



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el
área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo en el 2024

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería**

Presentado por:

Autora: Quevedo Vallejos, Maria Melva


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-2698-1499>

Asesora: Mg. Muñoz Pizarro, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527>

Lima – Perú

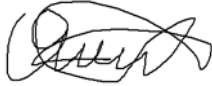
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Quevedo Vallejos Maria Melva egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DE UNA CLÍNICA DEL GRUPO SAN PABLO EN EL 2024.”** Asesorado por el docente: Rosa Maria Muñoz Pizarro DNI: 28273016 ORCID: 0000-0003-4861-2527 tiene un índice de similitud de **17 (diecisiete) %** con código 14912:473301137 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Maria Melva Quevedo Vallejos
 DNI: 71018607

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Rosa Maria Muñoz Pizarro
 DNI:

Lima,6 de abril de 2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, a mi madre que desde el cielo me guía, me cuida y a mis enanos, kloy, lizy, kaiser, peluchin, que me acompañaron en todo momento hasta cumplir mi sueño anhelado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiar mi camino y nunca dejarme sola, a los docentes que me formaron en esta noble labor que es la enfermería y a mi tutora Rosa Muñoz es una excelente maestra por su apoyo que me brindo en todo este proceso de mi investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
1. EL PROBLEMA	6
1.1 Planteamiento del problema.....	6
1.2 Formulación del problema	8
1.2.1 Problema general.....	8
1.2.2 Problemas específicos	8
1.3 Objetivos de la investigación.....	9
1.3.1 Objetivo principal.....	9
1.3.2 Objetivos secundarios	9
1.4 Justificación de la investigación	9
1.4.1 Teórica.....	9
1.4.2 Metodológica	10
1.4.3 Práctica	10

1.5	Demarcaciones de la investigación	10
1.5.1	Temporal.....	10
1.5.2	Entorno	10
1.5.3	Población	10
2.	MARCO TEÓRICO	11
2.1.	Antecedentes	11
2.1.1	Antecedentes Internacionales.....	11
2.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	13
2.2	Bases teóricas	16
	Variable 1: Síndrome de Burnout o quemado	16
	Dimensiones del Síndrome de Burnout	16
	Cansancio mental	16
	Tergiversar	17
	Falta de ejecución personal.....	17
	Variable 2: Medición en el trabajo	17
	Dimensiones de medición laboral.....	18
	Motivación	18
	Liderazgo	19
	La productividad	19
	Teoría de Hildegart Peplau	19

2.3 Formulación de hipótesis	20
2.3.1 Hipótesis general.....	20
2.3.2 Hipótesis específica	21
3. METODOLOGÍA	22
3.1. Metodología de la investigación	22
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.3. Tipo de investigación	22
3.4. Diseño de la investigación	22
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.6. Variables y operacionalización	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1 Técnica	21
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	21
3.7.3 Validación	21
3.7.4 Confiabilidad.....	22
3.8 Plan de procesamiento y análisis de los datos	22
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	24
4.1 Resultados.....	24
4.1.1 Análisis del síndrome de burnout	24
4.2 Discusión de los resultados	28

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
5.1 Conclusiones	30
5.2 Recomendaciones.....	30
REFERENCIAS	32
Anexo: Instrumentos	43

RESUMEN

Hablar de salud mental es cada vez más cotidiano, tomando en cuenta que las personas han sufrido cambios en su comportamiento, esto puede tener alguna relación. A raíz de aquello presentamos el síndrome de Burnout como una de las afecciones mentales que pueden sufrir los colaboradores de enfermería del área de emergencia, esto podría afectar al desempeño laboral, motivo por el cual esta investigación tiene la finalidad de estudiar estas variables. **Objetivo:** Se busco determinar la relación que existe para el síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo. **Métodos:** Es de tipo aplicado, no experimental y transversal, la población es de 80 enfermeros de emergencia. **Instrumentos:** En esta investigación para la variable síndrome de Burnout se usó la encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI) que tiene 22 preguntas con tres dimensiones cansancio mental, despersonalización y ausencia de realización personal, de igual manera para la variable desempeño laboral se usará el instrumento del mismo nombre que tiene 28 preguntas y tiene cuatro ámbitos. **Resultados:** Luego de recopilar los datos se encontró que el 82,5% de la población presentaron niveles altos de síndrome de burnout, 15% presentaron niveles moderados y solo 2,5 % presentaron niveles bajos de Burnout. **Conclusión:** Se concluyó que se relacionan de forma negativa estas dos variables, es decir, si existe el síndrome de Burnout, dará como resultado que el desempeño laboral no será el adecuado.

Palabras claves: Burnout, Desempeño laboral, emergencias.

ABSTRACT

Perhaps in recent times, talking about mental health is becoming more and more commonplace, considering that people have undergone changes in their behavior, perhaps as a result of the COVID-19 pandemic. This may be related. As a result, we present Burnout syndrome as one of the mental health conditions that nursing staff in the emergency department may suffer. This, in turn, could affect their job performance. This is why this research aims to study these variables. **Objective:** The seeks to analyze the relationship of Burnout and the performance job of nursing staff in the emergency department of a San Pablo Group clinic. **Methods:** This is an applied, non-experimental, and cross-sectional study. The employed population will be composed of a total of 80 nurses in the emergency department. **Instruments:** In this research for the Burnout syndrome variable, the Maslach Burnout Inventory (MBI) survey will be used, which has 22 questions and uses three areas that are mental fatigue, depersonalization and lack of personal fulfillment, in the same way for the job performance variable, the instrum

ent of the same name will be used, which has 28 questions and has four areas. **Results:** After collecting the corresponding data, it was found that 82.5% of the population presented high levels of burnout syndrome, 15% presented moderate levels, and only 2.5% presented low levels of burnout syndrome. **Conclusion:** Finally, it was concluded in this research that there is a negative relationship between the two variables where if Burnout syndrome exists, it will result in job performance not being adequate.

Keywords: Burnout, Job performance, emergencies.

INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios que las personas han sufrido en su comportamiento postpandemia del COVID 19, en esta investigación analizaremos el síndrome de Burnout y el desempeño de en el personal de enfermería en sus trabajos.

Dentro de los puntos a investigar es el cómo un colaborador se desarrolla en su trabajo, para lo que se recuerda que la evaluación de desempeño es una escala que emplean las entidades públicas como privadas para tener un valor de como el trabajador se muestra en cuanto al trabajo o tarea encomendada. Cabe precisar que esta medición puede ser subjetiva o puede ser también objetiva, para ello es importante tener la ética correcta para la medición.

Es así que en esta investigación se considera importante el estudio de ambas variables y determinar la relación de las mismas, ya que al presentarse en síndrome de Burnout podemos tener colaboradores que estén preocupados en otros asuntos, que no terminen por rendir el 100% esperado o en su defecto lo más cercano a ello, siguiendo esa línea se determinó como esta misma problemática se repite a nivel global acercándonos luego en Latinoamérica y finalmente en nuestro país.

Existen además bases antecedentes a nivel nacional e internacional, así como bases teóricas las mismas que sirven como base de esta investigación lo cual justifica de manera teórica esta investigación y es en donde se cimentará el peso de la información recogida, la misma que fue empleada de manera justa, con carácter ético siguiendo una línea que busca el beneficio no solo para el personal de enfermería sino también para toda la población global, ya que las enfermedades de salud mental afectan a todas las personas sin discriminar religión, sexo, edad, nacionalidad o cualquier otro ítem que nos podría hablar de alguna excepción.

Es por ello que esta investigación tiene como objetivo principal el determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.

De igual manera se plantean como objetivos específicos identificar cómo se relaciona la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del trabajador, como segundo objetivo específico el describir cómo se relaciona la dimensión cansancio emocional del Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería y como tercer objetivo específico comparar cómo se relaciona la dimensión falta de realización individual del Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento Del problema

Tomando en cuenta lo mencionado por la Organización Mundial de la Salud en el año 2020, se estima que quienes trabajan en sanidad corresponden al 4% del total de los trabajadores del mundo y menos del 2% en países que tienen un ingreso inferior, mostrando un bajo capital humano en los servicios de salud que terminan por generar problemas al mismo personal para su desempeño laboral (1).

De igual manera se refiere que el 59,4% de estos son de enfermería, con 27.9 millones de enfermeros globalmente, pero todavía tiene una falta de casi 7 millones de enfermeros, pero no tiene relación con tener una atención sanitaria y tener en la palestra al desarrollo sostenible, hace incrementar carga laboral y daña su labor de forma seguida (2).

Investigaciones en base al Burnout en enfermeros y enfermeras; en España encontró que el 96% pudo experimentar un estrés laboral, con marcadores bajos en el ítem de realización personal. Por su parte en Francia, el grupo de enfermeros en la unidad de cuidados intensivos marcaron altos valores de Burnout con 32%, donde incluso el 60% indicó que quisiera un cambio de profesión; en el caso de Irán el 36% también refiere síntomas de Burnout (3).

Tomando en referencia a la Organización Panamericana de la Salud, este panorama es más complicado en Latinoamérica en donde existe un déficit de enfermeros, donde uno por cada cuatro enfermeras a nivel global pertenece a nuestra región (4).

De estas el 57% reside en la parte norte del continente, esto es 110,7 enfermeros para 10000 personas, sin embargo, en el resto del continente el promedio baja a 13,8. Esto genera la sobrecarga, pues deben asumir mayor número de pacientes (4).

Así también la Organización Mundial de la Salud refirió antes del 2023, en un perjudicial ambiente de trabajo, donde se incluyen mucha carga de trabajo, control negativo, falta de recurso humano, horario del trabajo, inseguridad laboral y pocas oportunidades de crecimiento, conforman un riesgo en la salud mental (5).

El síndrome aparece al enfrentarse a demasiada carga de trabajo, lo cual hace insostenible evitar el agotamiento psicológico, en pandemia la ansiedad tomó relevancia en la afección de las personas, además que se debieron aprender habilidades por la misma coyuntura (6).

Todo este panorama generó diversas investigaciones del estrés laboral, siendo como una causa predispuesta de enfermedades relacionadas al comportamiento y trastornos mentales como depresión, ansiedad y agotamiento (7).

En nuestro sistema de sanitario peruano tenemos un menor número de profesionales de enfermería, según la media tenemos 2,3 enfermeras por cada mil habitantes, para poder cubrir la alta demanda, lo que genera jornadas laborales largas; lo que termina generando agotamiento laboral, mostrando una menor disposición y poco entusiasmo en el trabajo, inclusive con una actitud negativa hacia los demás, mermando el desempeño ocupacional. (8).

Se prevé que un 52% del trabajador de salud en el Perú tuvieron puntos de tristeza en inicios de la pandemia del SARS-COV2; estos números refieren que estos

trabajadores son dentro de los más afectadas en la coyuntura (9).

El Ministerio de Salud presenta la finalidad de promover un adecuado servicio que va de la mano de la satisfacción del trabajador al otorgar un servicio de calidad para la atención con los pacientes es similar a la satisfacción del trabajador por cumplir sus funciones (10).

Por eso, se considera importante desarrollar esta investigación, a pesar de lo complicada de la problemática al buscar encontrar como se relacionan el Burnout y el desempeño laboral para nuestra población elegida, pensando en el bienestar del gremio profesional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo se relaciona la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo?
2. ¿Cómo se relaciona la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo?
3. ¿Cómo se relaciona la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo principal

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.

1.3.2 Objetivos secundarios

- 1 Identificar cómo se relaciona la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.
- 2 Describir cómo se relaciona la dimensión cansancio emocional del Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.
- 3 Comparar como se relaciona la dimensión falta de realización individual del Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Esta investigación busco fortalecer el conocimiento de las teorías del cuidado, de la atención y de la responsabilidad para el paciente, la teoría de relación interpersonal de Hildegart, donde se acepta la importancia de la enfermera en el lado interpersonal. De igual manera para la primera variable se basó en la teoría de Maslach y para el desempeño laboral se basó en Chiavenato, en el cual servirá como antecedente para futuras investigaciones con tema semejantes a nuestras variables de estudio.

1.4.2 Metodológica

Para esta investigación se eligió una metodología cuantitativa empleando encuestas y un análisis estadístico para poder medir y/o cuantificar los datos y prevalencias de las variables a estudiar, de igual manera por medio de los datos obtenidos se tendrá una mejor visión de la influencia de ellas. De igual modo, la recomendación indicara propuestas para que estos las puedan tomar en cuenta.

1.4.3 Práctica

Esta investigación busco mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería, para de esta manera bajar el nivel de estrés, priorizando la atención y el cuidado de los pacientes de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.

1.5 Demarcaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Se aplicó en el 2024 en un tiempo estipulado de medio año, para lo que se elaboró una agenda de tareas.

1.5.2 Entorno

Se efectuó en el espacio de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.

1.5.3 Población

El estudio analizó los resultados de los enfermeros de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Marques (11), al 2020 en Ecuador en su investigación “El Síndrome Burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del Instituto de Neurociencias” tuvo como objetivo determinar cuál es el vínculo del burnot y la medición laboral del Area neo del Norte de Guayaquil. Su metodología fue cualitativa también es descriptivo, transversal y no experimental, los resultados indicaron que tiene su relación no positiva con el desempeño laboral como se muestra con r de -0.56 con un nivel por debajo de 0.05 que afirma una relación no positiva. Como conclusión que si el síndrome crece el desempeño laboral empeora.

Abukhader I, (12), en el 2021 Palestina, en su investigación “Agotamiento laboral entre enfermeras palestinas que trabajan en hospitales públicos y privados del distrito de Nablus” como objetivo tuvo determinar el cansancio de las enfermeras de hospitales en el distrito Nablus. Su metodología fue descriptiva con corte transversal con una población de 420, se desarrolló un instrumento de 22 interrogantes categorizado en tres bloques; como resultados se obtuvo que el 95% tiene alto la despersonalización, el 5% tiene un nivel medio y ninguno tuvo nivel bajo, 63% grado medio sobre agotamiento, 28% grado bajo y el 9% grado alto, refiriéndose a la dimensión realización personal, el 91% saco grado alto, el 6.7% grado medio y solo el 7% saco grado bajo. Como conclusión que las enfermeras presentaron un alto grado del síndrome.

Ahmed T, et al en Pakistán (13), en 2021 en su investigación “Agotamiento entre enfermeras que trabajan en los hospitales Dow y Civil en Karachi”, tuvo como objetivo determinar el nivel de Burnout para el empleado en Dow y los nosocomios nacionales en Karachi, hicieron estudio transversal con 227 de población. Como resultado obtuvo que el 64% indicó grado moderado de Burnout, el 21% bajo, 15% alto, en relación a las dimensiones, el 43% grado medio en agotamiento, el 36% grado bajo y 22% grado alto, en la dimensión despersonalización, 48% grado medio, 28% grado alto y 25% grado bajo; en la dimensión realización personal, 80% grado bajo, 10% grado medio y 10% grado alto. Se concluyó que la mayor parte de profesionales en enfermería evidenciaron grado medio de Burnout.

Santos L, et al en Brasil. (14), En 2020, realizaron la investigación “Síndrome de Burnout en enfermeros de un hospital de interior Paulista”, tuvieron como finalidad conocer el grado de Burnout en enfermeras del hospital de Sao Paulo, para lo cual emplearon una metodología cuantitativa y se aplicó formulario Maslach a 15 personas, el resultado indica que el 53% grado alto de agotados, el 33% grado medio y 13% grado bajo, sobre la dimensión despersonalización, 60% grado alto, 27% grado medio y 13% grado bajo, en vía a la dimensión realización personal, el 53% grado medio, el 40% grado alto y el 7% grado bajo. Concluyendo que la mayoría de enfermeras tienen alto grado de Burnout.

Chávez en Ecuador en el 2021(15), en su investigación “Desempeño laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de Guayaquil”, tuvo como objetivo determinar los grados de burnout y esclarecer como se relaciona el desempeño laboral

en trabajadores. La metodología fue no experimental, transversal, cuantitativo y correlacional, la muestra es 62 individuos. Se aplicó el Human Services en el que se obtuvo la fuerza y repetición con que padecen la condición. Como resultados se obtiene que 96% presenta alto grado de realización personal, 72% con grado medio de agotamiento, 84% alto grado de despersonalización existe correlación $Rho = -0.73$. Así también, se concluyó que el cansancio emocional no lleva relación negativa con, pero que la realización si está relacionado con su labor.

De la Fuente et al (16), en España, en su investigación “Síndrome de Burnout en enfermeras pediátricas: un estudio multicéntrico”, tuvo como objetivo determinar el grado de burnout en enfermeras pediatras en Granada. La metodología fue cuantitativa y de corte transversal con población de 95, quienes hicieron un cuestionario con ítems cerrados. La aplicación del método tuvo como resultado que la dimensión agotamiento emocional más del 45% del modelo tuvo un menudo grado de Burnout, el 32% un grado promedio, así como el 22% un grado prominente. Con la despersonalización, el 50% grado menudo, el 32% grado promedio y el 19% grado prominente. Para terminar, en cuanto a la complementación personal, el 40% un nivel bajo, el 32% grado medio y el 27% grado alto. Concluye que las enfermeras tienen un nivel de Burnout bajo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Custodio (17), en el 2022 en su investigación “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash 2022”, tuvo como objetivo determinar cómo se enlazan el Burnout y el desempeño laboral del personal en Ancash. Su metodología es correlacional, cuantitativo y no experimental. La

muestra fue 42 entrevistados, el cuestionario Maslach Burnout Inventory y la evaluación de desempeño laboral. Donde el 100% presentó debilidad emocional (100%), despersonalización (98%) y realización individual (64%). Concluyendo que si están entrelazados e impacta en el desempeño del personal de enfermería.

Ochoa (18), en 2021, en su investigación “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, 2021” tuvo como objetivo el cómo se relaciona el desempeño laboral y el Burnout en áreas críticas. La metodología fue cuantitativa, correlacional, aplicada y descriptiva, para lo que se requirió el Maslach Burnout superando a 80 evaluadas. Se resulta que más del 27 %, 40 % y 32 % evaluadas presentaron Burnout en punto bajo, punto medio y punto alto de manera continua. Se concluye así que más del 30% para todos los casos tienen desempeño laboral bajo, medio y alto para cada uno.

Lauraceo (19), en 2020 en su investigación “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud” con fin de aclarar cómo se relaciona el Burnout y desempeño laboral de un establecimiento de salud en Puno, donde la investigación correlacional y no experimental, utilizo al total los colaboradores en el nosocomio. Para recabar los datos se empleó el Maslach Burnout y la auto-evaluación del desempeño, los resultados fueron que se presenta un grado medio de burnout con 7% bajo grado de cansancio emocional, lo que es bueno para la función; grado medio para despersonalización, lo que dice una actitud fría y distante en un grado promedio con los que brindan atención y la realización personal de grado bajo, el desempeño tiene un grado alto, con 36%. Se concluye que no hay relación significativa ($r=0.063$).

Alvarado (20), en 2022, en su investigación “Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal enfermero de cuidados intensivos de un hospital del Callao” tuvo como objetivo analizar el Burnout y desempeño laboral. Para lo cual la metodología fue descriptivo, correlacional. Donde los resultados indicaron que el personal enfermero tiene grado alto, bajo agotamiento emocional, medio despersonalización y poca realización personal y alto desempeño laboral. Concluye que no tiene correlación ($r=0.063$).

Zunini (21), en el 2022, en su investigación “Síndrome Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de la clínica San Lorenzo, 2021” tuvo como objetivo analizar cómo impacta el Burnout al desempeño del área de cuidados intensivos- enfermería. Para la metodología empleo un método cuantitativo, correlacional, aplicado y requirió el inventario de Maslach Burnout a 93 licenciadas. Los resultados indican que el 44 % tuvo bajo , 30 % tuvo medio y 26 % tuvo alto Burnout consecuentemente. Se concluye que si impacta el Burnout al desempeño laboral (menor a 0.05, $\chi^2= 12.78$).

Mojonero (22), en 2021, en su investigación “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021” tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el Burnout y desempeño laboral, para lo cual la metodología fue cuantitativo, correlacional, pero no experimental. Utilizó 90 enfermeros como muestra, los resultados indicaron que el 95% alto grado de realización personal, 73% con grado medio de agotamiento, 82% alto grado de despersonalización existe correlación $Rho = -0.71$. Se concluye que existe relación entre las dos variables.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Síndrome de Burnout o quemado

Es el comportamiento, mental, físico y hasta emocional donde se desarrolla un quiebre del equilibrio de lo que se exige y la capacidad de hacerle frente a la situación laboral. Por eso el trabajador se agota físicamente y a nivel mental, creando una lista de evidencias como pocas ganas, falta de motivación, faltas en el trabajo y otros, lo que en masa genera una disminución del desempeño para el trabajo (23).

Evidencia dificultad de forma puntual, pero la mayoría evidencia efectos emocionales, como soledad, culpabilidad, irritación, inquietud, incapacidad y sensación de fracaso, así mismo no pueden expresarse bien, agresión, presentan desánimo, negativismo, desconfianza, cansancio (24).

Este síndrome es un resultado de un efecto psicosocial basado a la poca moral y de sentimientos de alineamiento entre la salud hacia los pacientes (25).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Cansancio mental

Tomando en cuenta Maslach, Schaufel y Leiter esta parte referencia al cansancio emocional con origen por las tareas completadas, los trabajadores tienen la percepción que acaban las pilas por mucha comunicación con el paciente y en contexto no favorable (26).

Así mismo Topa, Moriano y García indican que su cansancio se basa en la idea de estar cansado por un exceso de esfuerzo psicológico que se realizan en el lugar de trabajo (27).

Tergiversar

Es la secuencia del Burnout donde se origina un hecho negativo y con pocos sentimientos para atender. La percepción se modifica de forma equivocada, cómo se portan con los otros a quienes reciben atención. En esa situación, van recibiendo una percepción mermada de las demás a quienes dan origen e inicia maltrato psicológico y en eventualidades de manera física. Además, tienen cambios no positivos hacia individuos, generalmente a los compañeros, atienden al usuario como objeto y tienen acciones malas con las que trabaja diariamente (28).

Los enfermeros no solo intentan alejarse de las personas que necesitan de su trabajo, ya que se irritan con facilidad hasta utilizar términos despectivos para referirse a los pacientes (29).

Falta de ejecución personal

Refiere que no es capaz de hacer las tareas por poca experiencia, estando poco contento con su crecimiento profesional (30).

En este contexto muestra a las personas con poca o nula motivación al tiempo de hacer su trabajo y una merma al desempeño laboral, haciendo cosas de forma temeraria, acciones a la defensiva en el trato interpersonal, problemas con los miembros y personas que en casos llegue a la agresión (31).

Variable 2: Medición en el trabajo

Punto importante para el logro de una entidad sea pública o privada, los trabajadores de diferentes estratos en el trabajo se enfocan por las metas y objetivos planteados. Por eso Chiavenato en el 2020 menciona como los adjetivos del cómo se comporta el trabajador para la visión de la empresa (32).

De igual Louffat determina que el performance es el grupo de cosas relevantes para los objetivos de un grupo y que son hechas por un trabajador (33).

Robbins, indica que el desempeño en el trabajo es la respuesta a las cosas logradas por una persona en las que se unen experiencias con aprendizajes, sentimientos, actitudes con motivaciones, que hacen tener los resultados que se esperan, con los pedidos técnicas, generación de servicio de la empresa (34).

De igual manera el desempeño es posible de mejorar por tener una supervisión imparcial, mejor remuneración, que repercute sobre la productividad y calidad de atención. Se puede lograr de manera rápida avances cuantiosos del recurso, la facilidad de resolución y la eficiencia del conjunto gracias a la aplicación a diversos baremos y más baratos (35).

Dimensiones de medición laboral

Motivación

La motivación es la dimensión del desempeño laboral, ya que se traduce como la necesidad que lleva a toda tendencia por subsistir en la entidad, llevando una línea con la felicidad laboral con relacion laboral y un entorno de trabajo. Además, los trabajos que tienen una alta ganas en sus colaboradores tienen una satisfacción de sus compradores (36).

Su ausencia genera su contraparte que es la desmotivación que es la falta de estímulo hacia afuera genera una acción. Quien se encuentra desmotivado no encuentra ganas para poder enfrentar a situaciones de la vida (37).

Responsabilidad

Es una dimensión de la evaluación de desempeño mide como se logra las tareas y objetivos, gracias a la auto disciplina con el peculio, es cumplir con la obligación y tener cuidado al decidir hacer algo, es decir significa cuidar a todos en respuesta a que las personas dan la confianza a nosotros. Cuando somos responsables , expresamos compromiso con los demás (38).

Por eso es fácil tener la oportunidad de cumplir una tarea de manera concreta y tranquilidad. Logrando así un valor de puntuales acciones físicas o mentales (39).

Liderazgo

El liderazgo se entiende como dimensión del desempeño laboral al ser un proceso que engloba a un ser frente a un conjunto de gente, con aras de lograr trazados, influenciar y apoyar a los propios con deseo de cumplir tareas, se crea en el propio ambiente de la entidad. El ser líder va con la facilidad de motivar en los demás para ayudar a la eficacia y el éxito. (40).

La productividad

Esto revisa la correcta utilización de los medios, cuando se tiene un menor recurso se usa para tener la misma, se tiene mayor eficiencia. Se requiere emplear correctamente el recurso para obtener una meta. Es indicado como evaluador para los recursos (41).

Teoría de Hildegart Peplau

Lo indicado por Peplau, es el modelo de cuidados en la relacion interpersonal tiene punto de partida lo crucial de la relación entre el enfermero y

el usuario. Esto se basa en la idea de que la relación de ambas posiciones es una fase interna que crea cuatro fases:

Orientación: Verifica la relación con el paciente, empezando por el hecho que se entra al centro quirúrgico y se presenta la enfermera a favor del paciente para darle una correcta atención en todo momento. (42).

Identificación: Aquí la enfermera da comienzo a las rondas de preguntas para apoyar al paciente en el proceso de atención reforzando la adaptación, la aceptación y la satisfacción.

Aprovechamiento: Aquí el paciente saca un beneficio mayor a lo que se ofrece entre la relación con el paciente. La licenciada utiliza la confianza para hacer que el paciente tenga soluciones y fomente el autocuidado del paciente quirúrgico.

Resolución: Aquí se deja de forma gradual los objetivos y se crean nuevos. Aquí el paciente se aleja de la enfermera, ya que es autosuficiente, tiene conocimientos y está informado de lo que se realizó.

En cuanto al punto de la dotación de personal, se debe realizar una resolución de problemas, teniendo una buena comunicación entre el personal de enfermería, para poder resolver los objetivos planteados con anterioridad, para que aprovechen el mayor tiempo en beneficio de mejorar las relaciones de los integrantes de un grupo de trabajo.

Debemos entender y poder sintetizar las ideas de esta teoría de enfermería con miras a realizar el trabajo eficiente con la dotación de personal que se tenga.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.

HO: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.

2.3.2 Hipótesis específica

1. Existe relación significativa en la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.
2. Existe relación significativa en la dimensión cansancio mental del síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.
3. Existe relación significativa en la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.

3. METODOLOGÍA

3.1. Metodología de la investigación

El método utilizado fue hipotético deductivo y obtuvo conclusiones luego de una serie de supuestos los cuales se asumieron como concretas. Así que presentó una línea de hipótesis que buscó evaluarse (43).

3.2. Enfoque de la investigación

Así mismo se presentó con perspectiva cuantitativa, al emplearse métodos medibles y análisis estadísticos para corroborar los resultados.

3.3. Tipo de investigación

Es tipo aplicado, se cimentó en hallazgos, y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio.

3.4. Diseño de la investigación

Presentó un diseño no experimental por evitar modificar la variante independiente y es transversal por los datos que se recepcionó en una duración dada, finalmente lleva correlación porque describió las conexiones entre las variables (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

Para esta investigación se encuestó a 80 enfermeras(os) de una clínica del grupo San Pablo, recordando que la población es el grupo que tienen algo en común (45).

Así mismo esta investigación no tuvo muestra ni muestreo, ya que se trabajó con toda la población.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Variable	Concepto	Operacionabilidad	Dimensiones	Indicadores	Norma de medición	Pautas para fijar estimación
Síndrome de Burnout	Comportamiento no positivo y muestra un episodio de estrés y es caracterizada por mostrar síntomas que se relacionan despersonalización, la ausencia de realización personal, y desgaste emocional. (38).	Es como el personal de enfermería refleja sus atenciones teniendo como característica mostrar síntomas en línea a la despersonalización, falta de realización personal, y falta de ganas emocionales, lo que se medirá con un cuestionario y tendrá resultado valores grandes, promedios o no considerables de burnot.	Debilidad mental	Debilidad mental gremial.	Ordinal	ELEVADO (75 a 122) PROMEDIO (57 a 74) POCO (0 a 56)
				Percepción para inconformidad.		
				Extenuaciones peculiares.		
				Debilidad en el peculio.		
				Desilusión laboral		
				Prolongación laboral		
				Cansancio de trabajar por interrelaciones.		
			Despersona lización	Barreras laborales.		
				Cortesía convencional.		
				Sentimiento de dureza.		
				Intranquilidad m e n t a l		
			Ausencia de terminación personal	Falta de importancia.		
				Percepción de culpa.		
				Rápido entendimiento.		
				Eficacia y resolución de problemas.		
				Apoyo positivo		
				Vigor en el trabajo.		
	Ambiente en el trabajo agradable.					
	Percepción de familiaridad.					
	Metas en el trabajo					
	Resolución de dificultades psicológicas.					

Variable 2: Desempeño laboral

Variable	Concepto	Operacionabilidad	Dimensiones	Indicadores	Norma de Medición	Pautas para fijar estimación		
Desempeño laboral	Se refiere a cómo los profesionales de enfermería demuestran sus habilidades, conocimientos y actitudes en la práctica diaria para cumplir con sus responsabilidades y contribuir a la atención de pacientes (39).	Es como el enfermero se muestra y porta en la clínica del Grupo San Pablo.	Motivación	Inventiva y creación.	Ordinal	Bajo (0 a 27) puntos		
				Alegría por logros.				
				Feed Back preciso y oportuno.				
				Presencia de estimación.				
				Revisión de actividades.				
				Crecimiento individual.				
			Ser responsable	Mejora salarial.			Medio (28 a 56) puntos	
				Madurez pecuniaria.				
				Autosuficiencia				
				Procesos				
				Formalidad				
				Se apoya en los demás				
			Ser líder y trabajo en conjunto	Termina tareas				Alto (57 a 84) puntos
				Facilidad de antelar.				
				Eficacia				
				Rapidez de respuesta				
				Respeto.				
				Puntuación de pensamiento.				
			Productividad	Mejora aptitudinal.				
				Adaptabilidad				
Facilidad de cambio.								
Capacitación								
Nuevos conocimientos.								
Promoción institucional.								
Cumplimiento de trazados								
Formación en el trabajo								

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se empleó la encuesta como técnica para recabar la data de ambas variables.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Para recabar la data se emplearon dos encuestas. En el caso del trastorno de Burnout se utilizó la encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI) el mismo que tiene 22 preguntas y usa tres ámbitos que son el cansancio mental, despersonalización y ausencia de realización personal. Este instrumento tipo Likert para las opciones son no presenta, no muchas veces al año, un episodio al mes, pocas veces, un episodio por semana, algunas veces a la semana y todos los días, y tiene de puntuación resultante trastorno de Burnout en un grado alto, grado promedio.

Por su parte en la medición del desempeño laboral se utilizó el instrumento del mismo nombre que fue acuñado gracias a Ramírez, que muestra veintiocho preguntas y tiene cuatro ámbitos: ser responsable, estar en capacitación y tener desarrollo personal, ser líder, estar motivación y tareas en grupo. Es un instrumento basado en Likert el cual tiene alternativas frecuentemente, muy frecuentemente, nunca, alguna vez. Tiene de fin medir desempeño laboral excelente, promedio o deficiente.

3.7.3 Validación

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory esta corroborado a nivel mundial en el país de México, donde Rivera, Rivera y Gonzales, lo validaron con un rango de cargas que estuvieron entre 0.42 y 0.84, lo que se considera altas y muy satisfactorias (46).

En nuestro país, el cuestionario se adaptó por Llaja, Sarria y García, valida el instrumento por más de 10 jueces y V de Aiken, tiene valor de 80%, lo que indica un grado de validez aceptable (47).

Por su lado el instrumento de desempeño laboral, fue usado en nuestro país por Machacuay y Vera el que validaron en juicio de expertos, donde se resolvió el índice de 0.9 de viabilidad, así que la validez buena (48).

3.7.4 Confiabilidad

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) esta revisado a nivel global en México gracias a Rivera, Rivera y Gonzales el baremo tiene alfa de Cronbach global de 0.09. Para nuestro país, el cuestionario es acoplado por Llaja, Sarria y García concluyendo que el cuestionario tiene confiabilidad por tener un Cronbach igual a 0.80.

Para el interrogatorio desempeño laboral, empleado en Perú por Machacuay usaron la prueba tomando un piloto de 18 personas y el método de Cronbach, donde se tuvo el valor del 0.865, teniendo excelente confiabilidad.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de los datos

Antes de aplicar ambos cuestionarios se proporcionó un formato de consentimiento informado y una vez que los participantes lo hayan firmado se hará la recopilación de datos, la cual se realizara en jornada laboral y durara 15 minutos, se procede a terminar la prueba con el fin de conocer los errores.

Finalizando recabacion de datos se desarrolló la estadística donde se indicaron los números ordinales o porcentajes los mismos que se clasificaron por cada una de los objetos de estudio y sus dimensiones, con la finalidad de verificar esos valores con el

marco teórico.

Para el punto estadístico se revisará la data por medio del coeficiente de Spearman y se empleó programa SPSS.

3.9. Aspectos éticos

Buscando usar ética para el trabajo se tendrá en consideración los siguientes parámetros:

- Confidencialidad: Toda respuesta que den los concursantes fue de manera discreta y estos resultados serán mostrados a las autoridades de la clínica.
- No maleficencia: Este estudio no desarrolló ninguna actividad que puedan dañar al participante.
- Autonomía: Todo aquel que decidió participar lo hizo de forma voluntaria.
- Beneficencia: Se brindaron los datos obtenidos a la clínica de tal manera para elaborar tareas que favorezcan y beneficien al colaborador sanitario.
- Justicia: Se eligieron a los participantes de forma homogénea, respetando los criterios de consideración (49).

4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis del síndrome de burnout

Tabla 1. Resultados del Síndrome de burnout

Niveles	Fi	%
Bajo	2	2.5%
Medio	12	15%
Alto	66	82.5%
Total	80	100%

Interpretación 1

Se aprecia que 66 personal de enfermería en el área de emergencia que corresponden al 82,5 % presentaron nivel alto de síndrome de burnout, 12 que corresponden al 15 % presentaron nivel moderado y 2 que corresponden al 2,5 % presentaron nivel bajo de síndrome de burnout.

Tabla 2. Resultados para la dimensión agotamiento emocional

Niveles	Fi	%
Bajo	4	5%
Medio	4	5%
Alto	72	90%
Total	80	100%

Interpretación 2

En esta dimensión del síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el área de emergencia, se evidencia que 72 corresponden al 90 % presento nivel alto de agotamiento emocional, 4 corresponde al 5% de nivel medio y 4 corresponde al 5% de nivel bajo de agotamiento emocional.

Tabla 3. Categorías para la dimensión despersonalización.

Niveles	Fi	%
Bajo	4	5%
Medio	8	10%
Alto	68	85%
Total	80	100%

Interpretación 3

En esta dimensión del síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el área de emergencia se evidenció que 68 corresponde al 85% presentó nivel alto de despersonalización, 8 corresponde al 10% presentó nivel medio y 4 corresponde al 5% presento nivel bajo de despersonalización.

Tabla 4. Categorías para la dimensión falta de realización personal

Niveles	Fi	%
Bajo	32	40%
Medio	46	57.5%
Alto	2	2.5%
Total	80	100%

Interpretación 4

En esta dimensión del síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el área de emergencia se evidenció que 46 corresponde al 57.5 % presentó nivel medio de falta de realización personal, 32 corresponde al 40 % presentó nivel bajo y 2 corresponde al 2,5 % en nivel alto de falta de realización personal.

Tabla 5. Resultados del desempeño laboral

Niveles	Fi	%
Bajo	24	30%
Medio	36	45%
Alto	20	25%
Total	80	100%

Interpretación 5:

En cuanto al desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia, se evidencia que 36 que corresponde al 45% evidenciaron un nivel medio de desempeño laboral, 24 que corresponde al 30% evidenciaron un nivel bajo y 20 que corresponde al 25% evidenciaron un nivel alto de desempeño laboral.

Tabla 6. Categorías para la dimensión motivación

Niveles	fi	%
Bajo	20	25%
Medio	40	50%
Alto	20	25%
Total	80	100%

Interpretación 6:

En cuanto al desempeño laboral y la dimensión motivación del personal de enfermería en el área de emergencia se puede observar que 40 corresponden al 50% evidenciaron calificación de nivel medio de motivación, 20 corresponde al 25% evidenciaron nivel bajo y 20 corresponde al 25 % evidenciaron calificación de nivel alto de motivación.

Tabla 7. Categorías para la dimensión liderazgo

Niveles	Fi	%
Bajo	18	22.5%
Medio	44	50%
Alto	18	22.5%
Total	80	100%

Interpretación 7:

En cuanto al desempeño laboral y la dimensión liderazgo en el personal de enfermería en el área de emergencia se evidenció que 44 corresponde a 50% evidencio nivel medio de liderazgo, 18 corresponde al 22,5% evidencio nivel bajo y finalmente 18 corresponde a 22,5% evidencio nivel alto de liderazgo.

Tabla 8. Categorías para la dimensión responsabilidad

Niveles	Fi	%
Bajo	22	27.5%
Medio	32	40%
Alto	26	32.5%
Total	80	100%

Interpretación 8:

En cuanto al desempeño laboral y la dimensión responsabilidad en el personal de enfermería en el área de emergencia se evidenció que, 32 que correspondiente a 40% evidenció nivel medio de responsabilidad, 26 que corresponde a 32.5% evidenció nivel alto de responsabilidad y 22 que corresponde a 27,5% evidenció nivel bajo de responsabilidad.

Tabla 9. Análisis de la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los enfermeros y obstetras.

		Síndrome de Burnout		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,849	
		Sig.(bilateral)	.	,007	
		N	80	80	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,849	1,000	
		Sig.(bilateral)	,007	.	
		N	80	80	

Interpretación 9:

Mediante esta tabla se determina aceptar la hipótesis H1, ya que los resultados muestran que se ha obtenido una correlación negativa o muy negativa ($r = -0,849$), cerca de un valor de p ($p = 0,007$) menor al nivel de significación ($\alpha = 0,05$).

4.2 Discusión de los resultados

Luego de recabar los resultados correspondientes puedo confirmar que existen evidencias con una relación negativa entre ambas variables, en donde se puede confirmar que si se reduce el síndrome de burnout se podrá tener un mejor desempeño laboral.

De igual manera aceptar la hipótesis H1, ya que los resultados muestran que se ha obtenido una correlación negativa o muy negativa ($r = -0,849$), cerca de un valor de p ($p = 0,007$) menor al nivel de significación ($\alpha = 0,05$). Lo que tiene relación con Marques (11) en el 2020, que indico que existe una relación negativa, como conclusión que si el Síndrome crece el desempeño laboral empeora.

Así mismo tiene relación con Abukhaderi, (12) y Ahmedi T, et al eni Pakistáni. (13), quienes mencionan que efectivamente el personal de enfermería atraviesa por esta

problemática, debido a múltiples factores como la sobrecarga de tareas a realizar, así como también la baja remuneración y la poca vida social en el ambiente de trabajo por la misma cantidad de tareas a realizar.

Sin embargo, Chávez en Ecuador en el 2021(15), nos refirió que el cansancio emocional no estaba relacionado con un mal desempeño laboral, lo cual según los resultados obtenidos esto no es así, ya que si un colaborador se encuentra cansado emocionalmente por diferentes razones sean problemas familiares, económicos, amorosos, entre otros su desempeño laboral no será el mismo.

Finalmente, ya en un ámbito nacional verificamos que Zunini (21) en el 2022, nos refiere que el síndrome de Burnout impacta en el desempeño laboral y esto se puede dar en cualquier orden jerárquico, a su vez es el factor emocional y económico en donde más resaltan, sin dejar de mencionar que estos dos van de la mano para poder determinar si se cumple o no con la realización personal.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Podemos concluir que existe una relación negativa entre ambas variables, en donde se puede confirmar que si se reduce el síndrome de burnout se podrá tener un mejor desempeño laboral.
- El personal de enfermería está muy condicionado a presentar el Síndrome por el mismo origen de su profesión.
- El síndrome podría aparecer en cualquier momento de la vida profesional del personal de enfermería, esto condicionado a diversos factores.
- El síndrome tiene un control, para lo cual se debe monitorear al personal de emergencia de manera escalonada para evitar la propagación del mismo.
- El síndrome está presente tanto en entidades públicas como privadas, por lo cual es un factor importante en la gestión del personal.
- Existen diversas herramientas que el área de gestión del talento humano podría emplear para poder manejar este síndrome.

5.2 Recomendaciones

- Trabajar la salud mental en el personal de enfermería en el área de emergencia, la implementación de programas de apoyo emocional en el entorno laboral de enfermería es fundamental para mitigar el estrés y el agotamiento profesional. Estos programas, que pueden incluir asesoramiento psicológico, talleres de manejo del estrés y grupos de apoyo, son esenciales para mantener el bienestar mental y emocional del personal de enfermería.

- Proponer que políticas podrían mejorar el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia, La creación de un entorno de trabajo positivo, tener un espacio para que puedan reposar, escuchar música, leer un libro y contratación de mas personal para disminuir la carga laboral.
- Capacitar al personal de enfermería en programas estructurados que permitan a los enfermeros avanzar en sus carreras y adquirir nuevas competencias. Estas iniciativas no solo mejoran las habilidades del personal, sino que también contribuyen a su satisfacción laboral y retención a largo plazo
- Realizar una nueva data en 3 meses o 6 meses y medir con un impacto comparativo, para determinar si se mantuvo, agravó o mejoró la problemática.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes. [en línea] 2020 [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keephealth-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [en línea] 2020 [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
3. Menor-Segura MR, Díaz-Sotelo RM, Fernández-Henríquez LO. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. [Internet]. 2025 [Consultado el 4 de mayo de 2024]; 2(1): 137-147. Disponible en: http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/view/1119/1012
4. Organización Panamericana de la Salud. La situación de la enfermería en la Región de las Américas. Informe final del Foro Regional para el Avance de la Enfermería en América Latina Washington, DC: OPS; 2023. [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/57220>
5. Aldrete M, Navarro C, Gonzalez R, Contreras M, Perez J. Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención a la Salud. Cienc Trab. [Internet]. 2021 [Consultado el 4 de mayo de 2024]; 17(52): 32-36. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art07.pdf>

6. Harvard Business Review. (2021). Cómo superar el Burnout. Barcelona: Reverté Management. [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en:

<https://revertemanagement.com/book/como-superar-el-burnout/>

7. Diaz, G. (2020). Estresores Laborales en Profesionales de Enfermería del Hospital Regional del Pilar. SCIENTIAMERICANA, Revista Multidisciplinaria, 6(2) 47-58.

[citado el 21 de julio del 2024] Disponible en:

<https://revistacientifica.sudamericana.edu.py/index.php/scientiamericana/article/view/167/180>

8. OMS. (2022). La salud mental en el trabajo. Organización mundial de la salud. [citado el 21 de julio del 2024]

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

9. Andina. Covid-19: lanzan encuesta virtual para evaluar la salud mental del personal médico. Andina Agencia Peruana de Noticias. 2022. [citado el 21 de julio del 2024]

Disponible en: <https://andina.pe/agencia/noticia-covid19-lanzan-encuesta-virtual-para-evaluar-salud-mental-del-personal-medico-880106.aspx>

10. Granero A., Blanch J., Ochoa P. Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. Rev Lat Am Enfermagem. 22 de junio de 2018;26(0). [citado el 21 de julio

del 2024]Recuperado a partir de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PcYykCWJPjrfPyzmYMwm56d/?format=pdf&lang=es>

11. Mayorga M. El Síndrome Burnout Y Desempeño Laboral En El Personal Auxiliar De Enfermería Del Instituto De Neurociencias. [Optar título licenciado]. Ecuador: 51

Universidad de Guayaquil 2018;84. [citado el 21 de julio del 2024]. Recuperado a partir de:

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26084>.

12. Abukhader I, Abukhader K, Naser O, Saeed Y, Maliashe A. Burnout among Palestinian Nurses Working in Governmental and Private Hospitals at Nablus District. *Open Journal of Social Sciences*. [Internet]. 2021 [Consultado el 6 de mayo de 2024]; 8(1): 1-11. Disponible en:

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=101306>.

13. Ahmed T, Shah H, Rasheed A, Ali A. Burnout among nurses working at Dow and Civil Hospitals in Karachi: A cross-sectional study. *J Pak Med Assoc*. [Internet]. 2020 [Consultado el 6 de mayo de 2024]; 70(6): 1018-1022. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32810099/>

14. Santos L, Eufrazio T, Santos A. Síndrome de Burnout em Enfermeiros de um Hospital do Interior Paulista. *Unifunec Ciências da Saúde e Biológicas*. [Internet]. 2020 [Consultado el 6 de mayo de 2024]; 3(6): 1-13.

Disponible en: <https://seer.unifunec.edu.br/index.php/rfce/article/view/3413>

15. Márquez JI. Desempeño laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos Tesis de maestría, Ecuador, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en:

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS256.pdf>; 2020.

16. De la Fuente-Solana EI, Pradas-Hernández L, González-Fernández CT, Velando-Soriano A, Martos-Cabrera MB, Gómez-Urquiza JL, et al. Burnout Syndrome in Paediatric Nurses: A Multi-Centre Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. [Internet].

2021 [Consultado el 6 de mayo de 2024];18(1): 1-10. Disponible en:
<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/3/1324>

17. Custodio, G. d. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Áncash 2022-[Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3291888>

18. Ochoa BZ. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, 2021 Tesis de maestría, Lima, Universidad Cesar Vallejo; 2021. [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79685>

19. Lauraceo, C., & Lauraceo, T. (2020). Síndrome de burnut y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación 2(4), 543-554. [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>

20. Zunini GF. Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral del Personal Enfermero de Cuidados Intensivos de un Hospital del Callao, en pandemia Tesis de maestría, Lima, Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87339/Zunini_GFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Alvarado Y., Chávez A. Síndrome Burnout y Desempeño Laboral del profesional de enfermería de la clínica San Lorenzo, 2021” [optar título de licenciado]. Chincha Ica: Universidad Autónoma de Ica 2021. [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1542/3/Tania%20Joahana%20Alvarado%20Tocas.pdf>

22. Mojonero D., Rosas M. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Personal de

Enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021” Arequipa-Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021. [citado el 21 de julio del 2024]

Disponible en:

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1562/3/Jimena%20Dyana%20Mojonero%20Tito%20%281%29.pdf>

23. López CK, Segovia A, Morán AJ. Las Jornadas laborales y la cultura organizacional como desencadenantes del Síndrome de Burnout en el personal de salud: una revisión de literatura. Latindex. [Internet]. 2020 [citado el 21 de julio del 2024]; 20(1): 967-975.

Disponible en:

http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_1/75%20LOPE_Z_SEGOVIA_MORAN.pdf

24. Caldas, M. (2018). Prevención de riesgos laborales en el sector docente. España: Ministerio de educación y formación profesional. [citado el 21 de julio del 2024]

Disponible en: https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/prevencion-de-riesgos-laborales-en-el-sector-docente_179847/

25. Topa, G., Moriano, J., & García, C. (2019). Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Madrid: Sanz y Torres S.L [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en:

<https://books.google.com.pe/books?id=nza8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

26. Vidotti V. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Revista Enfermería Global. [en línea] 2019; 18(55): p. 344-354. [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg->

18-55-344.pdf

27. Colonnello V, Carnevali L, Russo PM, Ottaviani C, Cremonini V, Venturi E, et al. Reduced recognition of facial emotional expressions in global Burnout and Burnout depersonalization in healthcare providers. PeerJ. [Internet]. 2021[Consultado el 8 de mayo de 2021]; 21(2): 1-11.

Disponible en: <https://peerj.com/articles/10610/>

28. Larsen AC, Ulleberg P, Ronnestad MG. Depersonalization reconsidered: An empirical analysis of the relation between depersonalization and cynicism in an extended version of the Maslach Burnout Inventory. Nordic Psychology. [Internet]. 2016 [Consultado el 8 de mayo de 2021]; 16(1): 1-18. Disponible en:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19012276.2016.1227939>

29. Menéndez T. Síndrome de burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general en la provincia de Manabi, Ecuador. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales. [en línea] 2018. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en:

<https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>

30. Yslado R. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud.

Revista Horizonte Médico. [en línea] 2019; 19(4): p. 41-49. [citado el 21 de julio del

2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a06v19n4.pdf>

31. Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. Disponible en:

https://www.academia.edu/42224522/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano_Chiavenato_3_Edici%C3%B3n

32. Jáuregui, K., & Louffat, E. (2019). Cultura y clima organizacional. México: Pearson

education. Disponible en:

<https://www.sbs.com.pe/cultura-y-clima-organizacional-9786073248976.html>

34. Paz FT. Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes.

Revista Ciencia y Educación. [en línea] 2020; 1(4): p. 15-26. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en:

<http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>

35. Quintana AD, Tarqui MC. Desempeño laboral del profesional de enfermería de un

Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. Revista Archivos de Medicina. [en línea] 2020; 20(1): p. 123-132. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en:

<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

36. Peña RH, Villón PS. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito

organizacional. Revista Scientific. [en línea] 2018; 3(7): p. 177-192. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en:

http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159

37. Pérez Porto J, Merino M. Definición de desmotivación. 2019; Available from:

<https://definicion.de/desmotivacion/>

38. Rodriguez SJ. Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del

docente universitario. Revista de la Universidad Internacional de Ecuador. [en línea] 2020; 5(2): p. 186-199. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>

39. García J. Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas.

Psicología y mente. 2020; 3(6): p. 94-102. Disponible en:

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>

40. Castillo SE, Medina RM, Bernardo TJ, Ayala JC. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. [en línea] 2019; 45(2): p. 1-13. [citado el 21 de julio del 2021]

Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>

41. Juez, J. (2020). Productividad extrema: cómo ser más eficientes, producir más y mejor.

Julio Juez. Disponible en:

https://books.google.com.pe/books/about/Productividad_Extrema.html?id=2YznDwAAQBAJ&redir_esc=y

42. Medina Mandujano G. “Relación de percepción del paciente y calidad de la interacción según la Teoría de Peplau: Hospital Dos de Mayo-2006”. Perú, 2007. *Rev. Per. Obst. Enf.* 3(2); 2007. Pág. 87- 97. Disponible en

<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=504408&indexSearch=ID>

43. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hi Education. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,20Fernandez%20y%20Baptistametodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

44. CONCYTEC. (2019). Reglamento de calificación, clasificaci{on y registro de los investigadores del SINACYT

https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/Propuesta_del_nuevo_Reglamento_del_investigador.pdf

45. Bedoya ME. Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital

público colombiano. Revista MEDISAN. 2017; 21(11): p. 3172-3179. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-

30192017001100005&lng=es.

46. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad. 2020; 12(3): p. 385-390. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

47. Rendón M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidad de cuidado crítico y de hospitalización. Revista Enfermería Global. [en línea] 2020; 19(59): p.

479-492. [citado el 21 de julio del 2021] Disponible en:

<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>

48. Rivera ADA, Rivera H, Gonzales GC. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investigación en

Educación Médica. 2017; 6(21). Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-

50572017000100025&lng=es.

49. Machacuay cJ, Vera BG. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 Tesis de

especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en :

<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Identificar cómo se relaciona la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.</p> <p>Describir cómo se relaciona la dimensión cansancio emocional del Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.</p> <p>Comparar como se relaciona la dimensión falta de realización individual del Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.</p>	<p>H1</p> <p>Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.</p> <p>H0</p> <p>No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del grupo San Pablo.</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>METODO</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>DISEÑO</p> <p>No experimental</p> <p>ENFOQUE</p> <p>Cuantitativo</p>

Anexo: Instrumentos

Instrumento de Recolección de datos: Síndrome de Burnout Cuestionario

Maslach Burnout Inventory (MBI)

I. Introducción:

Estimada(o) personal de enfermería:

Le saluda María Melva Quevedo Vallejos alumna de la Universidad Norbert y me encuentro desarrollando una investigación, por lo cual agradecería de antemano su participación, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Estado civil				
4. Tiempo de servicio				
5. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

III. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) al número que usted considere.

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.

Por ejemplo:

1) Me agrada interactuar con los pacientes: 0 1 2 3 4 6

×

;

IV. Contenido

N°	Preguntas	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi trabajo en el servicio me siento vacío.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado.							
4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he vuelto más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
19	Creo que consigo muchas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos problemas.							

“GRACIAS POR PARTICIPAR”

Instrumento de Recolección de datos: Desempeño Laboral

I. Introducción:

Estimada(o) personal de enfermería:

Le saluda María Melva Quevedo Vallejos alumna de la Universidad Norbert y me encuentro desarrollando una investigación, por lo cual agradecería de antemano su participación, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

III. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) al número que usted considere.

0 = Nunca

1 = Alguna vez

2 = Frecuentemente

3 = Muy frecuentemente Por

ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros: 0 1 2

IV. Contenido

Nº	Ítem	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas nuevas e innovadoras.				
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Se le responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe capacitación para realizar el trabajo.				

“GRACIAS POR PARTICIPAR”



**COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD
CIENTÍFICA**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 24 de Enero de 2025

Investigador(a)
MARIA MELVA QUEVEDO VALLEJOS
Exp. N°:1307-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL AREA DE EMERGENCIA DE UNA CLINICA DEL GRUPO SAN PABLO EN EL 2024” Versión 01 con fecha 06/12/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **01** con fecha **06/12/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Maria Melva Quevedo Vallejos

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

**Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW**





Lima, 03 de febrero de 2025

CARTA N° 013-01-25/2025/E/UPNW

DR.
CHRISTIAN GABRIEL CASTILLO YAURI
JEFE/COORDINADOR DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
MEDIK CENTER LIMA NORTE

Presente.-

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle a la estudiante: **MARIA MELVA QUEVEDO VALLEJOS**; bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL AREA DE EMERGENCIA DE UNA CLINICA DEL GRUPO SAN PABLO EN EL 2024”**

Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,



Dr. Rodolfo Amado, Arevalo Marcos
Director
Programa Académico de Enfermería

CARTA DE RESPUESTA

DR. RODOLFO AMADO AREVALO MARCOS
DIRECTOR PROGRAMA ACADEMICO DE ENFERMERIA

Reciba un cordial saludo por medio de la presente carta de respuesta y hacerla extensiva a las personas correspondientes, de igual manera agradecerle por la consideración de la estudiante **MARIA MELVA QUEVEDO VALLEJOS**, para la realización de su proyecto de investigación, lo cual saludamos e indicamos que se podrá realizar la recolección de los datos pertinentes, para dicho fin se coordinará con la interesada para temas de tiempos correspondientes, sin mas que mencionar me despido de usted expresando nuevamente la estima y consideración.

Los Olivos 07 de febrero del 2025

Atte


.....
 **Cristiane G. Castillo Yauri**
SELECCIÓN DE PERSONAL
Y DEBARRIDO DEL PERSONAL

MARÍA QUEVEDO TESIS QUEVEDO_docx ↔ Cambiar a la nueva versión ⓘ Detalles de l



Universidad Norbert Wiener
Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académica Profesional de Enfermería

Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia de una clínica del Grupo San pablo en el 2024.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN

17%
Similitud general

1	repositorio.uwienner.edu.pe INTERNET	3%
2	Universidad Continental el 2023-1... TRABAJOS ENTREGADOS	1%
3	Universidad Wiener el 2024-12-07 TRABAJOS ENTREGADOS	1%
4	uwienner el 1 de mayo de 2023 TRABAJOS ENTREGADOS	1%
5	www.reincisol.com INTERNET	1%
6	Enviado el 1690608199137 TRABAJOS ENTREGADOS	1%
7	Universidad Continental el 2023-... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
8	hdl.handle.net	<1%

Compartir  

Página 1 de 57

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	Universidad Continental on 2023-12-01 Submitted works	1%
3	Universidad Wiener on 2024-12-07 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-05-01 Submitted works	1%
5	reincisol.com Internet	1%
6	Submitted on 1690608199137 Submitted works	1%
7	Universidad Continental on 2023-01-23 Submitted works	<1%
8	hdl.handle.net Internet	<1%