



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“SINDROME BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN LORENZO,
2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

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

Presentado por:

Tania Yohana Alvarado Tocas

Yesenia Anabel Chávez León

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de

Licenciada en Enfermería

Docente asesor:

Mg. Rosmery Sabina Pozo Enciso

Código Orcid N° 0000-0001-7242-0846

Chincha, Ica, 2022

Asesor

Mg. Rosmery Sabina Pozo Enciso.

Miembros del jurado -Dr.

Edmundo Gonzáles Zavala.

-Dr. William Chu Estrada.

-Dr. Juana Marcos Romero.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedicamos a nuestros padres por la motivación brindada para cumplir nuestros sueños más deseados, y estar siempre presentes apoyándonos en muchos de nuestros logros.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento va para nuestra familia, colegas participantes de nuestra investigación y nuestra asesora que nos guio y dio el apoyo para realizar nuestra investigación, así mismo para la universidad por la oportunidad.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la clínica San Lorenzo en Cajamarca. Una investigación cuantitativa, correlacional y transversal, que utilizó como instrumento la escala de Maslach y el cuestionario de evaluación del desempeño laboral, los cuales fueron aplicados a una muestra de 65 enfermeras. Los resultados muestran una correlación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral (Rho Spearman =0,433; $p<0,05$), una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral (Rho Spearman = 0,370; $p<0,05$), sin embargo, no se encontró correlación entre la dimensión agotamiento y despersonalización con la variable desempeño laboral ($p>0,05$). Asimismo, se evidencia un nivel alto de síndrome de burnout de 24,6%) y nivel medio de 72,3%, agotamiento emocional 72,3% bajo, despersonalización 100% bajo y realización personal 90,8% alto; desempeño laboral 100% regular, 96,6% eficiente en competencias cognitivas, 95,4% eficientes en competencias actitudinales y sociales, y 100% eficientes en competencias de capacidad técnica. En conclusión, existe relación significativa entre las variables Síndrome de burnout y desempeño laboral, entre la realización personal y el desempeño laboral, y no se encontró relación entre la dimensión agotamiento y el desempeño laboral, así como no hay relación entre la despersonalización y el desempeño laboral.

Palabra clave: Síndrome de burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout Syndrome and the work performance of nurses at the San Lorenzo clinic in Cajamarca. A quantitative, correlational and cross-sectional research, which used as instruments the Maslach scale and the work performance evaluation questionnaire, which were applied to a sample of 65 nurses. The results show a significant correlation between burnout syndrome and job performance (Rho Spearman =m.,433; p<0.05), a significant relationship between personal accomplishment and job performance (Rho Spearman = 0.370; p<0.05), however, no correlation was found between the exhaustion and depersonalization dimension with the job performance variable (p>0.05). Likewise, a high level of burnout syndrome (24.6%) and medium level (72.3%), emotional exhaustion 72.3% low, depersonalization 100% low and personal fulfillment 90.8% high; work performance 100% regular, 96.6% efficient in cognitive competencies, 95.4% efficient in attitudinal and social competencies, and 100% efficient in technical competencies. In conclusion, there is a significant relationship between the variable burnout syndrome and work performance, between personal fulfillment and work performance, and no relationship was found between the exhaustion dimension and work performance, as well as no relationship between depersonalization and work performance.

Keywords: burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, selffulfillment, job performance

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv

RESUMEN	v
ABSTRACT	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1. Descripción del Problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	14
2.3. Preguntas de investigación específicas	14
2.4. Objetivo general	14
2.5. Objetivos específicos	14
2.6. Justificación e importancia	15
2.7. Alcances y limitaciones	16
III. MARCO TEÓRICO	17
3.1. Antecedentes	17
3.2. Bases teóricas	20
3.3. Identificación de las variables	23
IV. METODOLOGÍA	23
4.1. Tipo de Investigación	23
4.2. Diseño de la investigación	23
4.3. Operacionalización de variables	24
4.4. Hipótesis general y específicas	25
4.5. Población-Muestra	25
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad	26
4.7. Recolección de datos	26
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	26
V. RESULTADOS	27
6.1. Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis	40
6.2. Comparación resultados con antecedentes	40
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

ANEXOS	47
Anexo 1: Matriz de consistencia	47
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	48
Anexo 3: Instrumentos de medición	49
Anexo 4: Instrumentos aplicados	51
Anexo 4: Fotos de los encuestados	61
Anexo 7: Informe de turnitin al 21% de similitud	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Síndrome de Burnout	27
Tabla 2 Dimensión Agotamiento Emocional	28
Tabla 3 Dimensión Despersonalización	29
Tabla 4 Dimensión Realización personal	30
Tabla 5 Desempeño Laboral	31
Tabla 6 Dimensión Competencias Cognitivas	32
Tabla 7 Dimensión Competencias Actitudinales y Sociales	33
Tabla 8 Dimensión Competencias Capacidad Técnica	34
Tabla 9 Correlación Síndrome de Burnout y desempeño laboral	35
Tabla 10 Correlación dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral	36
Tabla 11 Correlación dimensión despersonalización y desempeño laboral	37
Tabla 12 Correlación de la dimensión realización personal y desempeño labora	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de Síndrome de Burnout	27
Figura 2. Niveles de la dimensión agotamiento emocional	28
Figura 3. Niveles de la dimensión despersonalización	29
Figura 4. Niveles de la dimensión realización personal .	30
Figura 5. Nivel de desempeño laboral	31
Figura 6. Niveles de Competencias Cognitivas	32
Figura 7. Niveles de la dimensión competencias actitudinales y sociales	33
Figura 8. Niveles de la dimensión competencias de capacidad técnica	34

I. INTRODUCCIÓN

Los profesionales de enfermería, debido a la labor que realizan, están más propensos a sufrir de Síndrome de Burnout, el cual afecta significativamente su desempeño laboral y la calidad de su atención (1). El síndrome de burnout, ha sido parte de todas las épocas y culturas, un término que nace como tal en Estados Unidos en 1974 por el psicoanalista Herbert J. Freudenberger, quién observó que al año de trabajo de los voluntarios muchos sufren de pérdida de energía, agotamiento, ansiedad y depresión, desmotivación laboral y agresividad con los pacientes (2).

Con la pandemia el impacto en la salud mental de los profesionales de salud ha sido inminente, el agotamiento emocional y las crisis de ansiedad han predominado entre los síntomas que afectaron al personal de salud. En mayo del 2020 la National Nurse United de Estados Unidos informó la muerte de 100 enfermeras por coronavirus, mientras que en Brasil el número fue mayor, 157 muertes y 17000 casos confirmados (3). La multiplicación de estas cifras en lo que transcurría del año, empeoraba la situación en los hospitales de todo el mundo, y el impacto en la salud mental de todo el personal de salud, especialmente de las enfermeras fue evidentemente grave.

El personal de enfermería ha estado en primera línea para enfrentar la covid-19, y la Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoció su labor y su contribución por lo que en los 200 aniversario de Florence Nightingale nombró el 2020 como el año de la enfermera y la partera (4). Los profesionales de enfermería en este contexto, están expuestos a estrés constante, donde los diversos factores estresantes, el ambiente laboral y las condiciones de trabajo, elevan en gran medida el riesgo de padecer síndrome de burnout.

El síndrome de burnout se genera por el desgaste continuo en el trabajo, un estado que impacta negativamente en el desempeño de enfermería, en el logro de las metas de trabajo, en el nivel de productividad, e incrementa el ausentismo laboral y la irritabilidad; causas principales de la pérdida de calidad en la atención y el incremento de costos adicionales para la institución de salud. En ese sentido,

es importante abordar el tema del síndrome de burnout asociado al desempeño laboral del profesional de enfermería en el ámbito asistencial.

La investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la clínica San Lorenzo, 2021; y los objetivos específicos fueron: Identificar la relación entre el agotamiento y el desempeño laboral, identificar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral e identificar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral. Asimismo, este estudio consta de cuatro capítulos, en el Capítulo I esta introducción, en el Capítulo II planteamiento del problema, en el Capítulo III marco teórico, en el Capítulo IV metodología, en el Capítulo V los resultados, en el capítulo VI el análisis de resultados y en el Capítulo VII conclusiones y recomendaciones.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

El síndrome de burnout es una problemática de salud pública, desencadenada debido a altos niveles de estrés laboral, una afección que enfrentan constantemente los profesionales de enfermería en su centro de trabajo. Este síndrome afecta el desempeño laboral del personal de enfermería, a causa de factores individuales y organizacionales que alteran el óptimo funcionamiento del sistema de salud.

La OMS y el Consejo Internacional de Enfermería, señalan que las enfermeras y enfermeras representan a 28 millones de profesionales en todo el mundo, entre el 2013 y 2018 el número aumentó en 4,7 millones, pero todavía hay déficit de 5,9 millones de enfermeras(os) (5). Este déficit aumenta la prevalencia de problemas de salud mental en el ámbito hospitalario, según un estudio en España el 67% de las enfermeras presentan síndrome de burnout con una elevada prevalencia de cansancio emocional 59%, despersonalización 59% y baja realización personal 65% (6).

Durante la pandemia la demanda de cuidados de salud se multiplicó, por lo que, la labor que desempeñó el personal de enfermería fue crucial. Sin embargo, durante el inicio de la pandemia por Covid-19 se infectaron cerca de 90 mil enfermeras y han fallecido más de 200 por esta causa (7); asimismo, los problemas de salud mental han sido prevalentes y en altos niveles, lo que desencadenó muchos casos de Síndrome de Burnout para los profesionales de salud. El Síndrome de Burnout atenta contra la salud del profesional de enfermería, y a la vez disminuye sustancialmente el nivel de desempeño laboral asociado al clima laboral, la productividad, la falta de cooperación y al trabajo multidisciplinario (1).

Una investigación en Lima, comprobó que el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral presentan una relación negativa moderada en el personal de enfermería, en el mismo estudio se encontró que el 73% de los enfermeros (as) presentó agotamiento en nivel medio y el 82% una despersonalización elevada (8). Asimismo, en una clínica de Cajamarca, el 93% de los trabajadores de salud mostraron tener Síndrome de Burnout en alto nivel, 99% un nivel alto de

agotamiento emocional, 69% un alto nivel de despersonalización y 99% un bajo nivel de satisfacción personal (9).

Una situación preocupante que no solamente afecta a las instituciones de salud pública, sino que fácilmente puede verse replicado en distintas instituciones privadas como la Clínica San Lorenzo, una clínica que ha tenido que diagnosticar y atender a muchos pacientes con Covid-19 y otras enfermedades que aquejan a la población cajamarquina que allí se atienden. Pese a la relevancia de la problemática, en el sector privado, no existen muchas investigaciones que estudien diversos fenómenos laborales que se producen en el trabajo diario de enfermería, mientras que, sí se pueden revisar diversas investigaciones en hospitales nacionales y centros de salud del estado. En ese marco, teniendo en cuenta la importancia de esta situación que afecta el desempeño laboral, esta investigación busca aportar conocimiento al analizar la correlación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de enfermería en una clínica privada.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

2.5. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

Identificar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

2.6. Justificación e importancia

Esta investigación permitirá obtener mayor entendimiento sobre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeras asistenciales. Por ello, se ha organizado y recopilado elementos para el marco teórico, producto de la revisión bibliográfica de las variables propuestas en esta investigación. Además, este estudio se pone a disposición de futuros investigadores en el área de salud, constituyendo este trabajo como antecedente de investigación. Asimismo, para lograr los objetivos planteados en el estudio, se acudirá al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario y el procesamiento del análisis estadístico, el cual permitirá medir las variables en cuestión, con ello, se pretende medir el nivel de correlación del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeras asistenciales.

Este estudio será ventajoso para la jefatura de enfermería y el área administrativa de la clínica San Lorenzo, puesto que permitirá brindar información confiable y actualizada respecto a las variables de estudio; resultados que proporcionarán un marco para el desarrollo de programas que prevengan el desarrollo del síndrome de burnout y permitirá diseñar estrategias efectivas para mejorar el desempeño laboral de los enfermeros, incrementando de esta manera la calidad de la atención de salud y la reducción de costos asociados al bajo desempeño laboral.

Asimismo, este conocimiento constituirá el punto de partida para la realización de futuras investigaciones relacionadas al tema de estudio, que permitan mejorar el desempeño laboral de enfermería y servir como información referencial para otras áreas afines.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

La investigación tiene como objeto de estudio los profesionales de enfermería que laboran en la clínica San Lorenzo en el departamento de Cajamarca. Estos profesionales al igual que en las instituciones de salud públicas están tratando pacientes con Covid-19 y otras enfermedades que afectan a los usuarios que acuden a dicha institución, sin embargo, en este nuevo contexto al que nos enfrentamos, no existen muchas investigaciones que aborden la problemática que aqueja a los profesionales de enfermería que trabajan en el sector privado. En ese sentido, el estudio permitirá medir el síndrome de burnout que padecen los enfermeros, así como analizar las dimensiones de esta variable y determinar su asociación con el desempeño laboral; información relevante para desarrollar programas y estrategias para manejo del síndrome, así como establecer planes de enfermería que permitan mantener un desempeño laboral óptimo y mejorar la calidad de la atención.

2.7.2. Limitaciones

La pandemia continua, las disposiciones por el Covid-19 y la alta demanda de pacientes en la clínica San Lorenzo limitan la aplicación adecuada de los instrumentos. Aplicar las encuestas de forma virtuales sería la mejor alternativa, sin embargo, los resultados pueden verse alterados debido al tiempo, el estado de ánimo y la percepción que tengan los profesionales de enfermería a la hora de desarrollar la encuesta; por lo que, se optó por la aplicación de forma presencial e ir en diferentes días y turnos hasta completar la muestra que se estableció para el estudio.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacionales

Vivanco M, Sánchez C, Maldonado R, Enrique E (2018) en Ecuador, en el artículo “Síndrome de burnout en personal sanitario”, plantean como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras de centros de salud públicos y privados de Loja durante el 2016-2017. Una investigación de tipo descriptivo, con una muestra de 32 médicos y 8 enfermeras; donde los resultados muestran que hay ausencia de síndrome de burnout, sin embargo, en agotamiento emocional, los médicos presentaron 20% y enfermeras(os) 17%, despersonalización médicos 3% y enfermeras(os) 0%, y baja realización personal médicos 62% y enfermeras(os) 100%. En una de las conclusiones, plantea la importancia del diseño e implementación de programas de prevención del síndrome de burnout (6).

Muñoz S y colaboradores (2018) en Colombia, en su estudio “Síndrome de burnout en enfermeros de un hospital”, plantearon por objetivo medir el síndrome de burnout en enfermeros del área clínica y administrativa del Hospital Universitario San José. Un estudio descriptivo con una muestra de 150 enfermeros, cuyos hallazgos evidencian una prevalencia de síndrome de burnout de 1,7%, un nivel alto de agotamiento emocional 16%, despersonalización alta 11% y realización nivel bajo 9%. Una de las conclusiones muestra la relación significativa entre el número de hijos y el síndrome de burnout (10).

Rendón M y colaboradores (2020) en México, en su investigación “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”, plantearon como objetivo, identificar la prevalencia del síndrome de burnout y sus dimensiones, realizaron su estudio con 90 enfermeros (as) de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Un estudio descriptivo que utilizó como instrumento el inventario de Maslach; hallando un nivel medio de síndrome de burnout 82%, agotamiento emocional bajo 62%, despersonalización nivel bajo 58% y bajo nivel de realización personal 40%. Dentro de las conclusiones del estudio, se evidencia que las características laborales son las que presentan mayor influencia en el desarrollo del síndrome de burnout (11).

Rivas E y Barraza A (2018) en México, en su artículo “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales”, plantean como objetivo determinar si el turno de trabajo, situación laboral, el realizar horas extras y el servicio en que laboran se relaciona con un elevado estado de Síndrome de Burnout que presentan las enfermeras de un hospital. Un estudio correlacional transversal, que utilizó el inventario diseñado por Maslach, aplicado a una muestra de 204 enfermeras(os) de un hospital. Los hallazgos de esta investigación, muestran que el turno laboral es significativamente diferente a razón de cuan elevado sea el síndrome de burnout que padecen los enfermeros. En conclusión, las condiciones de trabajo producen estrés que con el tiempo generan síndrome de burnout, condiciones como el horario de trabajo o el tipo de nombramiento laboral que el enfermero(a) tenga. Una de las conclusiones de la investigación plantea que un elevado estado de Síndrome de Burnout afecta considerablemente el desempeño profesional de enfermería (12).

Vidotti V y colaboración (2018) en Brasil, “Síndrome de burnout en enfermería”, plantearon como objetivo de analizar las causas relacionados con el Síndrome de burnout. Un estudio correlacional que tuvo una muestra de 502 profesionales de enfermería; cuyos resultados muestran que los índices de síndrome de burnout fueron mayores en enfermeras del turno diurno, que se enfrentan a una demanda alta de pacientes, que tienen bajo control, poco apoyo social, problemas de sueño y bajos recursos financieros; mientras que en el turno nocturno los factores son el bajo apoyo social, problemas de sueño y falta de tiempo libre, los hijos, la religión y el tiempo de trabajando en la institución. Dentro de las conclusiones se afirma que, factores psicosociales y laborales, como el poco apoyo social se asocia a todas las dimensiones del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de turno diurno y nocturno (13).

3.1.2. Nacionales

Lauracio C y Lauracio T (2020) en Puno, en su artículo “Síndrome de Burnout y desempeño laboral de profesionales sanitarios”, plantearon como objetivo identificar la presencia del síndrome de burnout en sus 3 dimensiones, además, identificaron el desempeño laboral y determinaron la correlación de ambas variables. Una investigación descriptiva correlacional, con una muestra conformada por el total de profesionales de salud que laboraban en el centro de

salud; cuyos hallazgos evidencian que la enfermera presenta un nivel medio de Síndrome de Burnout, el agotamiento emocional es bajo, la despersonalización es de nivel medio y la realización personal de nivel bajo; el desempeño laboral tuvo un nivel alto, la productividad aceptable y las aptitudes óptimas. Una de las conclusiones planteadas señala la presencia del Síndrome en nivel medio, mientras que el desempeño laboral es elevado, además, se evidencia que no existe correlación entre las variables ($r=0,063$) (1).

Culquicondor C (2020) en Lima, en su tesis “Síndrome de burnout en personal de enfermería del área covid-19”, planteó como objetivo de determinar el nivel de síndrome de burnout en enfermería. Un estudio descriptivo transversal, en el que participaron 63 enfermeras, y donde se utilizó como instrumento el inventario de Burnout de Maslach. Los resultados muestran que, la dimensión cansancio emocional se presentó en un nivel bajo (68%) y medio (17%), la despersonalización en nivel bajo (60%) y medio (33%), mientras que, la realización personal presentó un nivel alto (41%) y medio (33%). Una de las conclusiones evidencia que, las enfermeras del área covid-19 presentaron Síndrome de Burnout en nivel medio (44%) (14).

Sarmiento G (2019) en Lima, en su investigación “Síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital”, planteó como objetivo de describir la prevalencia del síndrome de burnout. Un estudio descriptivo transversal que conto en 110 profesionales de salud. Los hallazgos muestran que los médicos presentaron 16% de burnout, enfermería y obstetras 9%, el personal técnico no presento burnout; los trabajadores con contrato temporal, el tiempo de servicio de 1 a 10 años y el sexo masculino presentaron el síndrome frecuentemente. En las conclusiones planteadas se observa que, uno de cada 10 personal de emergencia presenta síndrome de burnout, 16% presento alto nivel de agotamiento emocional, 34% alto nivel de despersonalización y 52% baja realización personal (15).

Arias W y colaboradores (2017) en Arequipa, en su estudio “Síndrome de burnout en personal de salud”, plantearon como objetivo valorar la prevalencia del síndrome de burnout y relacionarla con variables sociodemográficas. Un estudio descriptivo con la participación de 213 profesionales de salud, cuyos resultados muestran que el 6% del personal presenta síndrome de burnout severo,

observándose diferencias en relación al sexo, tiempo de servicio, cargo, profesión e institución en la que trabajan. Una de las conclusiones planteadas indica que, el síndrome de burnout se presenta en enfermería, siendo más marcado la dimensión despersonalización, y que varía en relación a variables demográficas, el entorno laboral y condiciones laborales (16).

Ccari J (2021) en Lima, en su investigación “Síndrome de Burnout y desempeño en profesionales de salud de una clínica”, planteó por objetivo determinar la relación entre las variables. Un estudio correlacional con una muestra de 20 profesionales, cuyos hallazgos evidencian que de los profesionales sin Síndrome de Burnout el 10% tiene regular desempeño, 15% deficiente, por el contrario, los que presentaron riesgo de burnout, 10% presento desempeño deficiente y 5% regular. Una de las conclusiones planteadas señala que, el síndrome se relaciona indirectamente con el desempeño laboral (17).

Rivera DM y Martínez MA (2021) en Ica, en su estudio “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de Enfermería”, planteó como objetivo establecer la asociación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermería. Un estudio correlacional con una muestra de 65 profesionales, cuyos hallazgos evidencian que 26.15% de los profesionales de enfermería presentan Síndrome de burnout, 23.08% presenta un desempeño laboral de nivel deficiente, 45% regular y el 32% óptimo. Una de las conclusiones planteadas señala que, de manera inversa y negativa con un coeficiente de Spearman de -0.663 y un nivel de significancia $p < 0,05$ (18).

3.2. Bases teóricas

3.2.2. Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout es un estado psicológico que se produce como resultado de una exposición prologada a factores de riesgo psicosocial (2), tal como sucede como los profesionales de salud. De acuerdo con Maslach en 197 el síndrome de burnout es un estado prolongado de estrés provocado por la exposición del personal de salud con pacientes que les agotamiento de los profesionales, separación emocional de los pacientes y dudas sobre su capacidad para trabajar de manera eficaz (19).

Edelwich (1980) considera que el síndrome de burnout es una pérdida gradual de idealismo, energía y metas debido a las condiciones laborales de los profesionales de la salud (6). Los profesionales de enfermería han sido identificados como uno de los principales grupos de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Burnout o síndrome del "quemado", por ser una de las ocupaciones de mayor presión, lo que afecta la calidad de los servicios que prestan (11).

3.2.1.1. Dimensiones

3.2.1.1.1. Agotamiento emocional

Una combinación de fatiga emocional, física y mental con falta de entusiasmo y sentimientos de impotencia e inutilidad (2).

3.2.1.1.2. Despersonalización

Presencia de emociones negativas y actitudes cínicas hacia las personas con las que trabaja. Automatización y mayor distancia personal (2).

3.2.1.1.3. Realización personal

El sentimiento de no realización personal en el trabajo, es una tendencia de valoración negativa de la habilidad laboral e insatisfacción con el rol profesional (2).

3.2.1.2. Modelo tridimensional de Maslach Y Jackson (1986)

El burnout es una respuesta emocional negativa dentro del trabajo, resultado de la exposición prolongada de factores estresores; esta variable se asocia a la conducta, salud y actitud del trabajador; siendo un indicador importante del bienestar (20). Maslach, afirmaba que el síndrome de burnout, es cada vez más recurrente entre el personal de salud que trabajan meses o años y se sienten desgastados (2). De acuerdo con Maslach y Jackson, el burnout es un síndrome que tiene tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal (21). Según Maslach el desarrollo de este síndrome inicia con síntomas de agotamiento físico, luego se presenta la despersonalización y finalmente se experimenta una baja realización personal en el trabajo (22).

3.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral, es la manera en que los trabajadores ejecutan su trabajo, para desarrollar competentemente las funciones asociadas a su puesto de trabajo (23). Según Chiavenato (2009) es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para conseguir las metas a través de estrategias determinadas (24). En el sector salud, mejorar el desempeño laboral requiere de una evaluación objetiva, salarios justos y puntuales, reconocimientos e incentivos económicos, permisos, infraestructura adecuada y condiciones de trabajo óptimas (23).

3.2.2.1. Dimensiones

3.2.2.1.1. Competencias Cognitivas

Esta dimensión hace referencia al uso del conocimiento y habilidades adquiridas. Las competencias cognitivas se relacionan aprender, pensamiento crítico, capacidad de toma de decisiones, examinar y entender información, además de, habilidad para resolver problemas (17).

3.2.2.1.2. Competencias Actitudinales y sociales

Estas competencias hacen referencia a la capacidad de comunicación, de adaptabilidad, de relaciones interpersonales y buen desenvolvimiento (17).

3.2.2.1.3. Competencias de Capacidad Técnica

Competencias que engloban conocimiento y habilidades específicas, adquiridas en su formación profesional (17).

3.2.2.2. Teorías de las motivaciones de David McClelland

David McClelland afirmaba que el buen desempeño laboral se relaciona con las características propias de los trabajadores, es decir, sus competencias. Las competencias son características de la persona que indican formas de comportarse o pensar en diferentes situaciones y a lo largo de un tiempo (25). El autor considera respecto al enfoque por competencias que, cada competencia tiene una denominación particular, un número de niveles que pueden ser observados, todas se desarrollan, aunque no de forma inmediata y cada puesto de trabajo está asociado a un perfil por competencias y su nivel de exigencia para cada una de ellas (26). Las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamiento analítico y conceptual, características visibles y relativamente fácil

de desarrollar (27); las competencias actitudinales se refieren a saber ser y saber actuar, lo que hace que su desempeño sea satisfactorio (28); mientras que las competencias de capacidades técnicas son habilidades específicas para el correcto desempeño en un ámbito profesional concreto (29).

3.3. Identificación de las variables

Variable 1:

Síndrome de Burnout

Dimensiones de la variable 1: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Variable 2:

Desempeño laboral

Dimensiones de la variable 2: competencias cognitivas, actitudinales y sociales y capacidad técnica.

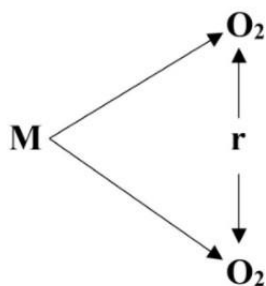
IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de Investigación

La investigación es una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, puesto que, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico (30).

4.2. Diseño de la investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, de alcance correlacional, transversal. Las correlaciones implican asociar dos variables y medir la relación que existe entre ellas, es de diseño no experimental debido a que no se manipulan las variables y transversal porque la recolección de datos será dada en un solo momento (30).



M = Tamaño de la muestra de estudio

Ox = variable 1 Síndrome de

Burnout Oy = Variable 2 Desempeño

laboral r = relación de variables

4.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Síndrome de Burnout	Según Maslach en 1976, el Síndrome de Burnout es un estado prolongado de estrés provocado por la exposición de profesionales de salud con pacientes, generando agotamiento, separación emocional y dudas sobre la capacidad de trabajar de forma eficaz (19).	Maslach dimensiona el Síndrome de Burnout en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Cansancio emocional Fatiga Frustración Irritabilidad Eficacia	Agotamiento emocional: ítems 1 al 9 Despersonalización: ítems 10 al 14 Realización personal: ítems 12-22
Desempeño laboral	Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para conseguir las metas a través de estrategias determinadas (24).	El desempeño se aborda desde 3 dimensiones: competencias cognitivas, actitudinales y sociales, y capacidad técnica	Competencias cognitivas Competencias actitudinales y sociales Competencias capacidad técnica	Orienta acciones Termina tiempo Buenas relaciones interpersonales Interacción recíproca Sociable Evita conflictos Trabajo ordenado Actividad planificada	Competencias cognitivas: ítems del 1 al 8 Actitudinales y sociales: ítems del 9 al 15 Capacidad técnica: ítems del 16 al 21

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

4.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

Existe relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

Existe relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

4.5. Población-Muestra

4.5.1. Población

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (30). La población en este estudio, está conformada por 65 enfermeras que trabajan en la clínica San Lorenzo en el departamento de Cajamarca.

4.5.2. Muestra

La muestra está conformada por las 65 enfermeras que laboran en la clínica San Lorenzo, se tiene una población muestral, debido a que al ser una población pequeña la muestra incluye al total de la población. Ramírez (1997) identificó la muestra censal como una muestra en la que todas las unidades de investigación se consideran muestras (31). El tipo de muestreo aplicado para obtener la muestra fue el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que sólo formarán parte del estudio quienes deseen participar de forma voluntaria. Este tipo de muestreo permite la selección de casos accesibles que aceptan ser incluidos en

el estudio. La técnica se basa en la conveniente accesibilidad y proximidad del sujeto con el investigador (32).

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad

La técnica usada fue la encuesta, y el instrumento el cuestionario. En esta investigación se usó dos instrumentos: Escala Maslach Burnout Inventory Human Services y Cuestionario de evaluación del desempeño profesional.

El inventario de Maslach, que consta de 22 preguntas en escala de Likert, fue desarrollado por Maslach y Jackson en 1986. El cuestionario tiene 3 dimensiones para medir el síndrome de Burnout en una escala de 0 a 6 donde 0 es nunca, 1 pocas veces al año o menos, 2 una vez al mes o menos, 3 algunas veces al mes, 4 una vez a la semana, 5 algunas veces a la semana y 6 diariamente. El cuestionario tiene un índice de confiabilidad de 0,84 (17).

El cuestionario de evaluación de desempeño laboral fue creado por Díaz y Gaviria, es un cuestionario con escala Likert que tiene 21, distribuidas en 3 dimensiones para evaluar el desempeño del personal. El cuestionario presenta una escala de 0 a 3, donde 0 es nunca, 1 algunas veces, 2 frecuentemente y 3 siempre. El índice de confiabilidad del cuestionario es de 0,82 (17).

4.7. Recolección de datos

Esta se realizó en setiembre del año en curso, primero se coordinó con los directivos de la clínica para la aplicación del instrumento, y se aplicó el instrumento a 65 enfermeras de los diferentes turnos que laboran en la clínica San Lorenzo; no sin antes explicarles el objetivo del estudio y dándoles autonomía para decidir participar o no en el estudio, además de asegurarles la total confidencialidad de la información recabada.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Una vez aplicados los cuestionarios, los datos recabados serán procesados en el programa estadístico SPSS versión 25, para analizar los resultados y responder fehacientemente a los objetivos de esta investigación. El análisis e interpretación de los datos, se relazará mediante un análisis descriptivo para medir las variables en estudio, y desde un análisis estadístico inferencial para comprobar las hipótesis planteadas. Todos los resultados serán presentados mediante tablas de doble entrada y grafico de barras para facilitar el análisis.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados descriptivos

Tabla 1 Nivel de Síndrome de Burnout

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje válido</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
Válido	Alto	16	24,6	24,6	24,6
	Medio	47	72,3	72,3	96,9
	Bajo	2	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

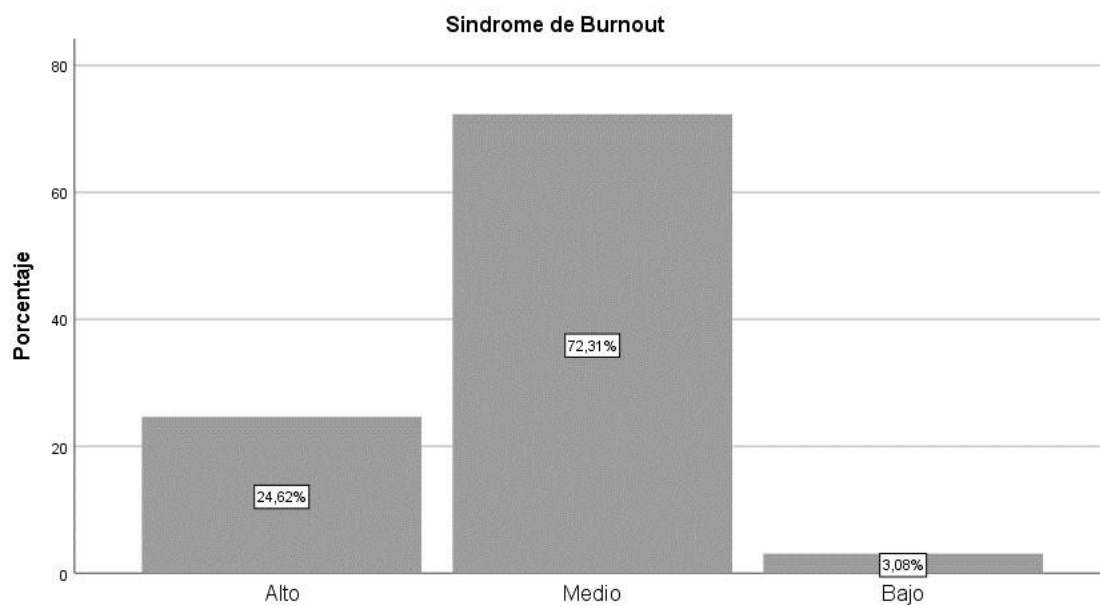


Figura 1. Niveles de Síndrome de Burnout

Interpretación:

La tabla 1 y la figura 1, muestran que el 24,6% del personal de enfermería, presenta un nivel alto de síndrome de burnout, 72,3% nivel medio y 3,1% nivel bajo.

**Tabla
2**

Dimensión Agotamiento Emocional

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje válido</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
Válido	Alto	8	12,3	12,3	12,3
	Medio	10	15,4	15,4	27,7
	Bajo	47	72,3	72,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

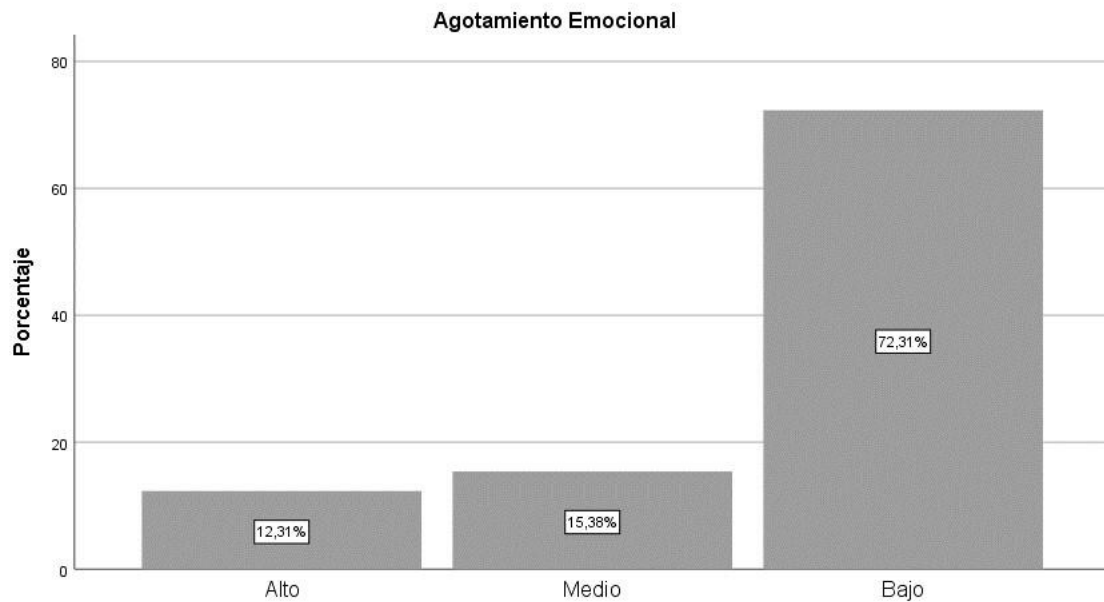


Figura 2. Niveles de la dimensión agotamiento emocional

Interpretación:

La tabla 2 y la figura 2, muestran que el 12,3% las enfermeras tienen un nivel alto de agotamiento emocional, 72,3% nivel bajo y 15,4% nivel medio.

Tabla

3

Dimensión Despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	65	100,0	100,0	100,0

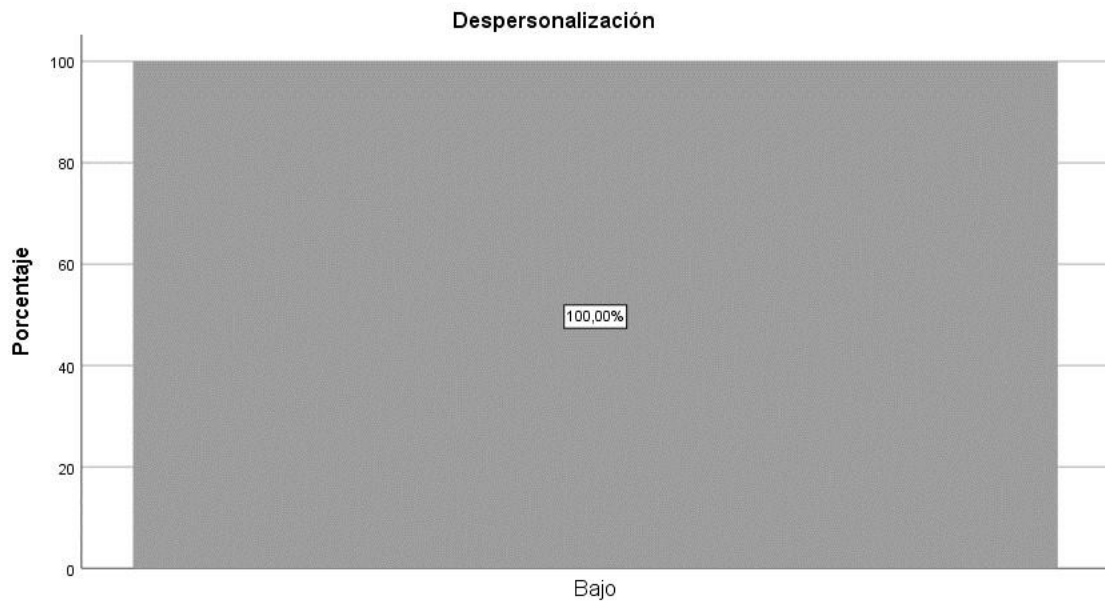


Figura 3. Niveles de la dimensión despersonalización

Interpretación:

La tabla 3 y la figura 3, muestran un 100% de nivel bajo de despersonalización en las enfermeras encuestadas.

Tabla

4

Dimensión Realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	59	90,8	90,8	90,8
	Medio	4	6,2	6,2	96,9
	Bajo	2	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

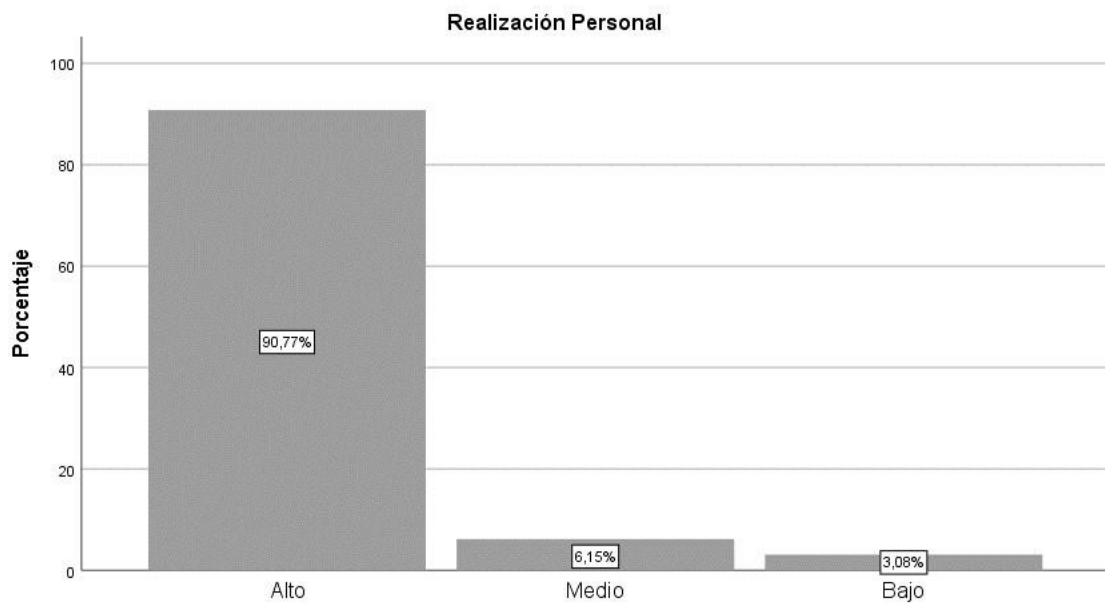


Figura 4. Niveles de la dimensión realización personal

Interpretación:

La tabla 4 y la figura 4, muestran que el 90,8% del personal de enfermería, presenta un nivel alto de realización personal, 6,2% nivel medio y 3,1% nivel bajo.

5

Tabla
Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	65	100,0	100,0	100,0

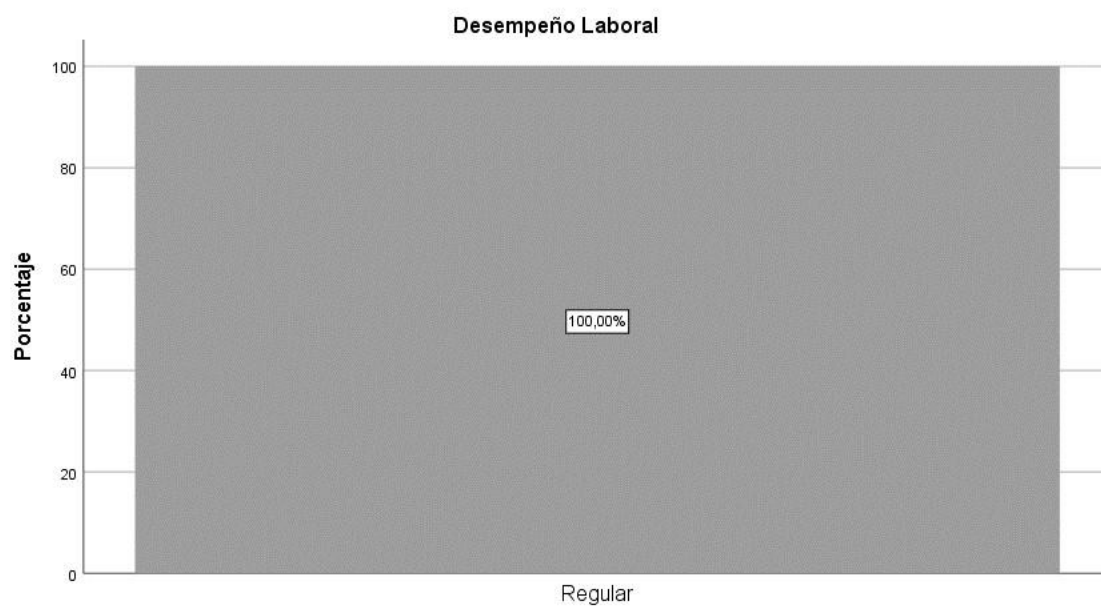


Figura 5. Nivel de desempeño laboral.

Interpretación:

La tabla 5 y la figura 5, muestran en 100% de nivel regular de desempeño laboral en las enfermeras encuestadas.

Tabla
Dimensión Competencias Cognitivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	63	96,9	96,9	96,9
	Deficiente	2	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

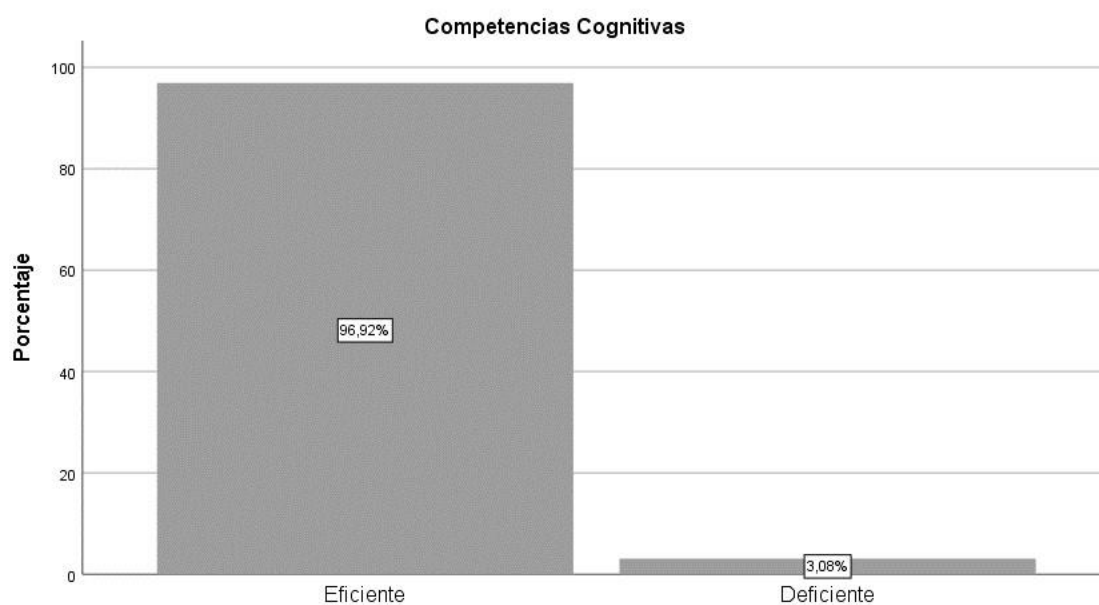


Figura 6. Niveles de Competencias Cognitivas

Interpretación:

La tabla 6 y la figura 6, muestran que el 96,9% del personal de enfermería, presenta un nivel eficiente de competencias cognitivas y 3,1% un nivel deficiente.

7

Dimensión Competencias Actitudinales y Sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	62	95,4	95,4	95,4

Tabla

Regular	3	4,6	4,6	100,0
Total	65	100,0	100,0	

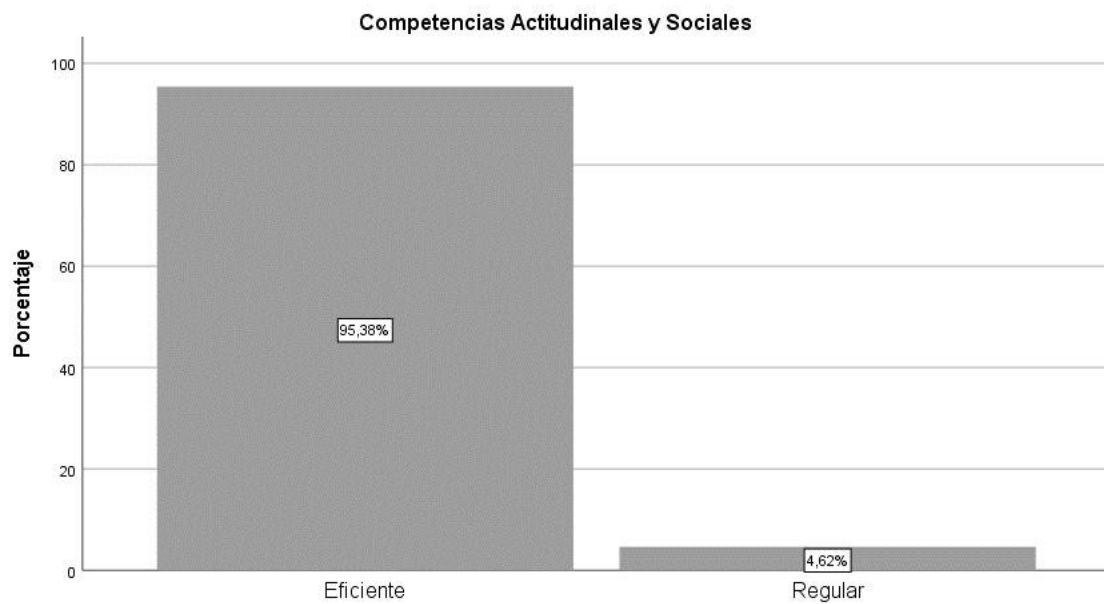


Figura 7. Niveles de la dimensión competencias actitudinales y sociales

Interpretación:

La tabla 7 y la figura 7, muestran que el 95,4% de enfermeras, es eficiente en las competencias actitudinales y sociales, y 4,6 un nivel regular.

8*Dimensión Competencias Capacidad Técnica*

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Tabla

Válido	Eficiente	65	100,0	100,0	100,0
--------	-----------	----	-------	-------	-------

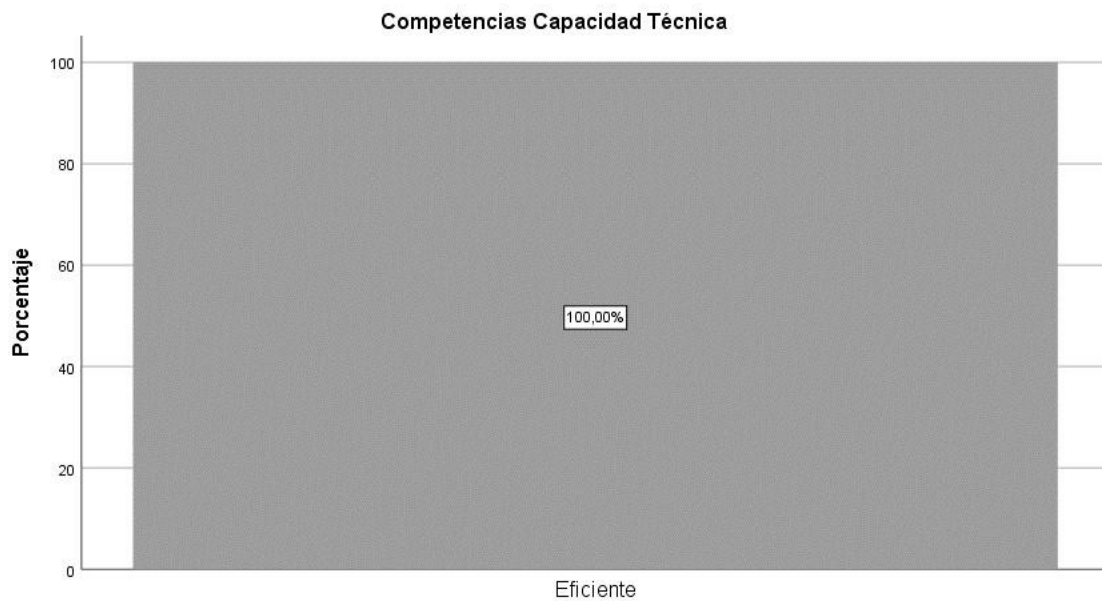


Figura 8. Niveles de la dimensión competencias de capacidad técnica

Interpretación:

La tabla 8 y la figura 8, muestran 100% eficiencia en las competencias de capacidad técnica en las enfermeras encuestadas.

5.2. Presentación de resultados-contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

H1: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021

Tabla 9 *Correlación Síndrome de Burnout y desempeño laboral*

		Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	1,000	,433**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	65	65
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	,433**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	65	65

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

Interpretación:

Se observa en la tabla 9 la correlación del síndrome de burnout y el desempeño laboral con un coeficiente Rho de Spearman = 0,433 y un nivel de significancia $p < 0,05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, el Síndrome de Burnout se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

Hipótesis Específicas

HE0: No existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

HE1: Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

Tabla**10***Correlación dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral*

		Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho Spearman	Agotamiento Emocional	Desempeño Laboral 1,000	,208
		Sig. (bilateral)	.
		N	65
Desempeño Laboral		Coefficiente de correlación	,208
		Sig. (bilateral)	,097
		N	65

Interpretación:

Se observa en la tabla 10 que la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y el desempeño laboral obtienen un coeficiente Rho de Spearman = 0,208 y nivel de significancia de $p > 0,05$, entonces, la dimensión agotamiento emocional no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

HE0: No existe relación entre la dimensión despersonalización del y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

HE2: Existe relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

Tabla

11

Correlación dimensión despersonalización y desempeño laboral

			Despersonalización	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	,042
		Sig. (bilateral)	.	,740
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,740	.
		N	65	65

Interpretación:

Se observa en la tabla 11 que la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral con coeficiente Rho de Spearman = 0,042, y nivel de significancia $p > 0,05$, entonces, la dimensión despersonalización no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

HE0: No existe relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral de la profesional enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

HE3: Existe relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

Tabla

12

Correlación de la dimensión realización personal y desempeño laboral

			Realización Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente correlación	de 1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coeficiente correlación	de ,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	65	65

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

Interpretación:

Se muestra en la tabla 12 la correlación de la dimensión realización personal y el desempeño laboral tienen un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,370, y un nivel de significancia $p < 0,05$, entonces, la dimensión realización personal se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.

Tabla

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis

Luego de contrastar las hipótesis encontramos correlación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería con un coeficiente Rho Spearman de 0,433 y un nivel de significancia $p < 0,01$. Respecto a las hipótesis específicas, el agotamiento emocional no se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería ($p > 0,05$), asimismo, la despersonalización y el desempeño laboral no están relacionados ($p > 0,05$), pero si la dimensión realización personal y el desempeño laboral se relacionan significativamente, con un coeficiente Rho Spearman de 0,370 y un nivel de significancia $p < 0,01$.

6.2. Comparación resultados con antecedentes

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo. Los resultados muestran que el 24,6% del personal de enfermería presenta un nivel alto de síndrome de burnout y 72,3% un nivel medio, similar a los estudios de Muñoz et al. (2018); Rendón et al. (2020); Arias et al. (2017) y Rivera y Martínez (2021), pero contrario al estudio de Vivanco et al. (2018), quienes no encontraron síndrome de burnout en los enfermeros. Si bien existe variación en la prevalencia del síndrome de burnout en los antecedentes revisados, según Rivas y Barraza (2018) el turno laboral y las condiciones contractuales de trabajo del enfermero influyen en esta variación.

Respecto a las dimensiones del síndrome de burnout se encontró que el 12,3% tuvo un nivel de agotamiento emocional alto y un 15,4% medio; el 100% tiene un nivel bajo de despersonalización y 90,8% presentó un nivel alto de realización personal. Vivanco et al. (2018) encontró altos índices de agotamiento (17%), Muñoz et al. (2018) y Sarmiento (2019) 16%, mientras que Rondón et al. (2020) encontró un nivel bajo de 62%, sin embargo, la despersonalización y la realización personal presentaron un nivel bajo en estos estudios; esta diferencia se debería a las características laborales, el tiempo de antigüedad en el servicio y el número de hijos que tiene el personal (Arias et al., 2017), como también al

Covid-19 puesto que, Culquicondor (2020) evidenció un nivel medio de síndrome de burnout de 44% en el personal de enfermería en pandemia.

En relación con la hipótesis general, el estudio demostró una correlación significativa entre Síndrome de Burnout y desempeño laboral, una relación positiva directa que difiere de los resultados de Rivera y Martínez (Rh=-0,663; $p < 0,05$) que encontró una relación significativa inversa, al igual que Ccari (2021) señala que el síndrome de burnout y el desempeño laboral se asocian de manera indirecta; no obstante, Lauracio y Lauracio (2020) no encontró relación entre las variables, lo que demuestra que depende del contexto y los diversos factores sociodemográficos y de trabajo el resultado e influencia de asociación entre las variables. Asimismo, el agotamiento y la despersonalización no se relacionan con el desempeño laboral, como si lo hace la realización personal; las condiciones laborales producen estrés que con el tiempo produce síndrome de burnout impactando en la productividad de las enfermeras (Rivas y Barraza, 2018), pero esto varía de acuerdo al dinamismo que se produce en relación con otros factores laborales y psicosociales, así como el apoyo social que experimenta el profesional de enfermería (Vidotti et al., 2018).

El desempeño laboral en este estudio se encontró en un nivel regular en el personal de enfermería, 96,9% presentó un nivel eficiente de competencias cognitivas, 95,4% un nivel eficiente de competencias actitudinales y sociales, y el 100% un nivel eficiente de competencias de capacidad técnica. Resultados contradictorios a Rivera y Martínez (2021) y Ccari (2021) que hallaron un síndrome de burnout elevado y un desempeño laboral deficiente, por lo que afirman que si el síndrome de burnout aumenta el desempeño laboral disminuye. Por consiguiente y de acuerdo con Vivanco et al. (2018), es importante el diseño e implementación de programas de prevención del síndrome de burnout para mitigar los efectos graves del síndrome en el personal de enfermería.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

- El síndrome de burnout se relaciona positivamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021 (Rho Spearman = 0,433; $p < 0,05$)
- La dimensión agotamiento emocional no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021 (Rho Spearman = 0,097; $p > 0,05$)
- La dimensión despersonalización no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021 (Rho Spearman = 7,40; $p > 0,05$)
- La dimensión realización personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021 (Rho Spearman = 0,370; $p < 0,05$)

7.2. Recomendaciones

- Implementar programas que atiendan el problema que desencadena el síndrome de burnout en profesionales de enfermería.
- Revisar las condiciones de trabajo y manejar turnos rotativos equilibrados para evitar la sobrecarga y el agotamiento de las enfermeras.
- Establecer estrategias que permitan reducir el síndrome de burnout y promover la mejora del rendimiento laboral.
- Mantener motivados a los profesionales de salud para mejorar su satisfacción y mantener la calidad de la atención en la clínica.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev. Innova Educ.* 2020; 2(4): 543-554. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
2. Carrillo R, Gómez K, Monteros I. Síndrome de burnout en la práctica médica. *Med Int Mex.* 2012; 28(6):579-584. Disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2012/mim126j.pdf>
3. Silva R, Silva V. Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. *Enfermería Clínica.* 2020; 31: 126-131. DOI: 10.1016/j.enfcli.2020.10.011
4. USAT. El rol esencial de la enfermería en la pandemia del COVID-19 y en los sistemas de salud [Internet]. 30 agosto 2020. [Consultado 9 Ag 2021]. Disponible en: <http://www.usat.edu.pe/articulos/el-rolesencial-de-la-enfermeria-en-la-pandemia-del-covid-19-y-en-lossistemas-de-salud/>
5. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. 7 abr 2020. [Consultado 9 Ag 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-callfor-urgent-investment-in-nurses>
6. Vivanco M, Sánchez C, Maldonado R, Enrique E. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas. *Revista Boletín REDIPE.* 2018; 7(11): 179-194. Disponible en <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/622/579>
7. Lahite Y, Céspedes V, Maslen M. El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Rev. inf. cient.* 2020; 99(5): 270-290. Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494
8. Ccoscco A. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en una Clínica Privada, Lima- 2020 [tesis de grado]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2021.

9. Linares KM, Alvan FM. Síndrome de Burnout en el Personal de Salud de una Clínica de la Ciudad de Cajamarca [tesis de grado]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2020.
10. Muñoz S, Ordoñez J, Solarte M, Valverde Y, Villareal S, Zemanate M. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José, Popayán. Rev. Méd. Risaralda. 2018; 24 (1): 34 – 37. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/299842461.pdf>
11. Rendón S, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermería Global. 2020; 59: 479-492. DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
12. Rivas E, Barraza A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. Enfermería Universitaria. 2018; 15(2): 136-146. DOI: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.2.65171>
13. Vidotti V, Perfeito R, Quina M, Trevisan J. Síndrome de Burnout y trabajo en turnos en el equipo de enfermería. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2018; 26: 1-10. DOI: 10.1590/1518-8345.2550.3022
14. Culquicondor C. Síndrome Burnout en personal de enfermería del área covid-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020 [tesis de grado]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020.
15. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz Med (Lima). 2019; 19(1):67-72. DOI: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>
16. Arias W, Muñoz A, Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Med Secur Trab (Internet). 2017;63(249):331-44. Disponible en <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n249/0465-546X-mesetra-63249-00331.pdf>
17. Ccari J. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021 [tesis de grado]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021

18. Rivera DM, Martínez MÁ. SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA – 2021 [Internet]. [ICA]: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1068/3/Miguel%20%20c3%81ngel%20Mart%20adnez%20Albornoz.pdf>
19. Hederich C, Caballero C. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. CES Psicología. 2026; 9(1): 1-15. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768002.pdf>
20. Guzmán E. Factores asociados al burnout laboral en trabajadores del sector salud: un estado del arte [tesis de grado]. Lima: Universidad Privada Unión; 2021
21. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab. 2017; 19 (58): 59-63. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
22. SECPAL. Guía de prevención de Burnout para profesionales de cuidados paliativos. España: ARAN; 2008
23. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao-Perú. Arch Med (Ma-nizales) 2020; 20(1):123-2. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
24. Mamani YM, Cáceres J. Desempeño laboral: una revisión teórica. Universidad Privada Unión 2019;1-13. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/270250907.pdf>
25. López JR. La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Perspectivas 2010; 26:129-152. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
26. Escobar M. Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? Estud.gerenc. 2005; 21(96): 31-55. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v21n96/v21n96a02.pdf>
27. Alles MA. Diccionario de comportamientos: gestión por competencias:

cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos.

Argentina: Ediciones Granica S.A.; 2005.

28. Rivadeneira E. ¿Cómo las competencias actitudinales ayudan a conseguir un adecuado aprendizaje en discentes? *Espiral, Revista de Docencia e Investigación* 2013; 3(1):57 – 64. Disponible en <https://pdfs.semanticscholar.org/fe43/e51a759890e19f670dc8835ae4550de8121d.pdf>
29. Álvarez MM, Prada E, Pino M. Estudio sobre la capacidad técnica y las competencias transversales desarrolladas en las prácticas externas universitarias. *Estud. Pedagóg.* 2018; 44(3): 137-155. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000300137>
30. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill Education; 2014
31. López P, Fachelli S. *Metodología de la investigación social cuantitativa*. [internet] 1993[citado 21 jun 2021]. Disponible en https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocqua_cap24a2017.pdf
32. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* [internet] 2017[citado 01 ag 2021]35(1):227-232. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de la profesional enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la clínica San Lorenzo, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.</p>	<p>Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.</p> <p>Existe relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021.</p> <p>Existe relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Clínica San Lorenzo, 2021</p>	<p>Síndrome de Burnout</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Agotamiento Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización Personal</p> <p>Competencias Cognitivas</p> <p>Competencias Actitudinales Sociales</p> <p>Competencias Capacidad Técnica</p>	<p>Tipo de investigación: enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Alcance: correlacional</p> <p>Nivel: transversal</p> <p>Población: 65</p> <p>Muestra: 65, muestra censal</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionarios</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Síndrome de Burnout	Según Maslach en 1976, el Síndrome de Burnout es un estado prolongado de estrés provocado por la exposición de profesionales de salud con pacientes, generando agotamiento, separación emocional y dudas sobre la capacidad de trabajar de forma eficaz (19).	Maslach dimensiona el Síndrome de Burnout en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Cansancio emocional Fatiga Frustración Irritabilidad Eficacia	Agotamiento emocional: ítems 1 al 9 Despersonalización: ítems 10 al 14 Realización personal: ítems 12-22
Desempeño laboral	Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para conseguir las metas a través de estrategias determinadas (24).	El desempeño se aborda desde 3 dimensiones: competencias cognitivas, actitudinales y sociales, y capacidad técnica	Competencias cognitivas Competencias actitudinales y sociales Competencias capacidad técnica	Orienta acciones Termina a tiempo Buenas relaciones interpersonales Interacción recíproca Sociable Evita conflictos Trabajo ordenado Actividad planificada	Competencias cognitivas: ítems del 1 al 8 Actitudinales y sociales: ítems del 9 al 15 Capacidad técnica: ítems del 16 al 21

Anexo 3: Instrumentos de medición

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de Ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que:

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

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
5	Me siento "quemado" por el trabajo							
6	Me siento frustrado por mi trabajo.							
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización							
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas							
	DIMENSIÓN 3: Realización Personal							
15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
17	Me encuentro con mucha vitalidad.							
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.							
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							

Evaluación del Desempeño Laboral

0	1	2	3
Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Ítems	0	1	2	3
	DIMENSIÓN 1: Competencias Cognitivas				
1	¿Comprende las diferentes patologías del servicio?				
2	¿Usa sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿En el cuidado de la integridad del paciente Toma decisiones oportunas?				
4	¿Proporciona cuidados de enfermería correctos según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma apropiada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las distintas patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Registra en la historia clínica todos los procedimientos efectuados en el paciente?				
	DIMENSIÓN 2: Competencias Actitudinales Sociales				
9	¿Da soporte emocional a la familia?				
10	¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la intimidad del paciente?				
13	¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?				
14	¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeto las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				
	DIMENSIÓN 3: Competencias Capacidad Técnica				
16	¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?				
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 4: Instrumentos aplicados

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

EDAD: 36 SEXO: F ESTADO CIVIL: CASADA N° DE HIJOS: 02

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN (N° AÑOS): 9 meses

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que:

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

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						X	
2	Al final de la jornada me siento agotado.						X	
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						X	
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.						X	
5	Me siento estresado por el trabajo						X	
6	Me siento frustrado por mi trabajo.						X	
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.						X	
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.				X			
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.				X			
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	X						
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X						
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	X						
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas			X				
DIMENSIÓN 3: Realización Personal								
15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.						X	
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							X
17	Me encuentro con mucha vitalidad.						X	
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.					X		
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.					X		
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							X
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.						X	
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							X

Evaluación del Desempeño Laboral

0	1	2	3
Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Items	0	1	2	3
DIMENSIÓN 1: Competencias Cognitivas					
1	¿Comprende las diferentes patologías del servicio?				X
2	¿Usa sus conocimientos correctamente en la práctica?				X
3	¿En el cuidado de la integridad del paciente Toma decisiones oportunas?			X	
4	¿Proporciona cuidados de enfermería correctos según la necesidad de cada paciente?			X	
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma apropiada?				X
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las distintas patologías de los pacientes?			X	
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?			X	
8	¿Registra en la historia clínica todos los procedimientos efectuados en el paciente?			X	
DIMENSIÓN 2: Competencias Actitudinales Sociales					
9	¿Da soporte emocional a la familia?			X	
10	¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?		X		
11	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				X
12	¿Respeto la intimidad del paciente?				X
13	¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?				X
14	¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	X			
15	¿Respeto las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?			X	
DIMENSIÓN 3: Competencias Capacidad Técnica					
16	¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?				X
17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?				X
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?				X
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				X
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?				X
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?			X	

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

EDAD: 34 SEXO: F ESTADO CIVIL: casada N° DE HIJOS: 3
 ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN (N° AÑOS): 2 años

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de Items que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que:

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

N°	Items	0	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						X	
2	Al final de la jornada me siento agotado.						X	
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						X	
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.						X	
5	Me siento estresado por el trabajo						X	
6	Me siento frustrado por mi trabajo.						X	
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.						X	
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.						X	
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.				X			
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.		X					
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X						
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	X						
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas		X					
DIMENSIÓN 3: Realización Personal								
15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					X		
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							X
17	Me encuentro con mucha vitalidad.						X	
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.						X	
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.						X	
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							X
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							X
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							X

Evaluación del Desempeño Laboral

0	1	2	3
Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Items	0	1	2	3
DIMENSIÓN 1: Competencias Cognitivas					
1	¿Comprende las diferentes patologías del servicio?			X	
2	¿Usa sus conocimientos correctamente en la práctica?			X	
3	¿En el cuidado de la integridad del paciente Toma decisiones oportunas?			X	
4	¿Proporciona cuidados de enfermería correctos según la necesidad de cada paciente?				X
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma apropiada?				X
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las distintas patologías de los pacientes?				X
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				X
8	¿Registra en la historia clínica todos los procedimientos efectuados en el paciente?				X
DIMENSIÓN 2: Competencias Actitudinales Sociales					
9	¿Da soporte emocional a la familia?				X
10	¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?				X
11	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				X
12	¿Respeto la intimidad del paciente?				X
13	¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?				X
14	¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				X
15	¿Respeto las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				X
DIMENSIÓN 3: Competencias Capacidad Técnica					
16	¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?				X
17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?				X
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?				X
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				X
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?				X
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				X

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

EDAD: 31 SEXO: F ESTADO CIVIL: soltera N° DE HIJOS: 0
 ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN (N° AÑOS): 1 año

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que:

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

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado		X					
2	Al final de la jornada me siento agotado.							X
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X						
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	X						
5	Me siento estresado por el trabajo	X						
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	X						
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.				X			
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	X						
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.		X					
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	X						
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X						
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	X						
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas			X				
DIMENSIÓN 3: Realización Personal								
15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							X
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							X
17	Me encuentro con mucha vitalidad.			X				
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.			X				
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							X
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							X
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							X
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.						X	

Evaluación del Desempeño Laboral

0	1	2	3
Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Items	0	1	2	3
DIMENSIÓN 1: Competencias Cognitivas					
1	¿Comprende las diferentes patologías del servicio?			x	x
2	¿Usa sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿En el cuidado de la integridad del paciente Toma decisiones oportunas?			x	
4	¿Proporciona cuidados de enfermería correctos según la necesidad de cada paciente?			x	
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma apropiada?			x	
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las distintas patologías de los pacientes?			x	
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?			x	
8	¿Registra en la historia clínica todos los procedimientos efectuados en el paciente?			x	
DIMENSIÓN 2: Competencias Actitudinales Sociales					
9	¿Da soporte emocional a la familia?				x
10	¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?			x	
11	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				x
12	¿Respeta la intimidad del paciente?				x
13	¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?				x
14	¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				x
15	¿Respeta las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				x
DIMENSIÓN 3: Competencias Capacidad Técnica					
16	¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?				x
17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?				x
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?				x
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				x
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?				x
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				x

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

EDAD: 28 SEXO: F ESTADO CIVIL: Soltera N° DE HIJOS: —
 ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN (N° AÑOS): —

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que:

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

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado		X					
2	Al final de la jornada me siento agotado.		X					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X						
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	X						
5	Me siento estresado por el trabajo	X						
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	X						
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X						
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	X						
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X						
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	X						
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X						
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	X						
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	X						
DIMENSIÓN 3: Realización Personal								
15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					X		
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.						X	
17	Me encuentro con mucha vitalidad.							X
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.						X	
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							X
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.						X	
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.						X	
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.						X	

Evaluación del Desempeño Laboral

0	1	2	3
Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Items	0	1	2	3
DIMENSIÓN 1: Competencias Cognitivas					
1	¿Comprende las diferentes patologías del servicio?				✓
2	¿Usa sus conocimientos correctamente en la práctica?				✓
3	¿En el cuidado de la integridad del paciente Toma decisiones oportunas?				✓
4	¿Proporciona cuidados de enfermería correctos según la necesidad de cada paciente?				✓
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma apropiada?				✓
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las distintas patologías de los pacientes?				✓
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				✓
8	¿Registra en la historia clínica todos los procedimientos efectuados en el paciente?				✓
DIMENSIÓN 2: Competencias Actitudinales Sociales					
9	¿Da soporte emocional a la familia?				✓
10	¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?				✓
11	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				✓
12	¿Respeta la intimidad del paciente?				✓
13	¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?				✓
14	¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				✓
15	¿Respeta las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				✓
DIMENSIÓN 3: Competencias Capacidad Técnica					
16	¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?				✓
17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?				✓
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?				✓
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				✓
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?				✓
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				✓

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

EDAD: 28 SEXO: F ESTADO CIVIL: Soltera N° DE HIJOS: —
 ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN (N° AÑOS): —

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que:

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

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado		X					
2	Al final de la jornada me siento agotado.		X					
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X						
4	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	X						
5	Me siento estresado por el trabajo	X						
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	X						
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X						
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.	X						
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	X						
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.	X						
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X						
12	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.	X						
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X						
14	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	X						
DIMENSIÓN 3: Realización Personal								
15	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.				X			
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					X		
17	Me encuentro con mucha vitalidad.							X
18	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.					X		
19	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							X
20	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					X		
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.					X		
22	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.					X		

Evaluación del Desempeño Laboral

0	1	2	3
Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Ítems	0	1	2	3
DIMENSIÓN 1: Competencias Cognitivas					
1	¿Comprende las diferentes patologías del servicio?			α	
2	¿Usa sus conocimientos correctamente en la práctica?				α
3	¿En el cuidado de la integridad del paciente Toma decisiones oportunas?			α	
4	¿Proporciona cuidados de enfermería correctos según la necesidad de cada paciente?			α	
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma apropiada?			α	
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las distintas patologías de los pacientes?			α	
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?			α	
8	¿Registra en la historia clínica todos los procedimientos efectuados en el paciente?			α	
DIMENSIÓN 2: Competencias Actitudinales Sociales					
9	¿Da soporte emocional a la familia?				α
10	¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?			α	
11	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				α
12	¿Respeta la intimidad del paciente?				α
13	¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?				α
14	¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				α
15	¿Respeta las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				α
DIMENSIÓN 3: Competencias Capacidad Técnica					
16	¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?				α
17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?				α
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?				α
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?				α
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?				α
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				α

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Anexo 4: Fotos de los encuestados





Anexo 7: Informe de turnitin al 21% de similitud

SINDROME BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN LORENZO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	repositorio.autonoma deica.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	ri.uagro.mx Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	scielo.isciii.es Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%