang D., Li X., Wang E. & Jin Y. COVID-19 Outbreak Can Change the Job Burnout in Health Care Professionals. *Front Psychiatry*. 2021. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7753007/>
4. Zhang Y., Wang C., Pan W., Zheng J. & Huang X. "Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19". *Front psychiatry*. 2020. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33192686/>
5. Rosas A. Detectan cuatro fases del burnout. *Despertar México*. 2022.
6. América Economía. "Advierten que el 76% de los latinoamericanos sufre síndrome de trabajador quemado" [Internet]. América Economía. 2022. Available from: <https://www.americaeconomia.com/advierten-que-el-76-de-los-latinoamericanos-sufre-sindrome-de-trabajador-quemado>
7. ONU. América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia. *Noticias ONU Mirada global Historias humanas*. 2022.
8. Ingrassia V. "El 90% de los trabajadores de salud de la Argentina admitió sufrir depresión y ansiedad en la pandemia". *Infobae*. 2021.
9. Klipphan A. "El 88% de los médicos y enfermeras que asisten en terapia a enfermos con COVID-19 tienen síntomas de agotamiento". *Infobae*. 2021.
10. Andina. Covid-19: lanzan encuesta virtual para evaluar la salud mental del personal médico. *Andina Agencia Peruana de Noticias*. 2022.

11. Salzar E, Nolte M. “Miedo, agotamiento e indignación golpean al personal de salud”. OJO PÚBLICO. 2021.
12. Andina. Ansiedad, depresión y estrés se incrementaron durante el aislamiento por el covid-19. Andina Agencia Peruana de Noticias. 2021.
13. García P. Síndrome de Burnout y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Hospital Básico IESS Guaranda. [Tesis posgrado].Guayaquil: Universidad católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15938/1/T-UCSG-POS-MGSS-296.pdf>
14. Márquez I. Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de Guayaquil los ceibos [Tesis posgrado].Guayaquil: Universidad católica de Santiago de Guayaquil; 2020.Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>.
15. Mayorga M. El síndrome burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del instituto de Neurociencias [Tesis pregrado].Guayaquil: Universidad de Guayaquil; 2018.
16. Acosta C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en Hospital Covid Nivel II de Lima [Internet]. 2021 [cited 2022 Oct 4]. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80506/Acosta\\_ACE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80506/Acosta_ACE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación [Internet]. 2020 Oct 6 [cited 2022 Oct 4];2(4):543–54. Available from: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
18. Ccoscco A. “Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería En Una Clínica Privada, Lima- 2020.” 2020.
19. Abarca Pérez, J. E. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de

- enfermería del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla, Lima-2017. [Tesis de maestro]. Lima. Universidad César Vallejo. 2018.
20. Diehl L. Conocimiento de los profesores sobre el síndrome de quemadura: proceso, riesgo, factores y consecuencias. *Psicología en estudio*, 2014; 19(4):741-752.
  21. Molina D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. 2020; Available from: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgleclefindmkaj/http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\_noticias\_cielo\_n3\_2020.pdf
  22. Rivero Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 2019; 23(2): p. 159-164.
  23. Centurión C, Palacios EC. El Síndrome De Burnout Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Banco De Crédito Del Perú, Agencia España - Trujillo, 2016. 2016.
  24. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. “Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units”. *Enfermería Global*, 2020; 19(3):493-503.
  25. Amílcar J. “Programa De Satisfacción Laboral Para El Personal De Una Compañía Multinacional Con Sede En Guatemala, Prestadora De Servicios De Valor Agregado En Telecomunicaciones Para Región De Latinoamérica Y Estados Unidos Ubicada En La Ciudad De Guatemala.” 2014.
  26. Gaston L, Solorio F, Chao G. “the Silent Epidemic: Causes and Consequences of Medical Learner Burnout”. *Curr Psychiatry Rep*, 2020; 22(86).
  27. Barja C. Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo [Internet]. Universidad Nacional del Centro del Perú. 2020 [cited 2022 Oct 5]. Available from: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6387>
  28. Friganoviü A, Selip P, Ilic B, Sedic B. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review.

- Psiquiatria Danubina, 2019; 31(1): p. 21- 31.
29. Sarmiento G. “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017”. [Tesis de maestro]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2019.
  30. Mosquera & Seijo. El vacío emocional: sentir que nos falta algo. 2021; Available from: <https://nuevamentepsicologos.com/vacio-emocional/>
  31. Pérez Porto J, Merino M. Definición de fatiga. 2019; Available from: <https://definicion.de/fatiga/>
  32. Gutiérrez DJ, Pando JL. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral En Docentes De Una Institución Educativa De Nivel Secundario De La Ciudad De Cajamarca. [Tesis de maestro]. Cajamarca. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. 2018.
  33. Perez J, Merino M. Definición de deshumanización. 2019; Available from: <https://definicion.de/deshumanizacion/>
  34. Fernández V. Sentimiento de culpa. 2018; Available from: <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/emociones-y-autoayuda/el-sentimiento-de-culpa-6574>
  35. Nicuesa M. Definición de Realización Personal. 2018; Available from: <https://www.definicionabc.com/social/realizacion-personal.php>
  36. Arias W, Muñoz A, Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Medicina y Seguridad del Trabajo, 2019; 63(249): p. 331-344.
  37. Pérez Porto J, Merino M. Definición de desmotivación. 2019; Available from: <https://definicion.de/desmotivacion/>
  38. Fuenzalida P. Solo la mitad de los trabajadores están satisfechos con su calidad de vida laboral. 2019; Available from: <https://www.dinamicashumanas.cl/2019/11/22/solo-la-mitad-de-los-trabajadores-estan-satisfechos-con-su-calidad-de-vida-laboral/>
  39. Molina G, Palomino L. “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los

trabajadores de la Clínica Santa Teresa durante Marzo - Junio del 2021” [Internet]. 2021. Available from: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1137/1/TESIS PALOMINO - MOLINA.pdf

40. Chambi J. Relación De La Motivación Laboral Con El Compromiso Organizacional De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Paucarpata En El Año 2018. [Tesis de licenciado]. Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2018.
41. Vega C. “Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral De Los Profesionales De Enfermería En El Servicio De Hospitalización – Covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020.” [Tesis de licenciado]. Chincha. Universidad Autónoma de Ica. 2020.
42. Zuta N, Castro L, Zela L. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista científica de america latina y el caribe, españa y Portugal, 2018; 12(3): p. 157-164.
43. Quintana D, Tarqui C. “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú”. Archivos de Medicina, 2019; 20(1): p. 123-132.
44. Pazmiño A. El síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal del área comercial de una empresa industrial de la ciudad de Ambato. [Tesis de licenciado]. Ambato. Universidad Técnica de Ambato. 2020.
45. Valle A. “El Desempeño Laboral Y Su Relación Con Las Competencias De Aprendizaje En Administración En Estudiantes Universitarios Adultos”. [Tesis de maestro]. Lima. Universidad San Martín de Porres. 2019.
46. Acevedo S, Contreras M. Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental Sede Huancayo. [Tesis de maestro]. Huancayo. Universidad Continental. 2021.
47. Carrasco C, Mesías R. Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha –

- Pucallpa, 2018. [Tesis de licenciado]. Ucayali. Universidad Privada de Pucallpa. 2019.
48. Medina S. Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2017 [Tesis de maestro]. Chimbote. Universidad César Vallejo. 2017.
49. Villami Marco metodológico [internet];2012.Available from: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>
50. Cabrera M. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el servicio covid-19 del instituto nacional de salud del niño, lima 2021[Tesis pregrado].Lima, Universidad Norbert Wiener.2021.
51. Miranda Y. Burnout y engagement en conductores interprovinciales de la ruta Tarma – Huancayo. [Tesis pregrado]. Tarma. Universidad Católica Sedes Sapientiae. 2020.

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento de recolección de datos (cuestionario 1)

#### ENCUESTA DE LA VARIABLE 1: SINDROME DE BURNOUT

##### DATOS GENERALES:

1.1. Edad:

1.2. Sexo:        Femenino     Masculino

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los siguientes casilleros: (0) Nunca, (1) Casi nunca, (2) Algunas veces, (3) Regularmente, (4) bastantes veces ,(5) Casi siempre y (6) Siempre.

DIMENSIONES	ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
<b>Agotamiento emocional</b>	Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo							
	Estoy “consumido” al final de un día de trabajo							
	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo							
	Trabajar todo el día es una tensión para mí							
	Estoy “quemado” por el trabajo							
<b>Despersonalización</b>	He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto							
	He perdido entusiasmo por mi trabajo							
	Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo							
	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo							
<b>Realización personal</b>	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo							
	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización							
	En mi opinión soy bueno en mi puesto							
	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo							
	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto							
	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas							

**Fuente:** Instrumento en versión Española (ver Salanova et al., 2000) del MBI - General Survey Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996)

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos (cuestionario 2)

### ENCUESTA DE LA VARIABLE 2: Cuestionario de Desempeño

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los siguientes casilleros: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

DIMENSIONES	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Factores Operativos</b>	¿Usted está acostumbrado a liderar el equipo de trabajo?					
	¿Usted considera que el liderazgo en equipo es fundamental para lograr los propósitos del grupo?					
	¿Usted cumple con las metas establecidas que le asignan?					
	¿Las metas propuestas por la institución son fáciles de alcanzar en trabajo en equipo?					
	¿Los integrantes de los equipos de trabajo están comprometidos a realizar sus tareas laborales?					
	¿El esfuerzo realizado por los miembros de equipo de trabajo permite cumplir las actividades asignadas?					
<b>Factores Actitudinales</b>	¿Usted muestra una comunicación asertiva con los pacientes?					
	¿Demuestra atención a las necesidades del resto del trabajo en la institución?					
	¿La institución toma en cuenta las actitudes de proactividad personal?					
	¿Usted cree que el comportamiento del trabajador posee eficacia?					
	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros cuando tienes un problema en el trabajo?					
	¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros les motiva a tener mejor desempeño en su trabajo?					
	¿Los incentivos siempre se le dan al alcanzar una meta en la institución?					
	¿Cuándo realiza un buen trabajo es recompensado por sus superiores?					
	¿Dentro de sus aptitudes tienes la capacidad de adaptarte al diferente puesto laboral?					
	¿Usted tiene la capacidad de desarrollar sus tareas laborales de la mejor manera?					
	¿Cree usted que el conocimiento de las tareas le permite mejorar su desempeño laboral?					
	¿Usted toma decisiones acertadas de acuerdo a su conocimiento, experiencia en el trabajo?					

**Fuente: Cuestionario de desempeño laboral – Ccoscco de la Cruz, Alicia, 2020.**

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigador:** Dianhy Sther Arana Melendez

**Título:** “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de una Clínica Privada; Lima 2022”.

---

### **Propósito del estudio**

Los invitamos a participar en un estudio llamado “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de una Clínica Privada; Lima 2022”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Bach. Arana Melendez, Dianhy. El propósito de este estudio es Determinar la relación del Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de una Clínica Privada; Lima 2022”.

### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizara lo siguiente:

- Firma Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Leer detenidamente todo el documento y participar
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta

La encuesta puede demorar entre 30 a 40 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

### **Riesgos**

Su participación en el estudio no supone riesgo para el trabajador o personal de enfermería, es completamente voluntaria y puede retirarse cuando lo decida.

### **Beneficios**

Usted se beneficiara con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional y para crear diseño de afrontamiento al estrés laboral que será de beneficio tanto físico como mental.

### **Costo e incentivos**

La participación no tiene costo, es gratuito.

### **Confidencialidad**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

### **Derecho del paciente**

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Dianhy Arana al número 988877731 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 924569790. comité.etica@uwiener.edu.pe.

### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio .Comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto .También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento .Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

**Participante**

Nombre:

DNI:

---

**Investigador**

Nombre: Dianhy Arana

DNI:

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022?</p> <p><b>Problema específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización o deshumanización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general :</b> Determinar la relación que existe entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.</p> <p><b>Objetivo específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada Lima 2022</li> <li>▪ Determinar la relación que existe entre la despersonalización o deshumanización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada Lima 2022.</li> <li>▪ Determinar la relación que existe entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b> H.A: Existe relación significativa entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022. H.N: No existe relación significativa entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.</p> <p><b>Hipótesis específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ H.A: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.</li> <li>▪ H.N: No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.</li> <li>▪ H.A: Existe relación significativa entre la despersonalización o deshumanización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.</li> <li>▪ H.N: No existe relación significativa entre la despersonalización o deshumanización y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.</li> <li>▪ H.A: Existe relación significativa entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.</li> <li>▪ H.N: No existe relación significativa entre la realización personal y el Desempeño Laboral en el personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima 2022.</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b> SINDROME DE BURNOUT</p> <p><b>Dimensiones :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agotamiento emocional</li> <li>▪ Despersonalización</li> <li>▪ Realización personal</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> DESEMPEÑO LABORAL</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Factores Operativos</li> <li>▪ Factores Actitudinales</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Es de enfoque cuantitativo</p> <p><b>Método y diseño de investigación:</b> Es de diseño descriptivo no experimental de corte transversal, de tipo correlacional.</p> <p><b>Población muestra:</b> 70 enfermeras</p>