



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
TÉCNICOS DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUDAS
TADEO – LIMA, 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:
LUISA ELIZABETH SANTA CRUZ TORRES

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:
MG. ACHARTE CHAMPI WALTER JESÚS
CÓDIGO ORCID N.º 0000-0002-5703-2017

CHINCHA, 2023

Constancia de aprobación de la investigación



Chincha, 8 de noviembre de 2023

Dra. DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que la bachiller: **SANTA CRUZ TORRES, LUISA ELIZABETH**, de la facultad ciencias de la salud del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

Titulada: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TÉCNICOS DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TADEO – LIMA, 2023"**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, juntamente con la presente, los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad. Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

Mg. WALTER JESÚS ACHARTE CHAMPI
CODIGO ORCID: 0000-0001-6598-7801

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Luisa Elizabeth Santa Cruz Torres con DNI N° 08896775, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TÉCNICOS DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TADEO – LIMA, 2023”**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la Universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 09 de noviembre de 2023



.....
Luisa Elizabeth Santa Cruz Torres

DNI N° 08896775

DEDICATORIA

A mi madre, Alejandrina Torres Rodríguez.

A mis hijos: Jesús, Luis, Ronald y Manfre.

A Carlos Barrenechea.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por derramar sus bendiciones en mi vida y por su infinito amor.

Agradezco a la Universidad Autónoma de Ica por la formación científica y humanista que recibí en sus aulas.

A mi madre, Alejandrina Torres Rodríguez, por haberme guiado por el buen camino, por sus consejos e infinito amor.

A mi asesor por sus enseñanzas

RESUMEN

Objetivo: Determinar el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo- Lima, año 2023. **Material y método:** Estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel de investigación relacional, diseño no experimental. La población estuvo constituida por 80 participantes, la muestra fue no probabilística y de tipo censal. El instrumento utilizado fue el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson y para desempeño laboral un cuestionario que tiene como autor a Castillo y Atau, se empleó el estadístico de Spearman para las variables de relación. **Resultados:** El nivel predominante del síndrome de Burnout ha sido medio (83,8%). Por dimensiones, en agotamiento emocional la prevalencia fue para el nivel medio (56,3%); en despersonalización lo fue el nivel leve (30,0%) y también ocurrió así en realización personal (36,3%). Para desempeño laboral predominó el nivel alto (82,5%), en sus dimensiones predominaron los siguientes niveles, en relaciones interpersonales fue alto (82,5%), en experiencia o habilidad en la práctica fue alto (75%) y en satisfacción laboral fue alto (81,3%). **Conclusiones:** Se determinó que el síndrome de burnout no tiene relación significativa con el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo- Lima, año 2023.

Palabras claves: agotamiento emocional, burnout, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

Objective: Determine the burnout syndrome and its relationship with job performance, in nursing technicians at the San Judas Tadeo-Lima clinic, year 2023. Material and method: Basic type study, quantitative approach, relational research level, non-experimental design. The population consisted of 80 participants, the sample was non-probabilistic and census type. The instrument used was the Maslach and Jackson Burnout Inventory and for job performance a questionnaire authored by Castillo and Atau, the Spearman statistic was used for the relationship variables. Results: The predominant level of Burnout syndrome has been medium (83.8%). By dimensions, in emotional exhaustion the prevalence was for the medium level (56.3%); in depersonalization it was the mild level (30.0%) and this was also the case in personal fulfillment (36.3%). For job performance, the high level predominated (82.5%), in its dimensions the following levels predominated, in interpersonal relationships it was high (82.5%), in experience or skill in practice it was high (75%) and in job satisfaction it was high (81.3%). Conclusions: It was determined that burnout syndrome has no significant relationship with job performance in nursing technicians at the San Judas Tadeo-Lima clinic, year 2023.

Keywords: emotional exhaustion, burnout, depersonalization, personal fulfillment.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Portada	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1 Descripción del Problema	14
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3 Preguntas de investigación específicas	17
2.4 Objetivo general	17
2.5 Objetivos específicos	17
2.6 Justificación e importancia	18
2.7 Alcances y limitaciones	19
III. MARCO TEÓRICO	20
3.1 Antecedentes	20
3.2 Bases Teóricas	26
3.3 Marco conceptual	37
IV. METODOLOGÍA	40
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	40
4.2 Diseño de la investigación	40
4.3 Hipótesis general y específicas	41
4.4 Identificación de las variables	41
4.5 Matriz de operacionalización de variables	43
4.6 Población-muestra	45
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos	47

V. RESULTADOS	
5.1 Presentación de Resultados	49
5.2 Interpretación de los Resultados	56
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
6.1 Análisis inferencial	59
VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
7.1 Comparación de los resultados	64
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	77
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	79
Anexo 3: validación de jueces expertos	82
Anexo 4: base de datos	85
Anexo 5: Informe de turnitin al 28% de similitud	89
Anexo 6: Evidencias fotográficas	90

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de síndrome de Burnout.....	49
Tabla 2. Niveles de agotamiento emocional.....	50
Tabla 3. Niveles de despersonalización	50
Tabla 4. Niveles de realización personal	51
Tabla 5. Nivel de relaciones interpersonales	54
Tabla 6. Nivel de experiencia o habilidades de practica... ..	55
Tabla 7. Nivel de satisfacción laboral... ..	56

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de síndrome de Burnout.....	49
Figura 2. Niveles de agotamiento emocional	50
Figura 3. Niveles de despersonalización.....	51
Figura 4. Niveles de realización personal.....	52
Figura 5. Nivel de relaciones interpersonales	54
Figura 6. Nivel de experiencia o habilidades de practica	55
Figura 7. Nivel de satisfacción laboral... ..	56

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID-19 tuvo al personal de salud como el gremio profesional más afectado, no solo por la cantidad de contagiados ni por las pérdidas de vidas humanas cuando aún las vacunas no estaban disponibles (Zerbini et al., 2020). El impacto negativo en la salud mental se manifestó en numerosas secuelas psicológicas que, lamentablemente no reciben la misma atención que sí tiene el refinanciamiento de las deudas de los grupos de poder económico con el fisco o con el sistema bancario. Uno de los efectos negativos es la mayor prevalencia del síndrome de burnout o en todo caso, un mayor riesgo de que se le padezca. (Cerón, 2020). Burnout se traduce literalmente como “quemado”, pero al contextualizarlo se le define como un estrés laboral crónico que se caracteriza por un intenso agotamiento emocional, cansancio físico y sentimientos de no haber logrado la realización personal, a pesar de la dedicación física y psicológica desplegada (Alharbi et al., 2019).

En ese sentido el personal de salud con síntomas de Burnout como desgaste físico, mental y emocional puede acarrear como consecuencia ausentismo laboral y la incapacidad total o parcial para cumplir con el desempeño que los directivos de un establecimiento de salud requieren, ya que su desempeño laboral se ve afectado (Baldonado et al., 2019).

El desempeño laboral se mide a través del rendimiento de un trabajador en el momento en el que realiza sus funciones y tareas encomendadas en el contexto laboral, en el que demuestra su aptitud, eficiencia, calidad y productividad en el trabajo. (ECURED, 2020).

Por ello es importante que se tenga en cuenta que el sistema de salud peruano tiene prácticamente todas las condiciones adversas posibles para que el personal de salud, desde enfermeros hasta técnicos y auxiliares estén expuestos a un riesgo considerable de padecer el síndrome de burnout, que logre un mal desempeño laboral (Sotelo y Sotomayor, 2020). Las evidencias saltan a la vista: insuficiente inversión pública por habitante,

uso ineficiente de recursos por casos de corrupción o por incompetencia de autoridades nombradas tal vez para pagar favores políticos, pero no por sus logros profesionales en gestión o especialización (Vásquez, 2020), mala administración de la red hospitalaria y de la atención primaria, falta de infraestructura y concentración de esta en la ciudad capital de la república (Carranza y Granados, 2021).

Por ello el objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023. Para ello el estudio presentado tuvo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y de corte transversal para la recolección de datos.

Así mismo el estudio se encuentra organizado sistemáticamente para una mejor comprensión del lector a través de los siguientes capítulos:

Capítulo I. Introducción, entendida como una presentación somera e interesante del contenido de la tesis.

Capítulo II. Planteamiento del problema, incluye descripción del problema, formulación de pregunta de investigación general y específica, asimismo, objetivo general como específicos, justificación e importancia.

Capítulo III. Marco teórico, antecedentes, bases teóricas y marco conceptual.

Capítulo IV. Metodología e incluye tipo, diseño, hipótesis, variables, operacionalización, población, técnicas de instrumentos y análisis de datos.

Capítulo V. Se presentan los resultados con su interpretación.

Capítulo VI. Se realiza el análisis descriptivo de los resultados.

Capítulo VII. Se realiza la comparación de los resultados con el marco teórico.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

En la actualidad el estrés es un problema que está afectando a todas las personas, perjudicando sus actividades diarias tanto personales como a nivel profesional, en el que también se llega a perjudicar su salud. Ante ello la Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como un síndrome que se presenta por causas laborales a lo que se le denomina como síndrome de burnout, se suele manifestar por 3 dimensiones como son el decaimiento, la negatividad y disminución de la eficacia laboral (World Health Organization, 2019).

Aranda (2019) hace mención que el estrés laboral suele repercutir de manera negativa en las labores que se desempeñan dentro del trabajo, con una baja producción de lo que normalmente suele producir un trabajador. Por lo que para este autor es importante que las empresas implanten un sistema en donde se pueda verificar que sus trabajadores no sufran de este síndrome.

A nivel mundial, las profesiones ligadas a la salud se han convertido en las que más problemas de estrés reportan sus trabajadores, el hecho de que los profesionales de la salud tengan que experimentar situaciones de dolor, sentimiento de duelo, ante la pérdida de un ser querido han hecho que esta situación se vuelva más estresante debido a la competitividad, y la mala infraestructura en la que tienen que trabajar (Vásquez, Aranda y Refugio; 2020).

Otro momento en el que el síndrome de burnout se hizo presente fue durante la época de la pandemia en donde el personal de salud tuvo que trabajar por largas horas, muchas veces sin descanso, observando la muerte tan de cerca y de forma tan cruel, por lo que en diversos estudios se demostró que durante la pandemia, se evidenciaron altas tasas de agotamiento del personal de enfermería: Japón 79,9%, Alemania 30%, Estados Unidos 18,8%, Canadá y Reino Unido 14,4% y 12,8% respectivamente; la tasa más baja se

presenta en nueva Zelanda con un 9,4%. (Villegas, Choque, Verduguez & Aguilar; 2021)

A nivel Internacional algunos estudios como los de Lai, Wang & Hu (2020) realizado en China mostraron que los síntomas del síndrome de burnout se presentaron en los trabajadores de los cuales el 50% presentó depresión y 45%, presentó ansiedad.

Huang (2020), por su parte en su estudio realizado en Francia encontró que el 36% del personal de salud presentó ansiedad y el 24% tuvo insomnio, mientras que un 49% de personal evidenció estrés postraumático.

En otro estudio se pudo evidenciar que el 98% de las personas que laboran en los Estados Unidos han presentado comportamientos negativos en la realización de sus actividades siendo la mayor prevalencia de esta situación en el sexo masculino, lo que perjudico la atención que brindaban a los pacientes (Rehder; 2020).

Por ello el síndrome de burnout ha sido considerado como uno de los 5 problemas de mayor gravedad que se encuentran afectando la salud de la población que trabaja, debido a las altas tasas de prevalencia así como por las posibles consecuencias que trae como un desempeño laboral disminuido o nulo (Juárez; 2020).

En América Latina, el panorama no es diferente. Por ejemplo, en Ecuador durante el 2020, más del 90% del personal médico presentó síndrome de Burnout de forma moderada a severo, esto debido al trabajo que realizan a diario en los centros de atención al paciente, repercutiendo su desempeño laboral en el 40% de estos trabajadores, quienes mostraron rechazo para acudir a laborar, frecuentes faltas y la prestación de una pésima atención a la población (Vinuza et al; 2020).

De la misma manera, en Colombia se reportó que el 27% del personal de enfermería presentaron desgaste laboral, siendo las

personas más afectadas las que tenían menos de 40 años (Gordillo, Medina, Medina & Pedraza; 2018).

A nivel nacional, en Lima, en el 2021; se presentó en el Hospital María Auxiliadora una prevalencia de síndrome de burnout en el 26% de sus trabajadores y un desempeño laboral deficiente en este mismo grupo, siendo la despersonalización la forma más común de presentación (Rivera & Martínez; 2021)

En otro estudio realizado en el hospital Nacional Arzobispo Loayza en Lima, se halló un incremento en la incidencia del síndrome de burnout en el personal de salud, el 44% tuvo un nivel medio de burnout, 40% tuvo un nivel bajo y el 16% obtuvo un alto grado de este síndrome. (Culquicondor; 2021)

Por su parte, Ccoscco (2021) encontró que una clínica de Lima, la prevalencia de burnout en el personal médico fue según cada una de sus dimensiones el 73% presentó un agotamiento emocional, 82% presentó un alto nivel de despersonalización, 94% un alto nivel de realización personal, de los cuales el 66% presentó un excelente desempeño laboral.

A nivel local así mismo, en la clínica San Judas Tadeo, se ha evidenciado la existencia de factores de riesgo como el agotamiento ocupacional, los horarios laborales extendidos, la pérdida de motivación en el trabajo, entre otras causas, están desencadenando a que se desarrolle el síndrome de burnout en los trabajadores del área de enfermería, repercutiéndose esta situación en su desempeño laboral, evidenciándose que el personal ya no labora como antes, pide constantemente descansos médicos, refiere sentirse cansado, agotado y presenta desesperación por que culmine su jornada laboral.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023?

2.3. Preguntas de investigación específicas

¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo-Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

2.5. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Determinar la relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

2.6. Justificación e importancia

La investigación tuvo valor teórico, porque aborda desde una fundamentación epistemológica un problema que puede adquirir el personal técnico de enfermería y que lo pone en riesgo de trabajar con dolor, sufrimiento, ansiedad y estrés; repercutiendo de manera negativa en sus resultados, dejándolo como un profesional poco capacitado en el área donde se desempeña y con una mala imagen frente a las personas que se encuentran bajo su cuidado.

Asimismo, contó con implicancias prácticas, puesto que con este estudio se podrá lograr identificar el porcentaje de personal de técnicos de enfermería que presentan este problema, así como las repercusiones que estas están generando en su desempeño profesional. Además, conociendo los niveles de síndrome de burnout y la cantidad de colaboradores que presenta esta problemática, se tomaran decisiones al respecto para realizar actividades que logren disminuir los signos y síntomas en el personal técnico que lo padece a través de diferentes técnicas de ayuda como charlas y talleres psicológicos enfocados en el tema.

Por su parte, su utilidad metodológica radica en que esta investigación servirá como base para futuras investigaciones que se deseen realizar acerca de las variables síndrome de burnout y desempeño laboral en otros departamentos, servicios y equipos de trabajos, empleando este instrumento ya que está validado y con la confiabilidad necesaria para su replicación dentro de esta clínica.

Finalmente, esta investigación fue importante, ya que ha contribuido a la toma de una mayor consciencia sobre la génesis y agravamiento del síndrome de burnout en el personal de enfermería. Numerosos trabajadores y gestores del servicio desconocen las implicancias del

burnout y las secuelas que trae consigo como la ansiedad, insomnio, excesivo consumo de alcohol, depresión; síntomas que repercutirán en algún momento de manera negativa en el desempeño laboral de quien padece este síndrome, puesto que es tanto el malestar que logra generar que los profesionales y empleados afectados se ven obligados a ausentarse de sus puestos, con el respectivo coste que eso tiene para la productividad laboral y para la captación de ingresos de la clínica para la que laboran, sin contar los perjuicios que sufrirá la atención al cliente que podría buscar el servicio de otros establecimientos.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances:

Esta investigación tiene su alcance en la identificación del síndrome burnout que presentan los técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo y la repercusión que esta puede generar en el desempeño laboral de estos trabajadores.

Limitaciones:

Dentro de las limitaciones que se han logrado identificar a lo largo de la investigación es a nivel de la muestra de investigación, donde resulta que la cantidad de personal técnico de enfermería es muy pequeña, por lo que se tuvo que trabajar con toda la población para llegar a obtener resultados de mayor veracidad para la investigación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

Dias S, et al, (2022) en su investigación realizada en Ecuador titulada Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia covid – 19, tuvo como **objetivo** evaluar el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el contexto del Covid-19. La **metodología** de estudio fue descriptivo, nivel relacional, y diseño no experimental, la población fueron el personal de salud que labora UCI, los instrumentos fueron la escala de Maslach Burnout Inventory y desempeño laboral. En los **resultados** se halló que existe una prevalencia mediana de síndrome de burnout, al igual que en el desempeño laboral, los profesionales casados mostraron un mejor desempeño laboral que los solteros, y en las personas con rangos de edad de 30 a 40 años. En **conclusión**; se obtiene correlación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral.

Viteri (2021) en su investigación realizada en Ecuador titulada: Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós; su **objetivo** fue identificar la relación que existe entre las variables síndrome de burnout y el desempeño laboral en los profesionales de la salud. La **metodología** de estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, transversal, y nivel correlacional. La población fueron 93 personas; los instrumentos empleados fueron el cuestionario de Maslach Inventory y la escala de rendimiento laboral individual. Los **resultados** encontrados fueron que no existe relación significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales evaluados. **En**

conclusión: no existe implicancias por parte del desempeño laboral en el síndrome de burnout en los profesionales.

Márquez I. (2020) en su tesis realizada en Ecuador titulada “Desempeño laboral y su relación con el síndrome de Burnout en los profesionales en el Hospital General del norte de Guayaquil” Cuyo **objetivo** fue identificar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout. **Metodología:** El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y nivel relacional; la población fueron 68 profesionales, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de desempeño laboral. Los **resultados** mostraron que 66 % indicó tener sobrecarga y agotamiento laboral, el 77% consideró haber obtenido cosas útiles con respecto a su profesión. Con respecto al desempeño laboral la mayoría de la muestra tenía poco interés en adquirir nuevos conocimientos y se evidenció problemas de colaboración. En **conclusión:** el síndrome de burnout se relaciona de forma negativa y significativa con su desempeño ($p=0.506$).

Mayorga M (2018), en su investigación realizada en Ecuador titulada “El síndrome Burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del Instituto de Neurociencias”, tuvo como **objetivo** analizar la influencia del Síndrome de Burnout y el desempeño de los auxiliares de enfermería. **Metodología:** Fue un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, de nivel relacional y con diseño no experimental; el instrumento fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory, la población fueron 51 auxiliares. Los **resultados** demostraron que el 22% del personal presentaron un agotamiento emocional y físico, el 10% tuvo bajos niveles de despersonalización, y el 25% tuvo altos niveles de realización

personal. En **conclusión**: el personal de salud se encuentra en el inicio del síndrome de Burnout.

Bautista M (2018) en su tesis realizada en México, titulada “Incidencia de síndrome de Burnout y su repercusión en el trabajo en equipo en enfermería”, Cuyo **objetivo** fue describir el síndrome de Burnout y su relación con el trabajo en equipo de Enfermera-auxiliar de enfermería. **Metodología**: Se trató de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, nivel relacional y con diseño no experimental; en el cual se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory a una muestra de 58 personas. Los principales **resultados** mostraron que más del 70% del personal de enfermería y auxiliar de Medicina Interna presentan un riesgo medio dentro de la escala del Síndrome de Burnout, el personal de género masculino, al ser la población más pequeña del hospital, tiene más riesgo de presentar un nivel alto de este síndrome. **Conclusión**: El personal de salud que presenta el síndrome de burnout se encuentra mayor expuesto a bajar su desempeño laboral.

Nacionales

Ancco, et al (2023) en su investigación realizada en el Perú titulada Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. Cuyo **objetivo** fue evaluar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral en el sector salud de Perú. La **metodología** estudio con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, nivel relacional, diseño no experimental, La población fueron 75 servidores de salud; los instrumentos fueron 2 cuestionarios, uno para medir el síndrome de burnout y el otro para medir el desempeño laboral. **Resultados**. El 41% de los profesionales de salud consideran que existe un alto nivel de síndrome de burnout, y 45% mostró un nivel regular de desempeño

laboral. **Conclusiones.** El síndrome de burnout se relaciona de forma negativa moderada con el desempeño laboral, considerándose que si se tiene un nivel bajo de síndrome de burnout, genera un mejor desempeño laboral

Águila S. Pariona N. (2022) en su investigación realizada en Apurímac, titulada Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2021, cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud. La **metodología** fue de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental, la población fueron 120 personales de salud, los instrumentos fueron el cuestionario (MBI) de síndrome de burnout y el cuestionario de desempeño laboral. Los **resultados** mostraron que 79% de los profesionales presentaron burnout en un nivel medio, hallándose altos niveles en las dimensiones agotamiento emocional 50% y la realización personal 85%, mientras que 93% tienen despersonalización baja. Así mismo el 54% tuvo desempeño regular y 45% un buen desempeño. En **conclusión**, existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud

Campos & Laureano (2021) en su investigación realizada en Trujillo, titulada “Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo.” Cuyo **objetivo** fue determinar la correlación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral. La **metodología** fue de enfoque cuantitativa, de tipo descriptivo, de nivel relacional; la población la conformaron 104 enfermeros; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario (MBI) para medir el síndrome de burnout en escala Likert y el cuestionario de desempeño laboral. **Los resultados** mostraron que el 96.1% tenían síndrome de burnout medio y solo el 2.9% presentan bajo. En

desempeño laboral el 87.5% fue alto y el 12% un nivel medio. En **conclusión** existe relación entre el “burnout” y desempeño laboral en el Hospital Regional Docente de Trujillo.

Alcántara (2021) en Cajamarca realizó un estudio sobre “Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud contumazá durante la pandemia, 2021”. Cuyo **objetivo** fue “determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral”. **La metodología** fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de nivel relacional y diseño no experimental, la población la conformaron 67 profesionales, los instrumentos fueron 2 cuestionarios. Los **resultados** mostraron que el 80.6 % tenían un nivel alto del síndrome de burnout y el 35.8% un nivel medio de desempeño laboral. En **conclusión:** el nivel alto de síndrome de burnout se relaciona con un nivel bajo de desempeño laboral y viceversa.

Locales:

Yovera M. (2023) en Lima, en su estudio titulado “síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital militar en Surco”, cuyo **objetivo** fue determinar la “relación entre el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería”, la **metodología** fue un enfoque cuantitativo, de tipo básico, descriptivo, de nivel correlacional y de diseño no experimental; la población de tipo censal lo conformaron 74 enfermeras , los instrumentos utilizados fueron el (MBI, 1981) y el de desempeño laboral de (Núñez, 2020). **Resultados:** se halló relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería. En **conclusión;** a mayor nivel del síndrome de burnout en los enfermeros se presenta un menor nivel de desempeño laboral.

Rengifo (2022) en Lima, en su estudio titulado “Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope”. Tuvo como **objetivo** determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope. **Metodología:** fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, de nivel correlacional, y diseño no experimental; la población fue 300 trabajadores; empujándose dos cuestionarios de cada variable. **Resultados:** Se halló que el 65% de son sexo masculino, el 51% laboran de 2 a 4 años, el 88.6% tiene síndrome de burnout, en un nivel alto. Para la dimensión agotamiento emocional presenta niveles alto en un 93.7%. La despersonalización fue un nivel alto en un 90.7%. Finalmente, en la dimensión insatisfacción fue nivel alto con un 89.7%. En cuanto al desempeño laboral, fue medio 92.7%. **Conclusión:** existe correlación entre la variable síndrome de burnout y el desempeño laboral, ($Rho = 0.461$).

Huamani A. (2022) en Lima, realizó un estudio sobre “Síndrome Burnout y desempeño laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de San Juan de Lurigancho” cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre síndrome burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. La **metodología** de estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de nivel relacional y con un diseño no experimental, La población de estudio la conformaron 40 enfermeros . **Resultados:** se pudo encontrar que existe relación entre las variables de estudio, respondiendo al objetivo general.

Ccoscco (2021) en su investigación realizada en Lima, titulada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020.”

Cuyo **objetivo** fue “identificar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del de los enfermeros”. **La metodología** fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población fueron 90 enfermeros, se empleó 2 cuestionarios para cada variable. Los **resultados** el 73% de los enfermeros tienen undesgaste emocional medio, asimismo el 82% tienen alta despersonalización y el 94% de los enfermeros tienen alta realización personal. Por otro lado, el 66% de los participantes presentaron desempeño excelente. En **conclusión:** existe una relación negativa media entre las variables de estudio.

Pérez et al. (2021) realizaron una investigación en Lima, titulada “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de Enfermería, Hospital María Auxiliadora” El **objetivo** fue identificar la correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño. **La metodología** fue de tipo básico, nivel correlacional, y diseño no experimental, la población fueron 65 enfermeros; los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los **resultados** no existen burnout en 74% de los encuestados, y si hubo burnout en 26%. En el desempeño el 23.08% de la población fue deficiente, el 44.62% regular y óptimo el 32.31%. **Conclusión:** existe correlación negativa e inversa para las variables de estudio.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. síndrome de Burnout

Herbert Freudenberg realizó el primer concepto del síndrome de Burnout, este psicoanalista observó en sus horas del voluntariado que realizaba en un nosocomio para toxicómanos, que los médicos residentes en ese lugar, al cabo de un tiempo, presentaban síntomas con respecto a cambios en su estado de ánimo. Él identificó que a lo largo de

menos de un año estos médicos padecían una pérdida en progresión de la motivación asociada a sus labores en la clínica. De esa experiencia, Freudenberg y Richelson (1980) conceptualiza al síndrome mencionado como el sentir constante de desilusión y el agotamiento presente de forma constante, que genera cansancio a causa de la sobrexigencia y la sobrecarga laboral en donde se invertían cantidades superiores de energía, vitalidad, fuerza física y mental del trabajador (Freudenberger y Richelson, 1980).

La definición que se ha sostenido a lo largo del tiempo ha sido lo planteado por Maslach y Jackson (1981) que señalaron su relación con las respuestas erróneas frente a un estrés crónico que se evidencia a través del cansancio tanto físico como psicológico, ocasionando de esta forma, la despersonalización del trabajador y sentimientos negativos acerca de su desempeño en las actividades laborales (Maslach y Jackson, 1981).

En estos últimos tiempos, el síndrome de burnout se encuentra admitido en la 11ª Revisión de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) y se identifica en una manifestación organizacional, pues todavía no ha sido calificado dentro de naturaleza médica, sin embargo, que se encuentre incluido en esta revisión evidencia la relevancia del síndrome, que es definido en este documento como consecuencia del estrés laboral crónico abordado incorrectamente (World Health Organization, 2019).

Factores de riesgo

Entre ellos se pueden reconocer a: factores relacionados a la edad, a la experiencia, que pueden desencadenar a la incapacidad de manejar el estrés, también se puede observar el estrés de diversas formas en trabajadores que inician sus labores frente a profesionales con años en ese puesto de

trabajo en la misma institución, factores vinculados a lo social como es la influencia de la familia y también factores que refieren a los sentimientos y lo emocional como la motivación, personalidad y actitud. Asimismo, también se identifican factores con respecto a la formación profesional del trabajador, es decir, el exceso de conocimiento o la falta de él también se plasman como riesgos emocionales debido al manejo del autocontrol y las técnicas de dominio de emociones. Además existen factores relacionados al trabajo como el ambiente en el que se labora, las condiciones laborales, el entorno físico, el salario, los beneficios, entre otros. Los factores sociales como aquellos que se asocian con la demostración de prestigio social y profesional, la competencia profesional y el estatus. Para finalizar, el factor ambiental también es considerado como un factor de riesgo debido a que se desarrollan a los procesos significativos por los que pasa el empleado, que hace referencia a las eventualidades que aparecen en la vida de éste muerte de familiares, enfermedad, nacimientos, separación, etc. (Quiceno y Vinaccia-Alpi, 2007).

Sintomatología

En los empleos suele identificarse dos puntos de vistas, el primero se encuentra asociado a la visión medica que centra su atención en las condiciones sintomatológicas y sus afecciones en situaciones al respecto del estado de la salud mental; como el segundo punto de vista se encuentra la parte social que representa a las interacciones que tiene el individuo con su entorno, ello quiere decir el ambiente laboral y la relación con las demás personas que son parte de este contexto (Juárez, 2020).

Se han identificado ciertos signos físicos que evidencian síntomas de estrés estas pueden manifestarse como heridas

en la piel, urticaria, dolores de cabeza y de espalda, taquicardias, presión alta, temblores en las articulaciones. En aspectos emocionales, se manifiestan pensamientos negativos, emociones desgastantes, resistencia al cambio y poca tolerancia a la frustración (Quinceno y Vinaccia-Alpi, 2007) Como efectos resultantes en el ser humano se observan subidas en los niveles de irritabilidad, dificultades en concentrarse plenamente, incompetencia de trabajos en equipos, entre otros. En lo relacionado a lo organizacional, el estrés afecta en la asistencia del trabajador al centro de labores (Saborío y Hidalgo, 2015), el desempeño de éste se ve disminuido y se encuentra más propenso a los accidentes dentro del recinto, se suelen presentar quejas por parte del usuario o cliente, así como también, se pueden presentar demandas e inconvenientes legales debido a este malestar interno por parte del colaborador (Gutiérrez Aceves et al., 2006). El diagnóstico del estrés se realiza a través de un cuestionario formulado por Cristina Maslach denominado Inventario de Desgaste de Maslach, fue creado en 1986. Mediante este instrumento se realiza la medición de los elementos respectivamente asociados a la condición y se miden a través de escalas cuantificables y es la que se utiliza mayoritariamente para la evaluación del burnout (Maslach y Jackson, 1981).

Tratamiento y prevención

Para poder disminuir el avance del burnout se realiza un seguimiento de los principales síntomas y a la vez se determina qué estrategia es la que mejor se puede aplicar en este síntoma. Con el propósito de evitar que la enfermedad avance, se debe empezar con la adaptación de la persona a los cambios que se encuentren en este ambiente laboral. Es por ello que se empezará por los cambios externos, como por

ejemplo la adecuación de los horarios, el trato familiar y laboral, disminuir la carga laboral, iniciar estrategias colaborativas en función al trabajo en equipo. Se deben herramientas que permitan fomentar el equilibrio entre el disfrute personal, la vida familiar y el empleo. Se debe empezar con terapias acorde al nivel o grado de complejidad del síndrome, asimismo, se debe otorgar información en base a las técnicas en las relaciones interpersonales. De la misma manera se deben programar sesiones con los trabajadores y realizar encuestas periódicamente a fin de evitar futuras complicaciones, también, se debe fomentar la comunicación entre los pares, con los superiores y también con las áreas que brindan asesoría psicológica o el área de recursos humanos a fin de tener mapeado la cantidad de trabajadores que se sienten abrumados con el trabajo diario o rutinario para que se pueda intervenir a fin de que la condición no empeore (Gutiérrez-Aceves et al., 2006).

Dimensiones del síndrome de Burnout

Según Maslach y Jackson (1981) se divide en tres niveles: el agotamiento emocional es el comienzo de la historia natural del síndrome en donde las fuerzas físicas y las emociones se reducen notablemente, acompañados de síntomas físicos y psicológicos como sentirse abatido, ansioso e irritable, es la primera etapa del proceso, lo que conlleva a un sentimiento negativo de no poder ofrecer una atención de calidad a sus clientes; el segundo componente es la despersonalización del individuo, el cual manifiesta sentirse fuera de sí y del medio que lo rodea, los pacientes son vistos de forma no humana debido a que ellos solo son meros clientes clínicos, por lo que empiezan a producir una actitud cortante, demostrando indiferencia no solo a los clientes, sino también hacia sus compañeros de trabajo, es este caso la actitud producida por

el colaborador sería de aislamiento, irritabilidad (Maslach y Jackson, 1981); tercera y última etapa corresponde al descuido de la profesional y personal mediante la pérdida del aprecio que se tenía por el trabajo. La percepción del trabajo eficiente ha desaparecido, solo existe la idea del fracaso (Gutiérrez-Aceves et al., 2006).

Teorías y modelos sobre el Síndrome de Burnout

Modelo de competencia social de Harrison

Harrison (1983) afirma para centrar atención en el síndrome de Burnout, se refiere a las funcionalidades de competencia por ello es percibido por el individuo, y es debido a eso que dedicó su tiempo para poder elaborar un modelo. De acuerdo al modelo establecido por Harrison refiere que, aquel sentimiento emotivo de querer ayudar va a ser un punto clave para que el trabajador realice sus labores establecidas con un nivel de eficacia óptima, de esta manera, resumimos que la mejor motivación, trae consigo una mayor eficiencia en el trabajo. No obstante, el impedimento que poseen los trabajadores mediante obstáculos en el medio de trabajo, esto desencadena en el cumplimiento con sus objetivos establecidos, la emoción que emana el trabajador por querer realizar su trabajo de una buena manera empieza a descender, convirtiéndose en un problema mayor, ya que posteriormente debido a este hecho el trabajador empieza a perder la confianza en sí mismo. Por otro lado, aquellos trabajadores que han podido cumplir con sus objetivos laborales y debido a eso han alcanzado expectativas muy altas, intentan ayudar a los trabajadores que aún no lo han logrado, especificando que una simple motivación no es suficiente para poder lograr metas en conjunto.

Modelo de Cherniss

Cherniss (1993) afirma que las diversas características del entorno laboral aportan en una gran proporción en que los trabajadores empiecen a desarrollar aquel sentimiento de obtener el éxito, y este punto es crucial en la intervención acerca de la prevención del síndrome y del estrés, así como; un nivel elevado de retos, la independencia, la contingencia y el *feedback* de los frutos, y el compañerismo que ayuda de manera física y psicología aporta en los empleados un sentimiento de satisfacción. Sin embargo, es preciso resaltar que aquellos trabajadores que manejan sentimientos de autoeficacia son aquellos trabajadores que el estrés no es un problema para ellos, e incluso no pueden percibir alguna amenaza laboral. Aquellos sentimientos de autoeficacia producida por los trabajadores empiezan a notarse a través del cumplimiento de las metas propuestas por uno mismo, mientras que contrariamente, cuando ocurre el incumplimiento de las metas propuestas, se empieza a producir sentimientos de fracaso, un bajo nivel de autoeficacia y esto le abre las puertas al síndrome de Burnout.

Modelo de autocontrol de Thompson et al.

Thompson et al. (1993) afirma que la causa suele dividirse en cuatro aspectos, en donde encontramos a: 1) Las diferencias encontradas entre las exigencias de las actividades y los conocimientos del empleado, 2) El grado de autocrítica del colaborador, 3) Las expectativas en relación al triunfo y/o prestigio y 4) El nivel de autoconfianza del empleado. Uno de los factores importantes para este Síndrome es la autoconciencia. Ya que este aspecto se considera como una peculiaridad de la actitud, conceptualizándolo, de esta forma en una facilidad que tiene el trabajador para poder controlar todo el estrés que pueda producir en el momento de cumplir

con sus labores. Aquellos trabajadores que son capaces de poder auto percibirse, son aquellos trabajadores que se enfocan más en el estrés que está experimentando, por lo que concluimos en que estos trabajadores son capaces de experimentar un mayor estrés, que aquellas personas con un bajo nivel de autoconciencia.

Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli

Buunk y Schaufeli (1993) pudieron conceptualizar cómo funciona el burnout en el caso de los licenciados enfermeros, indicando que este sector de profesionales tiene una doble causa: una refiere al desarrollo de interacción médica y social con los pacientes, y como segunda etiología tenemos a los procesos de cercanía y relaciones sociales e interpersonales con los demás miembros del equipo. Al momento de evaluar la interacción social con los usuarios de salud, los ya mencionados licenciados enfermeros experimentan tres tipos de opciones que les generó estrés que son las principales causas para que el síndrome de Burnout pueda desarrollarse, se detectaron a las constantes dudas, la visión de la igualdad y la ausencia de autocontrol. Cuando nos referimos a la existencia de dudas constantes, rápidamente se deduce que es referente a la ausencia de lucidez que el profesional experimenta en el momento de pensar y actuar. Cuando se trata de la percepción de equidad, se habla de la reciprocidad, el trabajador entrega sus servicios, pero recibe algo a cambio, va de la mano con los resultados que produce el trabajador. Y por último se pudo comprobar que los licenciados no son competentes en la búsqueda de un apoyo psicológico en el momento en que empiezan a producir síntomas del estrés, al contrario, no permiten que un compañero de trabajo lo vea en esas circunstancias, ya que tienen miedo a que puedan ser señalados como incompetentes y falta de profesionalismo.

Modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy

Hobfoll y Fredy (1993) lograron definir a las situaciones de angustia que empiezan a florecer en el momento en que la acción emotiva que los mantenía se vio interrumpida, para este punto, los trabajadores empiezan a protegerse de una manera continua para así evitar la pérdida de recursos, cuando se habla de la falta de herramientas, mayormente suele considerarse a la importancia que ha ido ganando el síndrome en su desarrollo. Sin embargo, la ganancia de recursos cumple un factor determinante, debido a que posibilita la disminución de desorientación. Por otro lado, esa estructura está conceptualizada en una teoría con tinte de motivación, ya que cuando se utiliza una estrategia de carácter activo, entonces será más posible disminuir aquellos factores que puedan producir que el estrés crónico empiece a evolucionar, a parte que se empieza a producir un aumento de recursos.

De igual manera, centralmente para la prevención del tema central de esta investigación, se requiere enfatizar la progresión de los recursos que van a permitir una mejor eficacia laboral, y de esta manera disminuir la visión y la cognición por parte del trabajador. Si debido a esto, los trabajadores logran que los recursos disponibles aumenten y eviten la pérdida de estos, empezarán a cambiar su visión y las cogniciones de una manera mucho más positiva para que, posteriormente, los niveles de estrés disminuyan y se logre evitar el progreso de este síndrome.

Modelo de Golembiewski et al. (1983)

Golembiewski et al. (1983) pudieron comprobar que los profesionales que son víctimas de este síndrome de Burnout empiezan a perder las obligaciones referentes a su empleo,

esto es debido al estrés laboral y la angustia que es generada por esta. En el caso del estrés crónico, se está muy vinculado con el mencionado Burnout, en el que empiezan a producirse situaciones de sobrecarga laboral por parte del trabajador o ya sea por disminución de rol. Para estos dos casos los empleados empiezan a una merma de independencia y sobre todo una pérdida de control, lo que va a conllevar a una pérdida de autoestima y también se empieza a producir signos irritables y cansancio. Cuando se alude al segundo nivel del proceso del estrés laboral, el individuo afectado empieza a crear una estrategia para que pueda afrontar este estrés, así que actúa aislándose de esa labor tan estresante que no le permite trabajar de una manera óptima. En este grado de desilusión, se pronuncia el síndrome de burnout, esto es debido a que el aislamiento en contra de sus roles como trabajador empieza a verse correspondido con aquella variable conceptualizada como las actitudes de despersonalización. A pesar de que, en un primer instante, el trabajador busca métodos de solución de una manera constructiva, la presión del trabajo, lo conducen a que el trabajador empiece a tratar a sus compañeros de trabajo como si fuesen cualquier objeto.

3.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral, se conceptualiza como aquella ejecución que tiene el individuo para realizar sus metas laborales, en un tiempo planificado por el propio trabajador, a su vez también mencionamos al procedimiento que tiene el trabajador para realizar todo lo requerido en su centro de trabajo. (Zuta, Castro, & Zela; 2018).

Vega (2020); menciona al desempeño como aquella medición que tiene que llevarse a cabo para el cumplimiento de sus objetivos en una organización, lo que quiere decir que mide el

rendimiento, la conducta y los éxitos de las empresas. Lo cual aporta en medir el buen desempeño o trabajo que viene realizando el empleador.

Para Quintana & Tarqui (2020), en el ámbito de la enfermera el desempeño laboral son todas las acciones que realiza el personal de salud para velar y brindar apoyo en la salud de los pacientes y así tengan una recuperación rápida y satisfactoria. Existen muchos factores que pueden afectar el desempeño laboral como la calidad de atención, la cantidad de trabajadores en el área, el sistema sanitario y el entorno laboral (43).

Importancia del desempeño laboral

La importancia que tiene el desempeño laboral, genera la optimización y la competitividad de los medios y recursos para lograr las metas que tienen establecidas las organizaciones, lo cual puede identificar puntos débiles y fuertes, que pueden favorecer a la organización, midiendo la eficacia de los empleados según los requerimientos de la organización; lo cual motiva al empleador a querer superarse (Pazmiño,2020).

Dimensiones del desempeño laboral:

Para Manrique y Rodríguez (2016), refieren que, dentro de las dimensiones planteados, no fue fácil tomar en cuenta un instrumento determinado, pero se pudo concluir en los siguientes:

a) Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales, hace mención al vínculo que tienen 2 o más personas en base a sus sentimientos y emociones, como puede ser “el amor y el gusto artístico, por los negocios, las actividades sociales y las interacciones en el hogar”. Las relaciones interpersonales tienen múltiples

contextos, dentro de las cuales poder ser el “matrimonio, la familia y el entorno social, así como las organizaciones religiosas y todo tipo de contextos donde exista comunicación de dos a más personas” (Manrique y Rodríguez; 2016).

b) Experiencia personal o habilidad práctica

La experiencia personal, hace referencia a todos aquellos acontecimientos que la persona tiene, lo cual está basado a la experiencia profesional y sus conocimientos teóricos, que le permiten tener una mejor experiencia y desenvolverse de manera correcta en su entorno laboral, también incluye a la preparación académica y constante que adquiere la persona (Manrique y Rodríguez; 2016).

c) Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, es aquella sensación de agrado que tiene la persona por el buen funcionamiento de sus labores en el trabajo, lo cual influye el entorno donde lleva a cabo sus funciones y hace sentirse cómodo, a su vez la empresa los premia con compensaciones psico socioeconómicas acorde con sus expectativas. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como el sentimiento de desagrado que experimenta el individuo al realizar funciones no interesándole su labor y no cuentan con ninguna compensación psico-socioeconómica que este dentro de sus expectativas (Manrique y Rodríguez; 2016).

3.3. Marco Conceptual

Agotamiento emocional. Se subdivide en la carencia de energía y en la sensación del agotamiento de los recursos emocionales. Empieza a verse relacionado con los sentimientos de frustración y de la tensión, a medida que los individuos van perdiendo la motivación (Lovo, 2020).

Apatía. Falta de motivación e indiferencia dirigida hacia el entorno cuando se trata de alcanzar uno o más objetivos. (American Psychological Association, 2023a).

Baja realización personal. Conducta persistente de algunos empleados y profesionales que lo lleva a evaluarse de forma negativa e injusta, lo que repercute negativamente en su trabajo (Tabares et al., 2020).

Despersonalización. Se manifiesta como sentimientos, actitudes y respuestas negativas hacia los usuarios de un servicio en particular y también como desmotivación e insatisfacción (Campos et al., 2021).

El desempeño laboral nivel de ejecución para lograr metas laborales en un tiempo determinado por parte del trabajador. (Zuta, Castro, & Zela; 2018).

Estrés. Se denomina así a una serie de reacciones fisiológicas generadas por el organismo cuando se alista para llevar a cabo una determinada acción frente a un evento imprevisto. (Muñoz et al., 2020).

Estrés laboral. Consiste en las reacciones experimentadas por un trabajador cuando percibe que la exigencia o presión, propia de su ocupación, excede sus conocimientos y capacidades (Patlán, 2019).

Irritabilidad. Respuesta natural pero percibida negativamente por los demás, aunque se haya experimentado por lo menos unas pocas veces (Zerbini et al., 2020).

Productividad: Medida que permite corroborar el buen funcionamiento de un conjunto de actividades o procedimientos realizados en una organización, indicando el nivel de eficiencia y competencia (Acevedo & Contreras; 2021).

Síndrome de Burnout: síndrome que ocasiona el agotamiento emocional presente en trabajadores cuya labor es la de la atención al público con condiciones elevadas de estrés y de tensión laboral (Maslach y Jackson, 1981).

Somatización. Expresa perturbación psicológica mediante señales físicas o corporales, algunos estudiosos utilizan este vocablo también para trastornos de ansiedad y de índole psicosomático (American Psychological Association, 2023b).

IV. METODOLOGÍA

El presente estudio se adscribe al enfoque cuantitativo, ya que siguiendo a Carhuacho et al. (2019), cumplió con sus tres rasgos fundamentales, a saber, la medición numérica de las variables, el uso del método científico y, por último, el uso de la estadística para conocer las frecuencias de la variable.

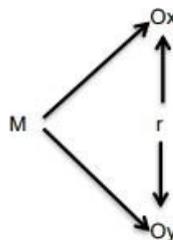
4.1. Tipo y nivel de Investigación

Esta investigación fue de tipo básica de corte transversal, también conocida como investigación pura o teórica porque el interés se concentra en la obtención de nuevos conocimientos sin que estos tengan necesariamente un fin o aplicación práctica inmediata (Hernández y Mendoza, 2018). Lo de transversal alude a la forma como han sido acopiados los datos. En este caso, en un solo momento y en un solo lugar (Leyton, 2018).

Por su nivel fue relacional puesto que se propone identificar de manera exhaustiva la relación que existe entre las variables de estudio (Sánchez et al., 2018).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño ha sido no experimental: Es decir, no se le manipuló ninguna variable, solo se observó de forma sistemática y rigurosa la forma como se presentaron las variables (Rodríguez et al., 2021).



Donde:

M= Muestra de estudio constituida por 80 técnicos de enfermería.

O_x = Observación de la variable síndrome de burnout.

O_y = Observación de la variable Desempeño laboral.

r = Relación entre las variables

4.3. Hipótesis general y específica

Objetivos específicos

Hipótesis general

Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Hipótesis específicas

Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Existe relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

4.4. Identificación de las Variables

Variable Independiente:

- Síndrome de Burnout

Dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

Variable Dependiente:

- Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Relaciones Interpersonales
- Experiencia laboral o habilidad práctica
- Satisfacción Laboral

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos	Puntuación General
Niveles del síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	Agotamiento. Cansancio. Fatiga. Esfuerzo. Sensación de estar "quemado". Frustración. Exceso de trabajo. Estrés. Sensación de estar "acabado".	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Ordinal tipo Likert cuyas respuestas son: 0= nunca 1= Pocas veces al año 2= una vez al mes 3= algunas veces al mes	Bajo (0 - 17) Medio (18 - 35) Alto (36 - 54)	Bajo (0 - 43)
	Despersonalización	Falta de empatía. Insensibilidad. Dureza. Despreocupación. Suspiciacia.	5, 10, 11, 15, 22	4= una vez a la semana 5= Pocas veces a la semana 6= Todos los días	Bajo (0 - 9) Medio (10 - 19) Alto (20 - 30)	Medio (44 - 87)
	Falta de realización Personal	Comprensión. Eficacia. Influencia. Proactividad. Relajación. Estimulación.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Bajo (0 - 15) Medio (16 - 31)	Alto (88 - 132)

		Utilidad. Calma.			Alto (32 - 48)		
Desempeño Laboral	Relaciones interpersonales	Respeto Cordialidad Amabilidad	1,2,3,4,5	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4)Casi siempre (5) Siempre	Alto (18-25)	Alto (67 - 100)	
	Experiencia laboral o habilidad practica	Capacitaciones Competitividad Destreza Empeño Capacidad	6,7,8,9,10,11,12, 13,14,15,16		Medio (9-17)		Medio (33 - 66)
	Satisfacción laboral	Adaptación Felicidad Capacidad De Seguir Entusiasmo	17,18,19,20		Bajo (0- 8)		Bajo (0 - 32)
					Alto (18-25)		
					Medio (9-17)		
					Bajo (0- 8)		

4.6. Población – Muestra

Población

Es definida como un conjunto de personas que presentan características similares (Carrasco, 2019). Para esta investigación se tomó como población a 80 técnicos de enfermería que laboran en diferentes servicios en la clínica San Judas Tadeo en Lima, la cual fue obtenida a través del rol de trabajo de cada servicio de la clínica.

Muestra

La muestra se vio compuesta por la totalidad de la población, es decir, 80 técnicos de enfermería de diferentes áreas, de la “Clínica San Judas Tadeo de Lima”.

Esta investigación utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia accesibilidad y proximidad para el investigador (Creswell y Creswell, 2018). Es decir, la elección de los elementos no estuvo en función de la probabilidad, sino de las características de la investigación.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica fue la psicometría, esta consiste en medir y cuantificar procesos psicológicos y capacidades cognitivas y se le considera también como una disciplina científica que brinda las herramientas claves para que el psicólogo ejerza su actividad profesional (Hidalgo et al., 2022).

Los instrumentos elegidos fueron el Inventario de Burnout de Maslach, creado en 1986 por Christina Maslach, adaptado por N. Seisdedos (Departamento de I+D de TEA Ediciones, S.A.), cuya procedencia es Consulting Psychology Press, Inc. Palo Alto, California, USA. Su aplicación fue individual y colectiva, adultos, con un tiempo variable de 10 a 15 minutos, con la finalidad de evaluar las tres dimensiones del síndrome de burnout. Asimismo, cuenta con baremos en puntuaciones.

FICHA TECNICA

Autor	Christina Maslach
Nombre del instrumento	Inventario de Burnout de Maslach,
Año	1986
Adaptado	N. Seisdedos (Departamento de I+D de TEA Ediciones, S.A.)
Dimensiones	Agotamiento emocional (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) Despersonalización (5, 10, 11, 15 y 22.) Realización profesional (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21)
Numero de Ítems	22 Ítems
Objetivo	Valorar el síndrome de Burnout en las personas
Escala Valorativa	0= nunca 1= Pocas veces al año 2= una vez al mes 3= algunas veces al mes 4= una vez a la semana 5= Pocas veces a la semana 6= Todos los días
Puntuaciones	Bajo (0 - 43) Medio (44 - 87) Alto (88 - 132)
Tiempo de aplicación	15 – 20 minutos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0,898.

Cuestionario de desempeño laboral

El instrumento a utilizar para el desempeño laboral es un cuestionario elaborado por Castillo y Atau (2013), está estructurado por 20 ítems, divididos en 3 dimensiones con sus correspondientes indicadores adaptados a la realidad de la investigación.; para la evaluación se aplicó la escala de Likert con sus respectivos valores (Nunca=1; Casi nunca=2; A veces=3; Casi siempre=4; Siempre=5). Para medir la variable se dio los siguientes puntajes: Bajo (0 - 43), Medio (44 - 87), Alto (88 - 132).

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	Cuestionario de desempeño laboral
Autor	Castillo y Atau (2013)
Adaptado	Vilcarino Patricia
Año	2020
Dimensiones	Relaciones interpersonales (1,2,3,4,5) Experiencia o Habilidad práctica (6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16) Satisfacción laboral (17,18,19,20)
Numero de Ítems	20 Ítems
Objetivo	Valorar el desempeño laboral de los trabajadores
Escala Valorativa	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
Puntuaciones	Bajo (0 - 43) Medio (44 - 87) Alto (88 - 132)
Tiempo de aplicación	15 min
Confiabilidad	Alfa de Cronbach de 0,934.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Para el análisis de los datos cuantitativos se usó la estadística descriptiva, y también la estadística inferencial. Con ella se obtuvo las frecuencias de la variable por separado, al igual que de cada una de sus dimensiones. Para hallar la relación que existe entre las variables de estudio se utilizó la prueba estadística Rho Spearman, una vez obtenido los resultados estas serán interpretadas.

Una vez aplicado las pruebas a toda la muestra se calificó cada una según la guía de obtención de puntuaciones directas y transformadas, escrita en el correspondiente manual, pasando todos estos datos a una tabla matriz en la aplicación Excel para su registro,

almacenamiento y el posterior procesamiento estadístico en el paquete SPSS.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 1

Niveles de síndrome de Burnout

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Leve	7	8,8
Medio	67	83,8
Alto	6	7,5
Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

Niveles de síndrome de Burnout

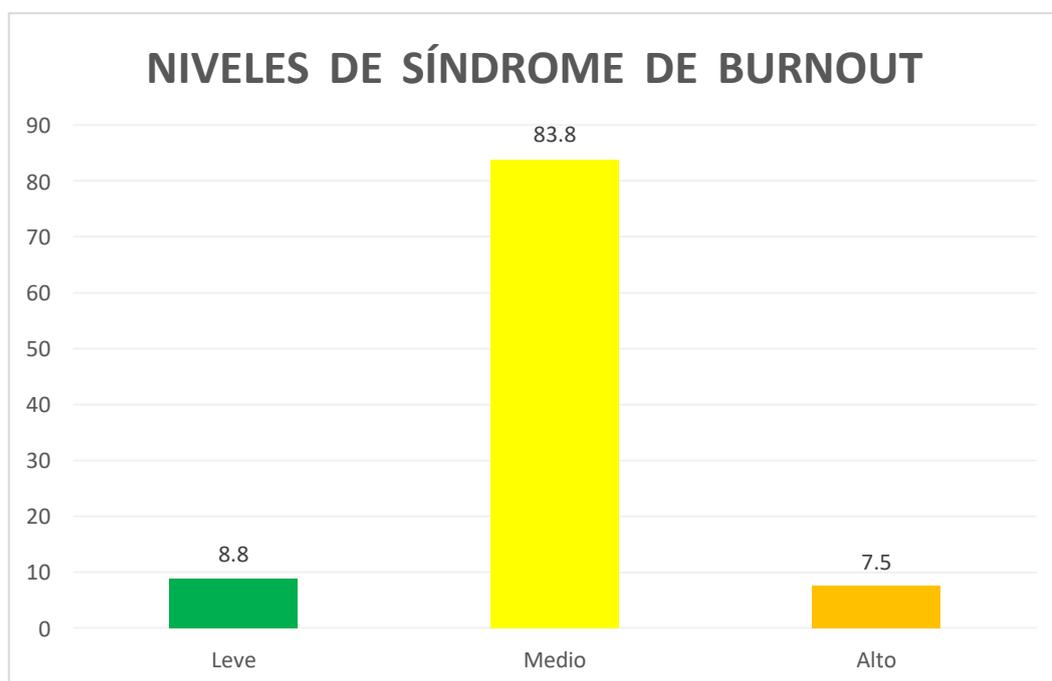


Tabla 2

Niveles de agotamiento emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Leve	28	35,0
Medio	45	56,3
Alto	7	8,8
Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

Niveles de agotamiento emocional

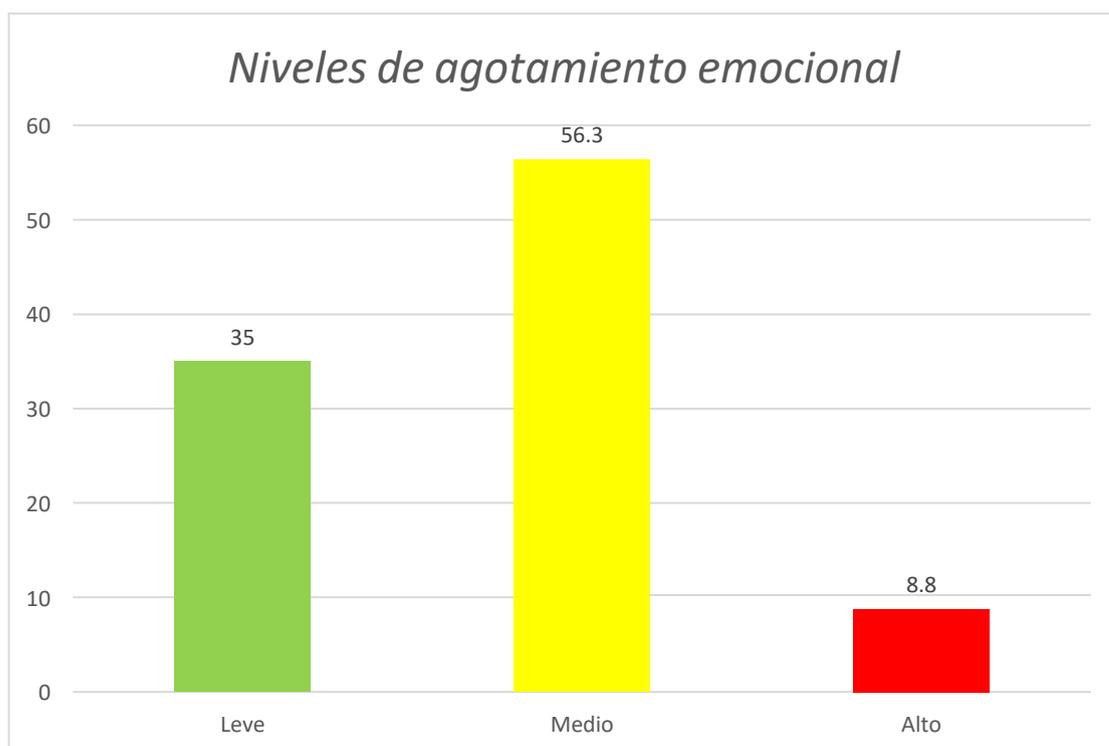


Tabla 3

Niveles de despersonalización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Leve	50	62,5
Medio	24	30,0
Alto	6	7,5

Total	80	100,0
-------	----	-------

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

Niveles de despersonalización

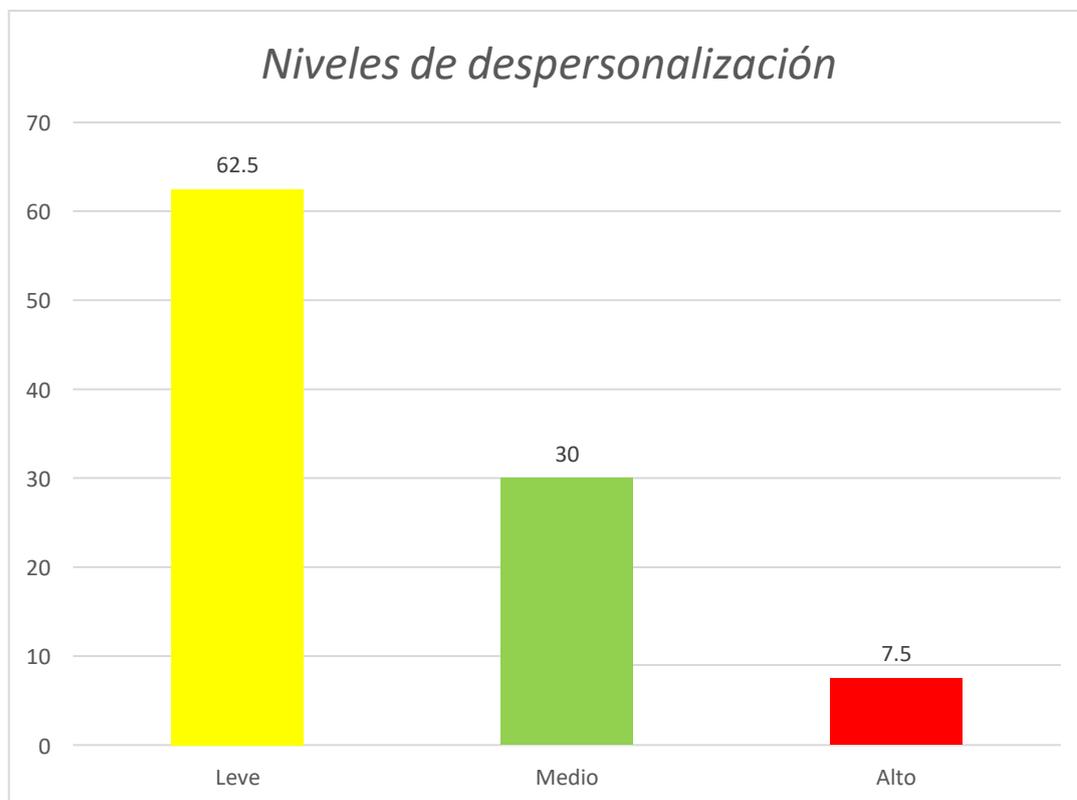


Tabla 4

Niveles de realización personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Leve	40	50,0
Medio	29	36,3
Alto	11	13,8
Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Niveles de realización personal

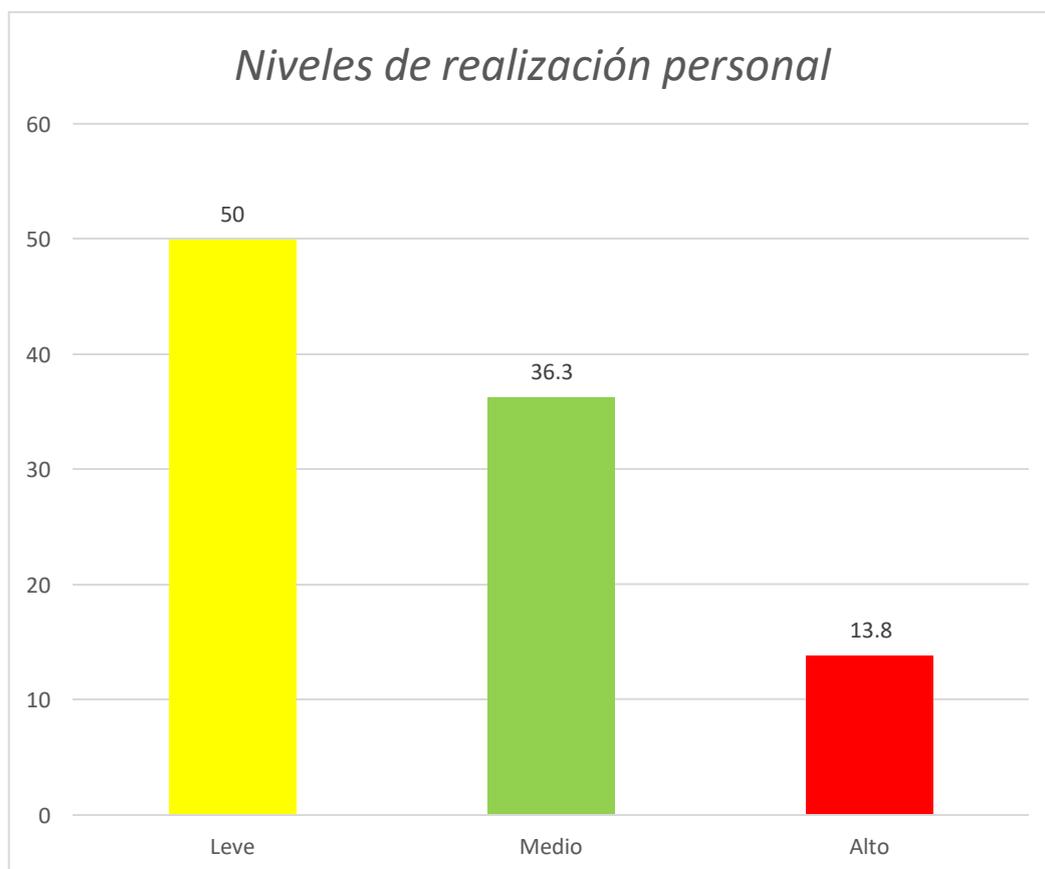


Tabla 5

Nivel de Relaciones Interpersonales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	14	17.5
Alto	66	82.5
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Nivel de Relaciones Interpersonales

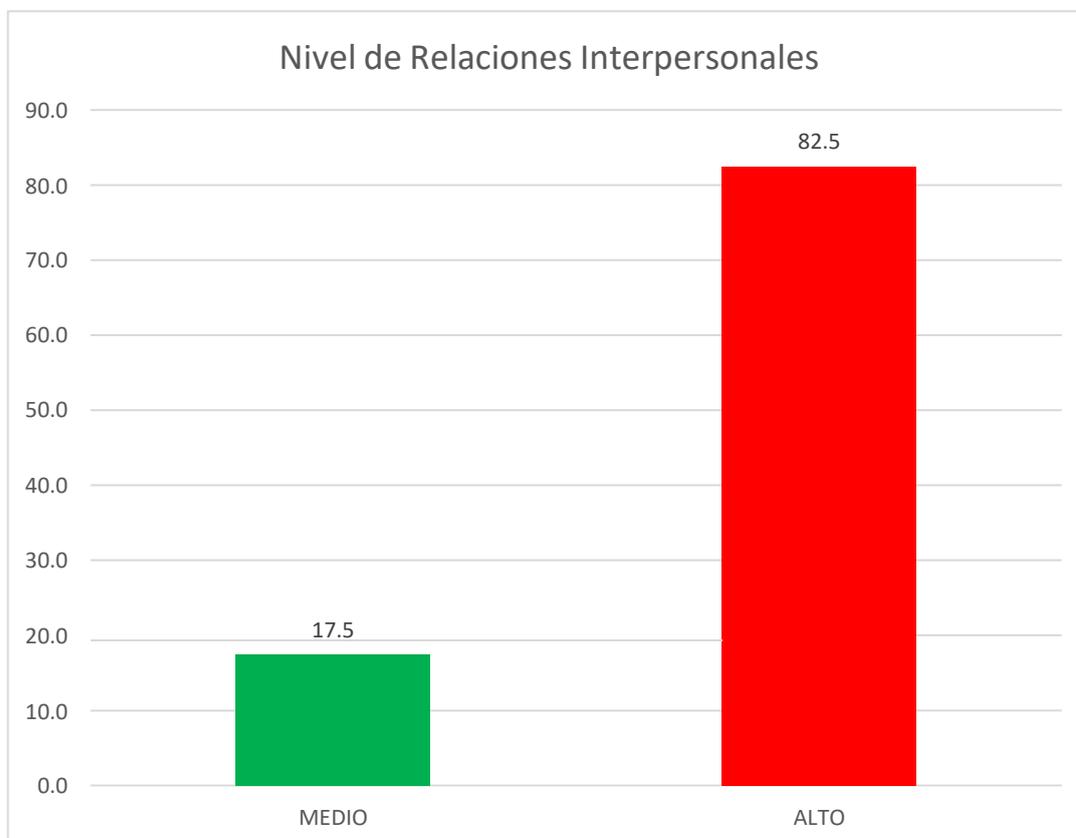


Tabla 6

Niveles de Experiencia o Habilidad práctica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	15	18.8
Alto	65	81.3
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Niveles de Experiencia o Habilidad práctica

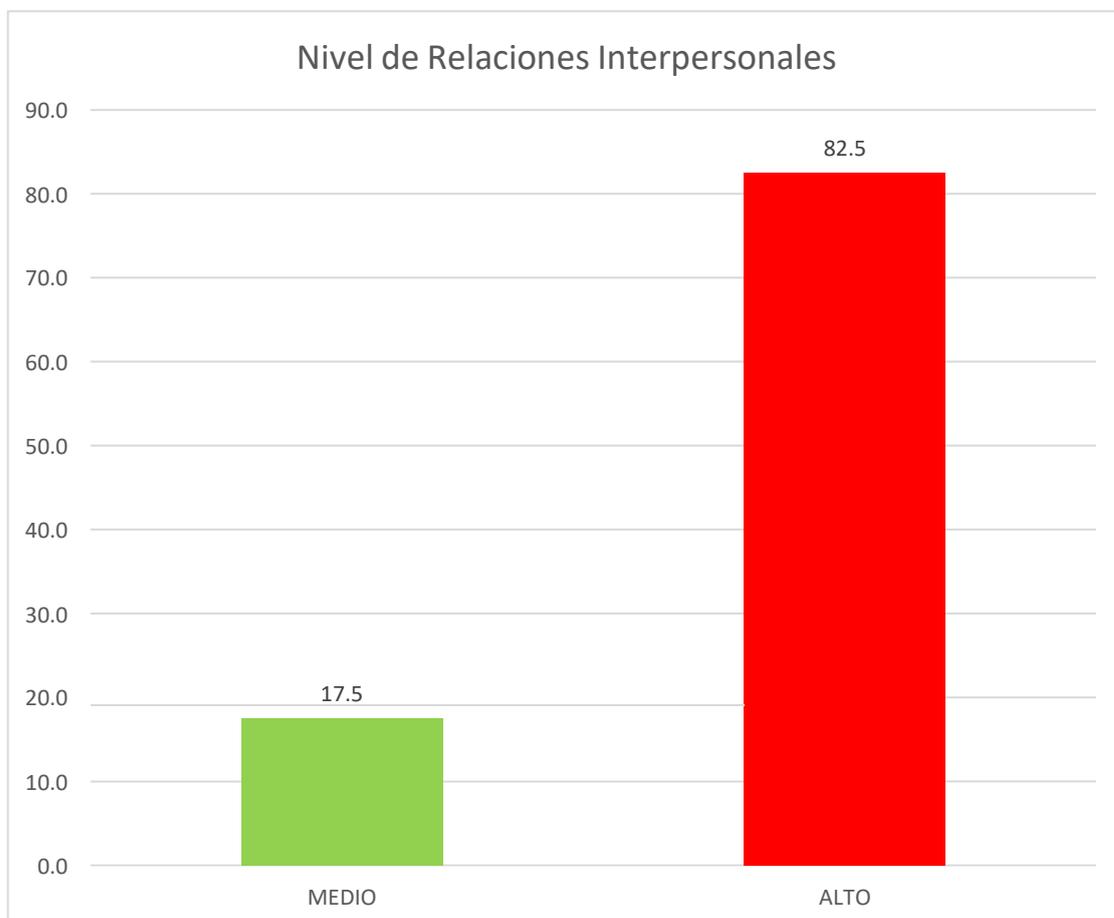


Tabla 7

Niveles de Satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	20	25
Alto	60	75
Total	80	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Niveles de Satisfacción laboral

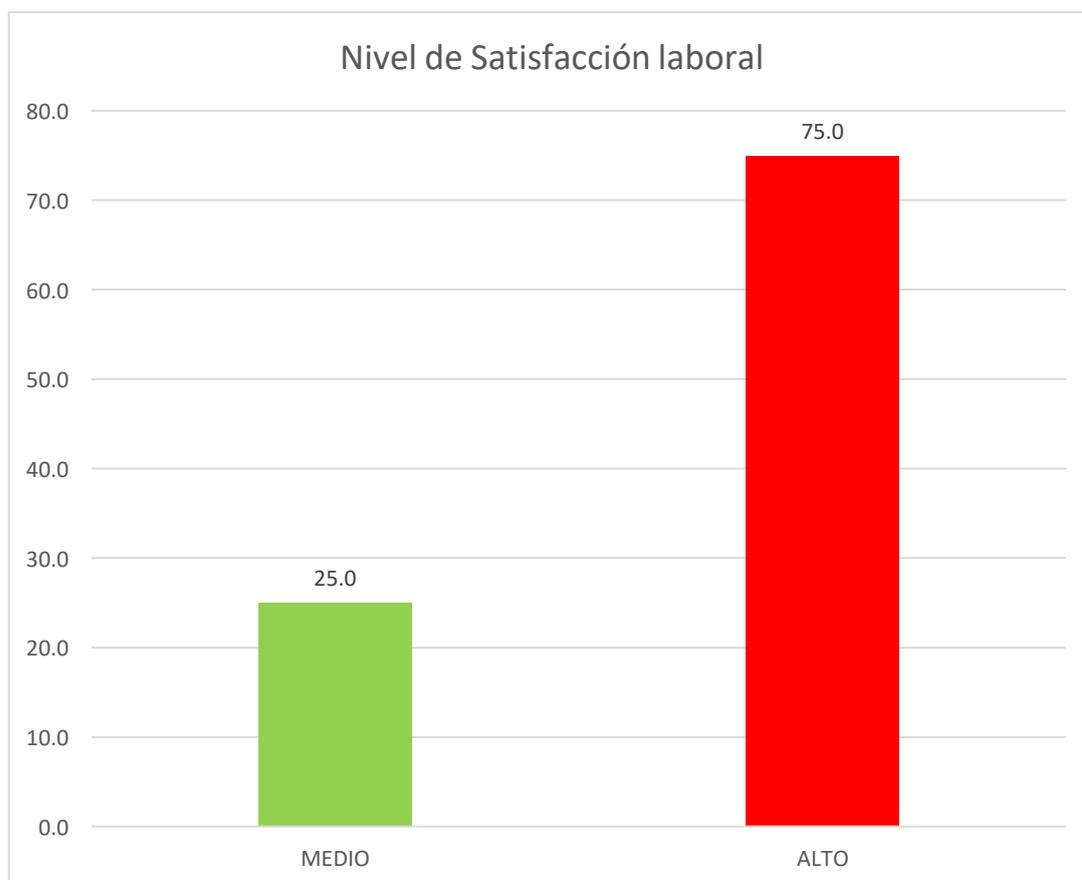


Tabla 8

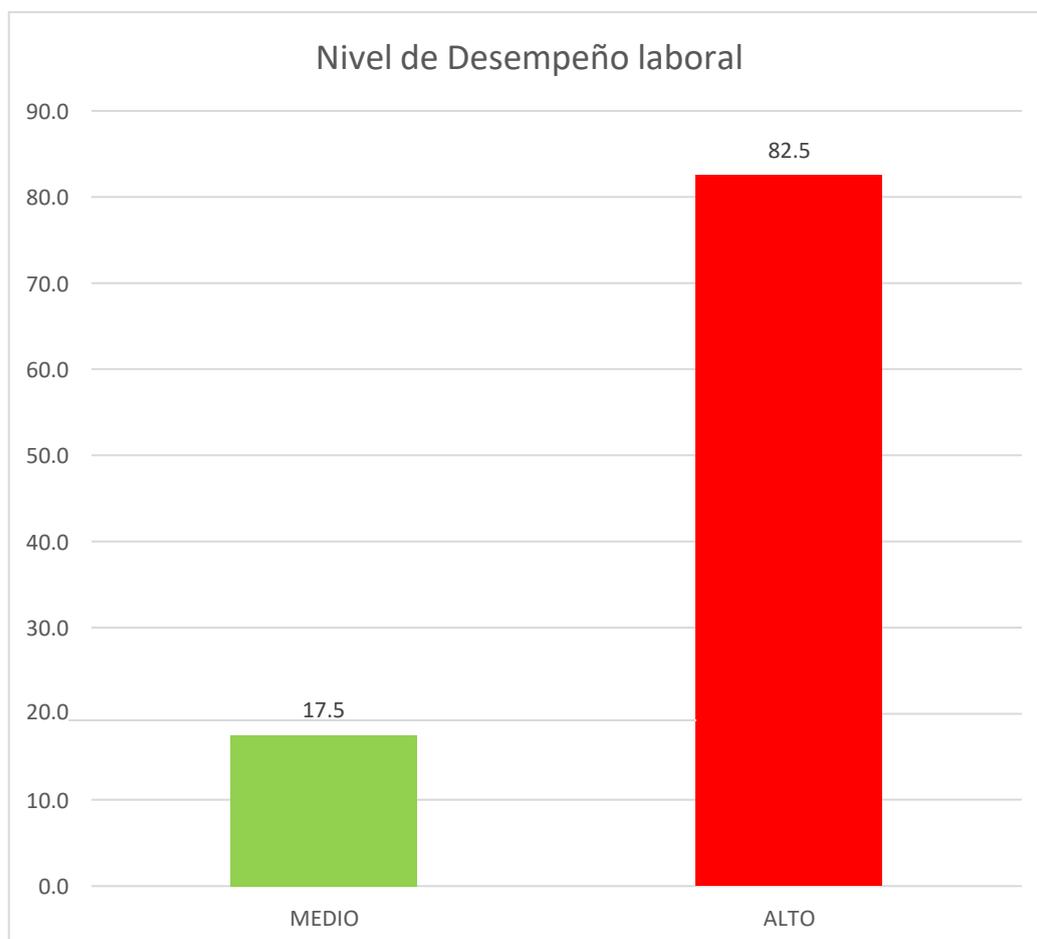
Nivel de Desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	14	17.5
Alto	66	82.5
Total	80	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

Niveles de Desempeño laboral



5.2. Interpretación de resultados

En la tabla 1 se observa que el 83,8 % (67) de técnicos de enfermería muestran un nivel medio del síndrome de Burnout, solo el 7,5% (6) técnicos tienen un nivel alto, mientras que un nivel leve está representado por un 8,8% (7), de un total de 80 técnicos evaluados. En otras palabras, la mayoría de los técnicos encuestados tienen un nivel regular o una cierta incapacidad para que prosigan con el trabajo acostumbrado. Es más probable que ocurra en individuos cuya actividad profesional demanda abnegación y compromiso hacia terceros, como suele ocurrir en ciencias de la salud, educación o la asistencia social a grupos vulnerables.

En la tabla 2 se observa que el agotamiento emocional, es mayor en el nivel medio, con un 56,3% (45), seguido del nivel leve (35,0%; 28) y alto (8,8%; 7). Es decir, los recursos emocionales para enfrentar los retos propios de su trabajo han decrecido, a lo que se añade que se les ve más irritables, malhumorados e insatisfechos, descontentos y pesimistas con su desenvolvimiento laboral.

En la tabla 3 se observa que la despersonalización tiene un nivel leve en un 62,5% (50), seguido del nivel medio con el 30% (24) y nivel alto (7,5%; 6). Esta dimensión corresponde al momento en que se ha construido una especie de muro o barrera entre el profesional y sus usuarios como un mecanismo de seguridad, pero que inevitablemente afecta su eficacia laboral. El individuo se va mostrando como alguien inhumano, cínico y deshumanizado, los sujetos beneficiarios del servicio gradualmente dejan de ser percibidos como personas y se van convirtiendo en objetos.

En la tabla 4 se observa que el mayor nivel de realización personal de los técnicos evaluados es leve con el 50,0% (40), seguido del nivel medio (36,3%; 29) y alto (13,8%; 11). Se refiere a la sensación individual de frustración por el modo en que se va realizando la actividad laboral y los resultados que se van consiguiendo. A pesar de que el trabajador se esfuerza, esto no recibe la valoración que se desea, lo que merma indefectiblemente su autoestima.

En la tabla 5 se observa que el mayor nivel de realizaciones interpersonales de desempeño laboral de los técnicos evaluados es alto con el 82,5% (66), seguido del nivel medio 17,5% (14). Se refiere al vínculo de dos a más personas en base a sus sentimientos y emociones, en este caso por el interés en el negocio, siendo alto en esas relaciones.

En la tabla 6 se observa que el mayor nivel de experiencias o habilidades prácticas de desempeño laboral de los técnicos evaluados es alto con el 82,5% (66), seguido del nivel medio 17,5% (14). Se refiere al conocimiento

que tiene la persona lo cual le genera una excelencia profesional, teniendo como resultados un buen desempeño en la organización, pues la experiencia basada en años le permite mejorar la habilidad en su práctica y realizar sus actividades o tareas específicas con mayor facilidad.

En la tabla 7 se observa que el mayor nivel de satisfacción laboral de desempeño laboral de los técnicos evaluados es alto con el 75% (60), seguido del nivel medio 25% (20). Se refiere al agrado que experimenta la persona al realizar sus funciones en un trabajo de su interés, en un entorno que le permite sentirse cómodo dentro de una organización o empresa, percibiendo por parte de la empresa compensaciones psico socioeconómicas acorde con sus expectativas.

En la tabla 8 se observa que el mayor nivel de desempeño laboral de los técnicos evaluados es alto con el 82.5% (66), seguido del nivel medio 17.5% (14). Se refiere al nivel de ejecución para lograr metas laborales en un tiempo determinado por parte del trabajador, lo cual nos indica que los trabajadores en su gran mayoría si están desempeñando una buena labor.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Contrastación de las hipótesis

La evaluación de las hipótesis de investigación, se llevó a cabo mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov (empleándose en muestras que superan la cantidad de 50 personas), dando a conocer si existe una distribución normal; en caso que existiera una distribución se emplea la prueba paramétrica de Pearson, caso contrario se usa la prueba de Spearman.

Planteamiento de la hipótesis general

H0: Los datos evaluados proceden de una distribución normal.

Ha: Los datos evaluados no proceden de una distribución normal.

Selección del nivel de significancia

Se utilizó el nivel de 0,05

Regla de decisión

En caso de que el Sig. > 0,05; se acepta la hipótesis nula.

En caso de que el Sig. < 0,05; se acepta la hipótesis alterna.

Resultado

Tabla Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Desempeño laboral	,366	80	,000	,633	80	,000
síndrome de Burnout	,425	80	,000	,558	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla evidencia que las dos variables tanto el síndrome de Burnout como desempeño laboral, cuentan con una significancia inferior al valor esperado 0,05. Por lo que indica que no provienen de distribuciones normales, porque se toma en cuenta la prueba no paramétrica de Spearman para evaluar cada hipótesis de investigación

Planteamiento de la hipótesis general

Ha: Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

H0: No existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Correlaciones			Desempeño laboral	síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,068
		Sig. (bilateral)	.	,551
		N	80	80
	síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,068	1,000
		Sig. (bilateral)	,551	.
		N	80	80

Interpretación

En la tabla se apreció que hay un p-valor o significancia que es mayor que 0,05. Ello quiere decir que la hipótesis nula se aceptó. Por tanto, estadísticamente no existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

H0: No existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

			Correlaciones	
			Agotamiento	Desempeño
			o	o laboral
Rho de Spearman	Agotamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,234*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,234*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla se apreció que hay un p-valor o significancia que es menor que 0,05. Ello quiere decir que la hipótesis nula se rechazó. Por tanto, estadísticamente existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023. A su vez se interpreta que la relación proporcional y leve al tener un coeficiente Rho de Spearman de 0,234.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

H0: No existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

		Correlaciones		
			desperso nalizació n	Desempe ño laboral
Rho de Spearman	Despersonaliza ción	Coeficiente de correlación	1,000	,176
		Sig. (bilateral)	.	,119
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,176	1,000
		Sig. (bilateral)	,119	.
		N	80	80

Interpretación

En la tabla se apreció que hay un p-valor o significancia que es mayor que 0,05. Ello quiere decir que la hipótesis nula se aceptó. Por tanto, estadísticamente no existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

H0: No existe relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

			realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,191
		Sig. (bilateral)	.	,089
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,191	1,000
		Sig. (bilateral)	,089	.
		N	80	80

Interpretación

En la tabla se apreció que hay un p-valor o significancia que es mayor que 0,05. Ello quiere decir que la hipótesis nula se aceptó. Por tanto, estadísticamente no existe relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación resultados

De acuerdo con el objetivo general, no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023, lo cual coincide con el estudio de Viteri (2021) encontrándose que no existe relación significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales evaluados. Sin embargo, existen estudios que no coinciden con los resultados de la investigación como es el caso de Márquez I. (2020) cuyos resultados mencionan que el síndrome de burnout se relaciona de forma negativa y significativa con su desempeño ($p=-0.506$). De igual manera en el estudio de Ancco, et al (2023) en su investigación realizada en el Perú titulada “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú”, en sus resultados el síndrome de burnout se relaciona de forma negativa moderada con el desempeño laboral en el sector salud del Perú, denotando que en la medida que se tenga un nivel bajo de síndrome de burnout, genera un mejor desempeño laboral y viceversa. En el estudio de Águila S. Pariona N. (2022) en sus resultados encontrados existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud que labora en el C.S de San Jerónimo. En el estudio de Campos & Laureano (2021) en su investigación realizada en Trujillo, titulada “Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo.” en sus resultados mostraron que existe relación entre el “burnout” y desempeño laboral en el Hospital Regional Docente de Trujillo. En el estudio de Alcántara (2021) en sus resultados mostraron que e: el nivel alto de síndrome de burnout se relaciona con un nivel bajo de desempeño laboral y viceversa. En el estudio de Yovera M. (2023) en sus resultados: se halló relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería. En conclusión; Con los resultados

obtenidos se puede evidenciar que a mayor nivel del síndrome de burnout en los enfermeros se presenta un menor nivel de desempeño laboral.

Según el primer objetivo específico, existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023, dichos resultados coinciden con el estudio de Márquez I. (2020) en sus resultados mostraron que existe un agotamiento laboral, lo cual se relaciona de forma negativa y significativa con su desempeño, al realizar un análisis de los resultados podemos evidenciar que a mayor nivel de agotamiento emocional el desempeño puede ser de regular a malo, lo cual se puede evidenciar con su labor diaria, “los factores emocionales y los cambios vertiginosos de las nuevas formas empresariales han generado consecuencias sobre los trabajadores”.

Prosiguiendo con el segundo objetivo específico, no existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023, lo que concuerda con Mayorga M (2018), que encontró un nivel bajo (51,8%) en el Hospital Regional de Ica. A su vez, al igual a que Águila S y Pariona M. (2018), cuyo nivel fue bajo (92.5%), lo cual su desempeño laboral es alto El modelo de Cherniss (1993) concentra buena parte de sus reflexiones en el grado de autoeficacia de los trabajadores. Afirma que aquellos empleados que tengan un sentimiento de autoeficacia con un nivel más alto estarían en mejores condiciones de afrontar exitosamente el estrés crónico, si bien la despersonalización es cuando un sujeto vive diferentes conflictos internos, en donde su autoestima es muy baja, es decir no se siente bien consigo mismo y esto produce reacciones o actitudes que son negativas, insensibles y llenas de cinismo cuando se enfrenta con los demás, lo cual la muestra de estudio en su gran

mayoría no ha presentado este problema por lo que su desempeño laboral es alto

Respecto al tercer objetivo específico, no existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023. Esto concuerda con lo hallado por Sotelo y Sotomayor (2020) que en un nosocomio de Ica mostraron las evidencias del nivel bajo en dicha dimensión (50%, N= 50). Esta una dimensión en lo cual el sujeto provoca de forma negativa un autoconcepto de sí mismo, lo cual no le permite continuar con sus labores cotidianas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Luego de haber comunicado los resultados de esta investigación, se llega a las siguientes conclusiones:

Primera: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Segunda: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Tercera: No existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Cuarta: No existe relación significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.

Recomendaciones

Primera: Al director de la clínica San Judas Tadeo se le sugiere que implemente ciertas medidas de intervención, de modo que el porcentaje del síndrome de burnout alcance un nivel bajo y no medio o regular como se encuentra en la actualidad.

Segunda: Al personal de enfermería, se le sugiere que registre sus testimonios acerca del agotamiento emocional, para que puedan ser motivo de reflexión conjunta durante las jornadas formativas de agosto y noviembre.

Tercera: A los próximos investigadores se les sugiere utilizar muestras mucho más grandes, de tal manera que las conclusiones acerca de la despersonalización y el síndrome de Burnout tengan mayor asidero.

Cuarta: Al encargado de recursos humanos de la clínica en cuestión, se le sugiere que evalúe la realización de una consultoría externa para prevenir la incidencia de la abaja realización personal en el personal que se encuentra en planilla.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara (2021) Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud contumazá durante la pandemia, 2021. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de Cajamarca. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4773/JULIA%20YASSELY%20ALCANTARA%20CABANILLAS.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Alharbi, J., Jackson, D., y Usher, K. (2019). Compassion fatigue in critical care nurses. *Saudi Medical Journal*, 40(11), 1087–1097. <https://doi.org/10.15537/SMJ.2019.11.24569>
- American Psychological Association. (2023a). *Apathy*. <https://dictionary.apa.org/apathy>
- Ancco, C. Quispe P. (2023) Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Revista de Investigación en Salud*, 2023; vol.6 (17) pp. 491 – 502. Disponible en: <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/341/883>
- Águila S. Pariona N. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas 2021. [Tesis de licenciatura] Universidad Tecnológica de los Andes. Disponible en: <https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/350/1/S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20del%20personal%20de%20salud%20que%20labora%20en%20el%20Centro%20de%20Salud.pdf>
- Aranda, I. (2019). El gran potencial de la psicología del trabajo [recurso de aprendizaje]. <https://www.copmadrid.org/wp/el-gran-potencial-de-la-psicologia-del-trabajo/>
- Baldonado et al (2019). Síndrome de burnout em trabalhadores de enfermagem brasileiros e espanhóis. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2818.3192>
- Bautista M. (2018) Incidencia de síndrome de burnout y su repercusión en el trabajo en equipo en enfermería [Tesis de licenciatura] [Internet].

- Universidad Autónoma de México; 2018. Available from:
<http://132.248.9.195/ptd2018/noviembre/0782664/Index.html>
- Buunk, W. y Schaufeli, D. (1998). The evaluation of an individual program: The role of inequity and social support. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 392-407.
- Campos C, Laureano M. (2021) Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo [Internet]. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2021. Available from: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17958>
- Campos, A., Marques, H. y Estramiana, J. (2021). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout. *Rev Asoc Esp Model Trab*, 29(6), 257-392. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-357.pdf>
- Carhuancho, M., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Carranza, M. y Granados, P. (2021). *Relación entre ansiedad y el síndrome de burnout en técnicos de enfermería de atención COVID-19 en Lima, 2020* [tesis para titulación, Universidad César Vallejo]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62962>
- Cerón, M. (2020). Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*, 1(1), 33-40. <https://doi.org/10.51597/rmicg.v1i1.55>
- Cherniss, C. y Krantz, L. (1983). The ideological community as an antidote to burnout in the human services. *Stress and burnout in the human service professions*, 198-212.
- Ccoscco A. (2021) Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. [Citado el 03 de setiembre de 2023]. Disponible en: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4829/T061_70076642_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Culquicondor R. (2021) Síndrome Burnout en personal de Enfermería del área COVID-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza [Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3934>
- Días S, Garcia S, Yanez A, (2022) Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia covid – 19, Rev. Horiz Enferm, 2022; 33 (2)123-131, Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf>
- ECURED. (2020) Desempeño laboral. [En línea]. [Fecha de acceso 10 de setiembre del 2023]. Disponible en: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Freudenberger, H. y Richelson, G. (1980). *Burn-out: the high cost of high achievement*. Anchor Press Ed.
- Golembiewski, T., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *The Journal of applied behavioral science*, 19(4), 461-481.
- Gordillo L, Medina C, Medina A, Pedraza F. (2018) Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de Bucaramanga en el segundo semestre del año 2018. Bucaramanga - Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia; 2018.
- Gutiérrez Aceves, G., Celis López, M., Moreno Jiménez, S., Farias-Serratos, F. y Suárez-Campos, J. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocién*, 11(4), 305–309.
- Harrison, W. (1983). A social competence model of burnout. En: B. Farber (Ed.), *Stress and burout in the human services professions* (pp. 29-39). Pergamon Press.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huamani A. (2022) en su investigación realizada en Lima titulada Síndrome Burnout y desempeño laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de San Juan de Lurigancho, Lima 2022. [Tesis de licenciatura] Universidad María Auxiliadora.

- Disponibile en:
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6521850>
- Huang Z. (2020) Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Res.* 2020;1(2).
- Juárez A. (2020) Burnout syndrome in healthcare personnel during the COVID-19 pandemic: An orange traffic light in mental health. *Salud UIS [Internet]*. 2020 [Fecha de acceso 10 de setiembre del 2023]; 52(1):8. Available from:
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/11528/11049>
- Lai M, Wang C, Hu W. (2020) Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Netw open [Internet]*; 3(3). Available from:
[10.1001/jamanetworkopen.2020.3976](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976)
- Lahite Y, Céspedes V, Maslen M. (2020) El desempeño del personal de Enfermería [Internet]. *Rev. Inf. Cient.*, 99(5): 494-502. [Citado en 2021, 17 de mayo]. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494
- Leyton, O. (2018). *La investigación en las ciencias sociales. Establecimiento de hipótesis, métodos y técnicas de investigación, información cualitativa y cuantitativa.* Trillas.
https://drive.google.com/file/d/1omib8tReP1J4kjY3HP468UrzWC3Hw_8A/view
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Manrique M, Rodríguez S. Desempeño laboral en enfermeras (os) de los Servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. [Tesis para optar el título profesional de enfermera]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. [Citado 22 de

- Quintana D, Tarqui C. “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú”. *Archivos de Medicina*, 2019; 20(1): p. 123-132.
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117–125.
- Rehder K, et al. (2020) Associations Between a New Disruptive Behaviors Scale and Teamwork, Patient Safety, Work-Life Balance, burnout, and Depression. *Jt Comm J Qual Patient Saf.* [Internet]. 2020 [Citado el 10 de setiembre de 2023]; 46(1): pp. 18-26. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31706686/>
- Rengifo (2022) Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope. *Rev, de investigación Valor agregado*. Vol. 9 (1) 2022; pág. 28 – 42.
- Rivera D, Martínez M. (2021) Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora – 2021. [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería]. Ica: Universidad Autónoma 97 de ICA; 2021. [Citado el 03 de agosto de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1068/3/Miguel%20%c3%81ngel%20Mart%c3%adnez%20Albornoz.pdf>
- Rodríguez, C., Breña, J. y Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. 3Ciencias. Editorial Área de Innovación y Desarrollo.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, A. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sotelo, R. y Sotomayor, O. (2020). *Calidad de vida profesional y síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospitañ Santa Maria del Socorro, Ica, 2020* [tesis de titulación, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1213>

- Tabares-Díaz, A., Martínez-Daza, V. y Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Thompson M., Page, S. y Cooper, C. (1993). A test of carver and scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*, 9(4), 221-235. <https://doi.org/10.1002/smi.2460090405>
- Vásquez, Aranda y Refugio (2020) Síndrome de Burnout y justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2020 [fecha de acceso 10 de setiembre del 2023]; 29(4). Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400330
- Vega C. “Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral De Los Profesionales De Enfermería En El Servicio De Hospitalización – Covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020.” [Tesis de licenciado]. Chíncha. Universidad Autónoma de Ica. 2020.
- Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinueza M. (2020) Síndrome de Burnout en médicos y enfermeros ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. [Fecha de acceso 9 de setiembre del 2023]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org>
- Villegas J, Choque R, Verduguez C, Aguilar A. (2021) Influence of the COVID-19 pandemic on the mental health of health care workers. Vol. 44, *Gaceta Medica Boliviana*. Facultad de Medicina Dr. Aurelio Melean; 2021. p. 75–80.
- Viteri J. (2021) Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo; [fecha de acceso 10 de setiembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67616/V_iteri_PJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- World Health Organization (2019). *Burn-out an occupational phenomenon:*

International Classification of Diseases.
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

- Yovera M. (2023) síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital militar en surco, Lima – 2022. [Tesis de licenciatura] Universidad Peruana de los Andes. Disponible en: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4018/YOVERA%20CHERO%20MARIA%20NATHALY.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Zerbini, G., Ebigbo, A., Reicherts, P., Kunz, M. y Messman, H. (2020). Psychosocial burden of healthcare professionals in times of COVID-19 – a survey conducted at the university hospital augsburg. *GMS German Medical Science*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.3205/000281>
- Zuta N, Castro L, Zela L. (2018) Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista científica de america latina y el caribe, españa y Portugal*, 2018; 12(3): p. 157-164.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: síndrome de burnout y desempeño laboral en técnicos de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo- Lima, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES		METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo- Lima, 2023? ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023. Determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Hipótesis específicas Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023. Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.</p>	<p>Síndrome de Burnout</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Falta de realización personal 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: investigación básica</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: 80 técnicos en enfermería</p> <p>Técnica e instrumento: Técnica: psicometría Instrumento: - Inventario de Burnout Maslach</p>
			<p>Desempeño Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones Interpersonales - Experiencia laboral o habilidad práctica - Satisfacción Laboral 	

<p>¿Cuál es la relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.</p>	<p>Existe relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo – Lima, 2023.</p>			<p>- Cuestionario de desempeño laboral</p> <p>Técnica de análisis y procesamiento de datos: Estadística descriptiva e inferencial</p>
---	---	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Buenos días: Soy bachiller de la carrera de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica. Mi nombre es: Luisa Elizabeth Santa Cruz Torres.

Los siguientes test, son parte de la investigación que tiene por objetivo “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en técnicos de enfermería de la clínica San Judas Tadeo- Lima, los test son de carácter anónimo y los resultados serán empleados solamente con fines de estudio.

1. Complete los datos generales

Sexo: Masculino Femenino

Lugar de procedencia:

Estado Civil: Soltero(a) Casado(a)

Conviviente(a) Viudo(a)

Número de Hijos:

Antigüedad en la Unidad donde labora: Años Meses

INVENTARIO DE BURNOUT MASLACH

INSTRUCCIONES:

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Alguna vez al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente

N.º	Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido al trabajo me siento emocionalmente cansado							
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	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis usuarios.							
5	Trato a algunos pacientes de manera apática e impersonal.							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis pacientes.							
8	Me siento desgastado y agotado con mi trabajo.							
9	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me encuentro frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Siento que me preocupa poco lo que ocurra con los pacientes.							
16	Trabajar directamente con los pacientes me produce estrés.							
17	Puedo crear un ambiente relajado con mis pacientes							
18	Me siento animado después de trabajar con mis pacientes							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena este trabajo.							
20	Creo que estoy trabajando demasiado.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los valores?					
2	¿En el equipo profesional toma en cuenta la igualdad?					
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?					
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?					
5	¿Usted socializa fácilmente con sus pacientes?					
6	¿Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado?					
7	¿Considera importante los grados y títulos para su desempeño?					
8	¿La competencia profesional se mide por los años de experiencia?					
9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?					
10	¿Usted cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?					
11	¿Es necesario que sea capacitada(o) periódicamente?					
12	¿Está usted calificado para asumir roles de líder?					
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?					
14	¿Considera usted importante la autonomía en la toma de decisiones?					
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?					
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?					
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?					
18	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?					
19	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?					
20	¿Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando?					

Anexo 3: validación de jueces expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN TÉCNICOS DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TADEO - FIM 2023
 Nombre del Experto: M^c. JULIO YENKO OYANGUREN GOYA

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumplir/No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado.	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables.	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado.	Si cumple	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario.	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad.	Si cumple	
6. Intersusabilidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación.	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado.	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores.	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación.	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación.	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable


 Apellidos y Nombres del validador: Julio Yenke Oyanguren Goya
 Grado académico: Maestro
 N°. DNI: 46391478

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: *SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN SERVIDOR DE EMERGENCIAS DE LA COMISIÓN DE FUERzas ARMADAS PERUANAS*

Nombre del Experto: *MG. MICHAEL STEVE TITO MÜLLER*

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Coherencia	Las preguntas están expresadas en aspectos coherentes	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Diferencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Coherencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Se aplica instrumento

[Firma]
 MICHAEL STEVE TITO MÜLLER
 PSICÓLOGO
 C. P. P. 46875

Apellidos y Nombres del validador: *Tito Müller, Michael Steve*
 Grado académico: *Maestro*
 N.º DNI: *42109390*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL

EN TÉCNICOS DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TABOY - IBERROLTA

Nombre del Experto: JESSIBETS GOMARA RIQUE GARCÍA

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos objetivos	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una Organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del Cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Es aplicable


 Jessibets Gomara Rique Garcia
 Psicóloga

Apellidos y Nombres del validador:
 Grado académico: Maestra
 Nº. DNI: 47739166

Jessibets Gomara
 Rique Garcia.

Anexo 4: Base de datos

Relaciones interpersonales					Experiencia o Habilidad práctica												Satisfacción laboral				TOTAL		
items 1	items 2	items 3	items 4	items 5		items 6	items 7	items 8	items 9	items 10	items 11	items 12	items 13	items 14	items 15	items 16		items 17	items 18	items 19	items 20		TOTAL
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	49	5	5	5	4	19	93
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	48	5	5	5	3	18	91
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	52	5	5	5	5	20	97
4	3	3	3	4	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	3	5	4	16	55
5	3	4	3	5	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	25	5	5	5	5	20	65
5	5	4	4	5	23	4	4	5	4	1	4	4	5	3	4	4	42	5	5	5	5	20	85
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52	5	4	5	4	18	95
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50	4	4	5	5	18	93
5	3	5	4	5	22	5	5	5	5	1	5	2	5	3	5	5	46	5	5	5	5	20	88
5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	1	5	2	2	3	5	5	42	5	5	5	5	20	86
4	3	3	4	3	17	4	3	1	5	1	5	2	2	4	5	3	35	3	3	3	5	14	66
5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	16	83
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	48	4	5	5	4	18	86
5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	47	4	5	5	4	18	90
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	3	4	15	86
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	48	4	5	5	4	18	91
5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	1	2	3	3	9	68
4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	5	5	4	18	87
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	50	5	5	5	3	18	93

5	5	5	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	47	5	5	5	3	18	88
5	5	5	4	4	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	3	2	2	10	55
4	4	3	2	4	17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	25	5	4	4	4	17	59
5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	46	5	5	5	4	19	88
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	3	18	87
5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	44	5	5	5	5	20	87
5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45	5	5	5	5	20	89
5	5	5	4	5	24	5	5	2	3	2	5	5	2	3	5	5	42	5	5	5	4	19	85
5	4	5	4	5	23	5	5	3	5	1	5	5	5	4	5	5	48	5	5	5	4	19	90
3	3	3	3	5	17	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	49	5	5	5	3	18	84
5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	47	4	5	5	5	19	89
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53	5	5	5	5	20	98
5	3	5	5	5	23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	2	2	2	9	66
3	3	3	3	5	17	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35	5	5	5	3	18	70
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52	4	5	5	5	19	96
5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	3	18	95
5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	2	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	19	92
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	5	5	19	88
3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	2	4	5	5	16	66
5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45	4	5	5	5	19	88
5	5	5	4	5	24	5	5	2	3	2	5	5	2	3	5	5	42	5	5	5	4	19	85
5	4	5	4	5	23	5	5	3	5	1	5	5	5	4	5	5	48	5	5	5	4	19	90
4	3	3	3	4	17	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	49	5	5	5	3	18	84
5	4	5	4	5	23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	24	5	5	5	3	18	65
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53	5	5	5	5	20	98

5	3	5	5	5	23	5	5	4	5	2	5	5	5	3	5	5	49	5	5	5	4	19	91
5	3	3	3	3	17	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	51	5	5	5	3	18	86
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52	4	5	4	5	18	95
5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	3	18	95
5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	2	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	19	92
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	52	4	4	4	4	16	91
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	5	5	18	87
5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	44	4	2	5	5	16	83
5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45	4	4	4	5	17	86
5	5	5	4	5	24	5	5	2	3	2	5	5	2	3	5	5	42	5	5	4	4	18	84
5	4	5	4	5	23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	25	4	4	4	4	16	64
4	3	3	3	4	17	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	49	5	5	5	3	18	84
5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	47	4	4	4	3	15	85
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53	5	5	5	5	20	98
5	3	5	5	5	23	5	5	4	5	2	5	5	5	3	5	5	49	5	5	5	2	17	89
5	3	3	3	3	17	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	51	5	5	5	3	18	86
5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	29	3	3	3	3	12	66
5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54	5	4	4	3	16	93
5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	2	4	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	19	92
4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	52	5	4	4	5	18	93
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	47	5	4	4	5	18	90
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	52	5	4	4	5	18	94
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47	5	4	4	5	18	90
5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46	5	4	4	5	18	87
4	3	3	3	3	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	5	4	4	5	18	56

5	3	3	3	3	17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	46	5	4	4	5	18	81
4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	50	5	4	3	5	17	90
4	3	3	3	3	16	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	48	5	5	4	5	19	83
5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	51	5	4	4	5	18	94
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	47	5	4	4	5	18	90
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52	5	4	4	5	18	95
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	49	5	4	4	5	18	92
5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	51	5	4	4	5	18	92
4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	51	5	4	4	5	18	92
4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	5	3	3	5	16	66
5	5	5	5	5	25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	5	4	2	5	16	63

Anexo 5: Informe de Turnirin al 28% similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
SANTA CRUZ TORRES LUISA ELIZABETH .pdf	LUISA ELIZABETH SANTA CRUZ TORRES
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
18116 Words	88671 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
92 Pages	1.3MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Mar 21, 2024 9:53 AM GMT-5	Mar 21, 2024 9:54 AM GMT-5
● 21% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none">• 18% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 12% Base de datos de trabajos entregados• 2% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)	
Resumen	

● 21% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% 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.uwlener.edu.pe Internet	5%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	3%
3	repositorio.unc.edu.pe Internet	3%
4	Universidad Autónoma de Ica on 2023-03-11 Submitted works	3%
5	ti.autonomadeica.edu.pe Internet	1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	repositorio.utea.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

9	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-20 Submitted works	<1%
10	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11 Submitted works	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-22 Submitted works	<1%
12	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
13	repositorio.usmp.edu.pe Internet	<1%
14	Universidad Autónoma de Ica on 2023-10-08 Submitted works	<1%
15	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
16	Universidad Continental on 2023-01-23 Submitted works	<1%
17	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-13 Submitted works	<1%
18	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-08-21 Submitted works	<1%
19	Universidad Tecnológica de los Andes on 2022-02-03 Submitted works	<1%
20	repositorio.unid.edu.pe Internet	<1%
21	Universidad Católica de Santa María on 2022-10-06 Submitted works	<1%
Descripción general de fuentes		

Anexo 6: Evidencia fotográfica



