



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

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

PRESENTADO POR

Milla Jesús, Sergio Ronald

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

ASESOR

Dra. Anticona Valderrama, Daniela Milagros

<https://orcid.org/0000-0002-1189-4789>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 09 de agosto del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Bach. Milla Jesús Sergio Ronald**, de la Facultad de salud, del programa Académico de ENFERMERIA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

“Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,



Firmado digitalmente por:
ANTICONA VALDERRAMA DANIELA
MILAGROS FIR 47152075 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 09/08/2025 12:26:57-0500

Dra. Daniela Milagros Anticona Valderrama
DNI N° 47152075

Código ORCID N.º <https://orcid.org/0000-0002-1189-4789>

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARIA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **SERGIO RONALD MILLA JESUS** identificado con **DNI N° 44874755**, en mi condición de bachiller del programa de estudios de **Enfermería**, de la Facultad **Ciencias de la Salud**, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la tesis titulada "**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE NEFROLOGÍA EN LA CLÍNICA IBEROAMERICANA, PUENTE PIEDRA, 2025**", declaro bajo juramento que:

- a) La investigación realizada es de nuestra 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, los investigadores no han 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:

14% similitud

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, 5 de setiembre de 2025


SERGIO RONALD MILLA JESUS

DNI N° 44874755



A LA VUELTA 



**CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDO
 CORRESPONDE A: SERGIO RONALD MILLA TEJU
 IDENTIFICADO (A) CON DNI: 44874785
 SE LEGALIZA LA FIRMA MAS NO EL CONTENIDO.
 C.B. 39002.
 HUACHO 05 SEP. 2025**



Kelly Karolina Kuzma Alfaro
KELLY KUZMA ALFARO
 NOTARIA DE LA PROV HUAURA



Yo, SERGIO RONALD MILLA JESUS identificado con DNI N° 44874785, en mi condición de estudiante de la Universidad Autónoma de Huancayo, en el programa de estudios de Ingeniería Civil, con la especialidad de Ingeniería de Edificación, he sido informado de la existencia del "SINDROME DE BURNOUT" y de las consecuencias que puede tener en la salud física y mental, así como de las medidas preventivas que se deben tomar para evitarlo. Asimismo, he sido informado de la existencia del "SINDROME DE BURNOUT" y de las consecuencias que puede tener en la salud física y mental, así como de las medidas preventivas que se deben tomar para evitarlo.

(a) La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción y presentación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio ha sido publicado en un periódico profesional, en línea de acceso público, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 27122, Ley de Promoción de la Transparencia y Acceso a la Información Pública.

(b) Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, los investigadores no han incurrido en el fraude, duplicidad, copia o adulteración de datos, ni en la manipulación de la información.

(c) La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la universidad (no mayor al 30%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del 14%.

14% similitud

Autónoma de la Universidad Autónoma de Huancayo, en el programa de estudios de Ingeniería Civil, con la especialidad de Ingeniería de Edificación, he sido informado de la existencia del "SINDROME DE BURNOUT" y de las consecuencias que puede tener en la salud física y mental, así como de las medidas preventivas que se deben tomar para evitarlo.



Sergio Ronald Milla Teju
 SERGIO RONALD MILLA JESUS

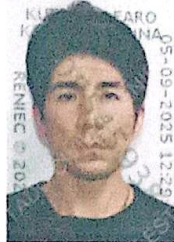
DNI N° 44874785



0117941852



**NOTARIA
KUZMA ALFARO KELLY CAROLINA
SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



INFORMACIÓN PERSONAL

DNI 44874755
Primer Apellido MILLA
Segundo Apellido JESUS
Nombres SERGIO RONALD

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

Sergio Ronald Milla Jesus
MILLA JESUS, SERGIO RONALD
DNI 44874755



INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

Operador: 08545938 - Rodolfo Tarcilo Perez Sanchez
Fecha de Transacción: 05-09-2025 12:29:12
Entidad: 10077217822 - KUZMA ALFARO KELLY CAROLINA

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Puede verificar la información en línea en:
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pa/identifica3/verification.do>
Número de Consulta: 0117941852



00000000

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por darme la fortaleza, salud y perseverancia para culminar esta etapa.

A mi familia, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante, quienes han sido mi mayor motivación en cada paso del camino.

A los profesionales de enfermería, por su labor incansable y compromiso diario, quienes me inspiraron a realizar esta investigación con el fin de aportar al bienestar de quienes cuidan a otros

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, por guiarme en mi camino y poder tomar decisiones concretas para mi desarrollo personal y profesional.

Agradezco también a mi familia por el largo acompañamiento durante este proceso y el apoyo incondicional que me brindaron para lograr este objetivo.

Expreso mi gratitud a mi asesora Daniela Milagros Anticona Valderrama, por sus enseñanzas, orientación y acompañamiento académico durante este proceso.

Agradezco de manera especial a la Clínica Iberoamericana de Puente Piedra, por permitirme desarrollar esta investigación y brindar las facilidades necesarias para la recolección de datos.

Expreso mi gratitud a mi asesora Daniela Milagros Anticona Valderrama, por sus enseñanzas, orientación y acompañamiento académico durante este proceso.

Finalmente, agradezco a mis amigos y compañeros, por su apoyo moral, sus palabras de aliento y por compartir conmigo este camino de aprendizaje y crecimiento personal.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025. Para ello, aplicando una metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, con la población conformada por 64 enfermeros que laboran en la Clínica Iberoamericana, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, los instrumentos empleados fueron el cuestionario para síndrome de burnout y otro para desempeño laboral. En los resultados indicaron con respecto al síndrome de burnout, el 89,1% (n=57) presenta un nivel alto, mientras que solo el 10,9% (n=7) muestra un nivel medio. En cuanto al desempeño laboral, el 73,4% (n=47) presenta un nivel medio, mientras que el 26,6% (n=17) tienen un nivel alto. Acorde a la hipótesis planteada, se obtuvo una correlación negativa muy débil donde el valor de p fue de 0,309, siendo mayor al nivel de significancia de 0,05, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula. Finalmente se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Palabras Clave: Síndrome de burnout, Estrés laboral, Desempeño laboral, Profesional de Enfermería, Nefrología.

Abstract

The overall objective of this study was to determine the relationship between burnout syndrome and job performance in nephrology nursing professionals at the Iberoamericana Clinic, Puente Piedra, 2025. To this end, applying a basic methodology, quantitative approach, non-experimental design, and correlational level, with a population of 64 nurses working at the Iberoamericana Clinic, the data collection technique was a survey, and the instruments used were a questionnaire for burnout syndrome and another for job performance. The results indicated that with regard to burnout syndrome, 89.1% (n=57) had a high level, while only 10.9% (n=7) had a medium level. In terms of work performance, 73.4% (n=47) showed a medium level, while 26.6% (n=17) showed a high level. In accordance with the hypothesis, a very weak negative correlation was obtained, with a p-value of 0.309, which is greater than the significance level of 0.05. Therefore, the null hypothesis is not rejected. Finally, it is concluded that there is no statistically significant relationship between burnout syndrome and job performance.

Keywords: Burnout syndrome, Work stress, Work performance, Nursing professional, Nephrology.

Portada	i
Constancia	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general	viii
Índice de tablas académicas	x
Índice de figuras	xi
I.INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.6
II.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.7
2.1 Descripción del problema	¡Error! Marcador no definido.7
2.2 Pregunta de investigación general	20
2.3 Pregunta de investigación específicas	¡Error! Marcador no definido.
2.4 Objetivo general	¡Error! Marcador no definido.
2.5 Objetivos Específicos	¡Error! Marcador no definido.
2.6 Justificación e importancia	22
2.7 Alcances y limitaciones	¡Error! Marcador no definido.3
III. MARCO TEÓRICO	¡Error! Marcador no definido.4
3.1 Antecedentes	¡Error! Marcador no definido.5
3.1.1 Antecedentes internacionales	25
3.1.2 Antecedentes nacionales	27
3.1.3 Antecedentes locales	29
3.2 Bases teóricas	¡Error! Marcador no definido.
3.3 Marco conceptual	¡Error! Marcador no definido.5
IV. METODOLOGÍA	¡Error! Marcador no definido.7
4.1. Tipo y nivel de investigación	39
4.1.1. Enfoque	39
4.1.2. Tipo	39
4.1.3. Nivel	39
4.2. Diseño de Investigación	39
4.3. Hipótesis general y específicas	¡Error! Marcador no definido.

4.3.1. Hipótesis general	
¡Error! Marcador no definido.0	
4.3.2. Hipótesis específicas	
¡Error! Marcador no definido.1	
4.4. Identificación de las variables	¡Error! Marcador no definido.1
4.5. Matriz de operacionalización de variables	¡Error! Marcador no definido.3
4.6. Población y Muestra	44
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	46
V. RESULTADOS	¡Error! Marcador no definido.8
5.1 Presentación de resultados	¡Error! Marcador no definido.8
5.2 Interpretación de resultados	¡Error! Marcador no definido.7
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	¡Error! Marcador no definido.8
6.1. Análisis inferencial	¡Error! Marcador no definido.8
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	¡Error! Marcador no definido.5
7.1. Comparación de resultados	¡Error! Marcador no definido.5
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.7
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 1: Matriz de Consistencia	¡Error! Marcador no definido.83
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	85
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	94
Anexo 4: Base de datos	100
Anexo 5: Evidencia fotográfica	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 6: Informe de Turnitin al ..% de similitud	¡Error! Marcador no definido.108

Índice de tablas académicas

<i>Tabla N°1. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025</i>	48
<i>Tabla N°2. Síndrome de burnout en su dimensión factores ambientales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025</i>	49
<i>Tabla N°3. Síndrome de burnout en su dimensión factores organizacionales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025</i>	50
<i>Tabla N°4. Síndrome de burnout en su dimensión factores individuales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025</i>	51
<i>Tabla N°5. Desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025</i>	52
<i>Tabla N°6. Desempeño laboral en su dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025</i>	53

Tabla N°7. Desempeño laboral en su dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
54

Tabla N°8. Desempeño laboral en su dimensión liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
55

Tabla N°9. Desempeño laboral en su dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
56

Tabla N°10. Test de Normalidad KS
58

Tabla N°11. Prueba de Hipótesis general
59

Tabla N°12. Prueba de Hipótesis específica 1
60

Tabla N°13. Prueba de Hipótesis específica 2
61

Tabla N°14. Prueba de Hipótesis específica 3
62

Tabla N°15. Prueba de Hipótesis específica 4
63

Índice de figuras

Figura N°1. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
48

Figura N°2. Síndrome de burnout en su dimensión factores ambientales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
49

Figura N°3. Síndrome de burnout en su dimensión factores organizacionales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
50

Figura N°4. Síndrome de burnout en su dimensión factores individuales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
51

Figura N°5. Desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
52

Figura N°6. Desempeño laboral en su dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
53

Figura N°7. Desempeño laboral en su dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
54

Figura N°8. Desempeño laboral en su dimensión liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
55

Figura N°9. Desempeño laboral en su dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025
56

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout, o agotamiento laboral, es una respuesta al estrés crónico mal gestionado en el ámbito laboral, que afecta progresivamente tanto la salud mental como física del trabajador, manifestándose en agotamiento emocional, despersonalización y una disminución del logro personal. Esta condición es especialmente frecuente en profesiones con alta carga emocional, como la salud, la educación o los servicios sociales, y puede desencadenar trastornos como ansiedad, depresión, insomnio y dolencias físicas. A su vez, el desempeño laboral, entendido como la eficacia, calidad y compromiso con que una persona cumple sus funciones, depende en gran medida del equilibrio emocional, la motivación y las condiciones del entorno de trabajo. Cuando el burnout se instala, no solo deteriora el bienestar individual, sino que también impacta negativamente en la productividad, el clima organizacional y la calidad del servicio que se brinda.

Este estudio se enfocará en los profesionales de enfermería, quienes enfrentan altos niveles de estrés laboral. El burnout puede limitar su desempeño, afectando la calidad del cuidado y los resultados institucionales. El objetivo es analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros del área de nefrología de la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025. Se busca aportar al diseño de estrategias que promuevan la salud mental y mejoren el ambiente laboral, con impacto positivo en la atención al paciente.

La presente investigación consta de siete capítulos y su distribución es la siguiente: Capítulo I: Introducción, describe de forma concisa el concepto de las variables. Capítulo II: Planteamiento del problema, describe la problemática de la investigación desde el ámbito mundial hasta el ámbito local; da a conocer la pregunta de investigación general y específicas, los objetivos generales y específicos, justificación e importancia, como también, alcances y limitaciones del estudio. Capítulo III: Marco teórico, investigaciones internacionales, nacionales y locales, así mismo, las bases teóricas. Capítulo IV: Metodología, se describe el tipo, nivel, diseño, operacionalización de variables, hipótesis general y específicas, población, muestra, técnica e instrumentos, recolección de datos,

técnicas de análisis e interpretación de datos. Capítulo V: Cronograma de actividades, se presentan las actividades durante la investigación. Capítulo VI: Presupuesto, y el fondo a utilizar durante la investigación. Capítulo VII: Referencias bibliográficas, en él se estarán redactando las citas en formato vancouver.

El autor.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

El síndrome de burnout (SB) en el personal de enfermería en situaciones de alta demanda dentro del área de Nefrología genera un impacto negativo en los sistemas de salud. La complejidad del manejo de pacientes con enfermedades renales crónicas, sumada a la carga laboral y el agotamiento emocional, eleva considerablemente el estrés en estos profesionales (1). El desempeño laboral es el nivel de cumplimiento con el que el enfermero realiza sus actividades propias, en función de los objetivos y estándares establecidos. Estudios en países desarrollados, en el Hospital Nacional de Alemania destacan que los niveles de SD en estas áreas son comparables a los de unidades de cuidados intensivos, evidenciando la magnitud del problema, afectando el desempeño de los enfermeros (2).

En América Latina, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en 2024, refiere que los enfermeros enfrentan condiciones laborales complejas, con limitaciones estructurales, largas jornadas y menor acceso a tecnología avanzada, lo que dificulta su labor en la atención de pacientes (3). La alta demanda en la administración de tratamientos como la hemodiálisis sobrecarga a los enfermeros, afectando su salud y capacidad de respuesta (4). Es por ello que, el SB en estos entornos se asocia con alta rotación de personal y una menor calidad en la atención de pacientes con enfermedades renales. De una manera general, en América Latina, el SB en el cuidado de pacientes nefrológicos exige soluciones urgentes para la seguridad del profesional de salud como del paciente (5).

En Perú, el Ministerio de Salud (MINSU), por parte del Hospital Sergio E. Bernales en 2023, menciona que el SB ha aumentado entre el personal de enfermería del servicio de Nefrología, especialmente en centros con alta carga asistencial y escasos recursos. La escasez de infraestructura y personal capacitado dificulta un ambiente laboral adecuado, agravándose en situaciones donde se requiere un monitoreo continuo y preciso de pacientes en tratamientos como la diálisis (6). Además, en otro estudio en el Centro de Salud Alberto Barton, mencionan que la ausencia de protocolos específicos para manejar el

estrés, junto con la sobrecarga de trabajo y la limitada tecnología disponible, agravan la situación, aumentando la probabilidad de errores y disminuyendo la eficiencia del personal permitiendo la aparición del SB (7).

De esta manera, en Lima, en otro estudio en el Hospital Guillermo Almenara, menciona que ha identificado que el SB afecta directamente en el desempeño de los enfermeros en la atención de usuarios nefrológicos, especialmente en instituciones de salud públicas y privadas (8). Este aspecto acorde a la Dirección Regional de Tumbes, es especialmente relevante en las unidades de diálisis y hospitalización de pacientes con insuficiencia renal, donde el tiempo y la precisión en los cuidados son factores decisivos y el rendimiento de los profesionales puede tener consecuencias críticas para la salud del paciente (9). Además, en otro estudio en el Hospital de Tarapoto, se evidencia la necesidad urgente de implementar estrategias efectivas en la disminución del estrés en enfermería, con la finalidad de mejorar la atención, proteger el bienestar del personal y asegurar una atención oportuna en el sistema de salud (10).

Por lo que, en la Clínica Iberoamericana ubicada en Puente Piedra, los enfermeros que atienden a usuarios nefrológicos enfrentan una elevada carga laboral debido al número reducido de profesionales frente a la creciente demanda de tratamientos como la hemodiálisis. Esta situación se ve agravada por la presión constante de realizar un monitoreo riguroso, administrar terapias críticas y responder rápidamente ante complicaciones, todo en un entorno con recursos tecnológicos limitados. La falta de personal, sumada a la escasez de equipos modernos, incrementa el estrés físico y emocional del enfermero, afectando su capacidad de toma de decisiones precisas y oportunas, lo que puede comprometer la calidad de atención al paciente y generar un ambiente laboral poco saludable. En este sentido, es fundamental identificar factores críticos que permitan implementar estrategias para mejorar su bienestar y optimizar la calidad del servicio asistencial.

2.2 Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025?

2.3 Pregunta de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025?

P.E.4: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025?

2.4 Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025.

2.5 Objetivos Específicos

O.E.1: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025.

O.E.2: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025.

O.E.3: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025.

O.E.4: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025.

2.6 Justificación e importancia

2.6.1 Justificación teórica

La justificación teórica del estudio ha radicado en que el síndrome de burnout en el entorno laboral de la enfermería ha sido ampliamente abordado en teorías relacionadas con el bienestar ocupacional y el desempeño profesional en contextos de alta presión. Así, el síndrome de burnout puede reducir el rendimiento de los trabajadores y afectar su bienestar general, especialmente en profesiones que requieren un contacto directo y constante con los pacientes. En cuanto al síndrome de burnout, se empleará la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, que sugiere que cuando las demandas del entorno superan la capacidad del profesional para enfrentarlas, se genera un agotamiento físico y emocional que afecta la capacidad para proporcionar un cuidado de calidad. Para el desempeño laboral, se tomará como base a Callista Roy en su Teoría de la Adaptación, destaca importancia del entorno adecuado y favorable tanto para el paciente como para el personal de salud, lo que influye directamente en la efectividad y eficiencia del trabajo de enfermería. Este estudio aportará al conocimiento teórico sobre el estrés ocupacional en ambientes críticos, permitiendo una mejor comprensión de cómo el estrés impacta la toma de decisiones en servicios especializados.

2.6.2 Justificación práctica

A nivel práctico, este estudio ha tenido el potencial de impactar directamente en la calidad del servicio de salud al proponer recomendaciones para reducir el SB de enfermeros, mejorando su desempeño del servicio de nefrología. Identificar los factores específicos que generan estrés en el servicio de nefrología y cómo estos afectan la efectividad profesional permitirá diseñar intervenciones para mitigar el estrés, como programas de capacitación, medidas de apoyo emocional

o mejoras en la infraestructura laboral. La implementación de estas estrategias contribuiría en el bienestar del enfermero, además de seguridad y satisfacción de los pacientes, al reducir la probabilidad de errores y aumentar la calidad de la atención.

2.6.3 Justificación metodológica

La justificación metodológica, ha sido necesario para generar datos empíricos que contribuyan a un análisis riguroso de ambas variables principales del servicio en nefrología. Mediante un diseño no experimental y nivel correlacional, además de descriptivo y cuantitativo porque se busca medir las variables de síndrome de burnout y desempeño laboral. Recolectando datos mediante encuestas y/o entrevistas permite obtener información directa de los profesionales de enfermería, obteniendo tanto los factores estresantes específicos como los efectos de estos sobre su rendimiento. Este enfoque metodológico facilita la identificación de patrones y factores de riesgo, ofreciendo una base sólida para futuras intervenciones o estudios comparativos en diferentes entornos hospitalarios.

Importancia

Este estudio ha sido importante porque el síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del servicio de nefrología puede afectar su desempeño, comprometiendo la calidad del cuidado brindado a pacientes con enfermedades renales, quienes requieren una atención especializada y continua. Identificar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño permitirá implementar estrategias para mejorar el bienestar del personal, disminuir errores en la atención y mejorar los resultados en la salud de los pacientes, contribuyendo así a un sistema de salud más eficiente y humanizado. Esta investigación se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3: Salud y bienestar, que busca garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos en todas las edades. Al abordar el síndrome de burnout en el personal de enfermería, el estudio contribuye a la creación de entornos laborales más saludables y a la mejora de la calidad del cuidado, lo que impacta positivamente en la salud de los pacientes y en el bienestar de los profesionales de la salud.

2.7 Alcances y limitaciones

El estudio estuvo dirigido exclusivamente al personal de enfermería que labora de manera permanente que laboran en el servicio de nefrología de la Clínica Iberoamericana, considerando turnos diurnos y nocturnos. Asimismo, se espera que los resultados puedan contribuir al diseño de estrategias de intervención institucional para el manejo del estrés laboral, mejora del bienestar ocupacional y optimización del desempeño profesional en contextos de alta demanda asistencial como lo es el área de nefrología.

Además, las limitaciones del estudio se han encontrado como la restricción institucional, ya que se abarca únicamente al servicio de nefrología de la Clínica Iberoamericana en Puente Piedra, lo que limita la generalización de los resultados a otros contextos. Asimismo, el tamaño de la población o muestra puede ser reducido debido al número limitado de profesionales de enfermería en dicho servicio, lo que podría afectar la representatividad estadística. Por último, no se consideran otros factores externos que podrían influir en el desempeño laboral, como el ambiente organizacional, las condiciones contractuales o la carga laboral global del establecimiento.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

3.1.1 Antecedentes internacionales

Ibrahim et al., (11), en el 2023, en Egipto, tuvieron como objetivo analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros. Se empleó un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 128 enfermeros. En sus resultados, el 71,1 % presentaba un nivel moderado de síndrome de burnout, mientras que el 56,8 % mostró un desempeño laboral también de nivel moderado. Sin embargo, el análisis inferencial mediante la prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de -0.105 con un valor de $p=0.238$, indicando que no existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Por tanto, se concluye que es fundamental implementar estrategias institucionales que promuevan el bienestar psicológico, fortalezcan el soporte organizacional y optimicen las condiciones laborales para prevenir el deterioro del desempeño en contextos de alta demanda asistencial.

Ateeg, (12), en el 2024, en Arabia Saudita, tuvieron como objetivo evaluar el desempeño y el síndrome de burnout en enfermeros. Es una investigación cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 50 enfermeros que respondieron dos cuestionarios para las dos variables. Los resultados indicaron que el 58 % de los enfermeros evaluados presentó un desempeño laboral satisfactorio, mientras que el 60 % evidenció un nivel alto de síndrome de burnout, lo que refleja una alta incidencia de agotamiento emocional en el personal de enfermería, a pesar de que una parte significativa aún mantiene un desempeño aceptable. No obstante, el análisis inferencial mediante la prueba de correlación de Spearman mostró una relación negativa significativa ($r = -0.487$; $p = 0.001$) entre ambas variables, concluyéndose que, a mayor nivel de burnout, menor es el desempeño laboral. Esta asociación sugiere que el desgaste emocional y físico influye directamente en la capacidad de los enfermeros para cumplir con sus funciones de manera eficiente, afectando no solo su rendimiento profesional, sino también la calidad del cuidado brindado al paciente.

Chaguay, (13), en el 2022, en Ecuador, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros. En el aspecto metodológico, fue cuantitativa, no experimental y correlacional, con la participación de 152 enfermeros que respondieron dos cuestionarios para síndrome de burnout y desempeño profesional. Los resultados mostraron que el 100 % de los enfermeros evaluados presentó algún nivel de síndrome de burnout y algún grado de desempeño laboral, lo que evidencia la presencia generalizada de agotamiento emocional en el personal de salud. El análisis estadístico mediante la prueba de correlación de Spearman reveló una relación directa y significativa ($Rho = 0.570$; $p < 0.01$) entre ambas variables, concluyéndose que, a medida que aumenta el nivel de burnout, también se incrementa el desempeño laboral.

Jordán, (14), en el 2022, en Ecuador, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros. Fue un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, con la participación de 102 enfermeros a quienes se aplicaron cuestionarios sobre burnout y desempeño profesional. Los resultados mostraron que el 68,6 % de los enfermeros presentaba niveles intermedios de síndrome de burnout, mientras que solo el 21,6 % reportó un desempeño laboral alto, lo que una parte considerable del personal experimenta un grado significativo de agotamiento emocional que podría estar afectando su rendimiento profesional. El análisis inferencial, realizado a través de la prueba de correlación de Spearman, mostró una correlación negativa y significativa ($r = -0.432$; $p < 0.01$), concluyéndose que, a mayor presencia de burnout, menor es el nivel de desempeño profesional. Esta relación refleja cómo el desgaste crónico afecta la energía, motivación y capacidad de respuesta de los enfermeros, influyendo negativamente en su eficacia laboral y en la calidad del cuidado brindado.

Chuchuca y Mora, (15), en el 2020, en Ecuador, tuvieron como objetivo determinar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño del personal de enfermería. Se utilizó un enfoque deductivo, inductivo y correlacional, con la

participación de 74 enfermeros a quienes se aplicaron cuestionarios para medir ambas variables. Los resultados indicaron que los enfermeros evaluados presentaban un bajo desempeño profesional acompañado de un alto nivel de síndrome de burnout, lo que evidencia una situación crítica en términos de bienestar laboral y eficacia en el cumplimiento de funciones. El análisis inferencial mediante la prueba de correlación de Spearman reveló un coeficiente de -0.521 con un valor de significancia $p < 0.01$, lo que indica una correlación negativa significativa entre ambas variables, concluyéndose que, a mayor presencia de burnout, menor es el nivel de desempeño profesional en los enfermeros. Además, este hallazgo confirma que el agotamiento emocional, físico y mental deteriora la capacidad del personal para rendir de manera óptima, afectando no solo su productividad, sino también la seguridad y calidad del cuidado al paciente.

3.1.2 Antecedentes nacionales

Fuentes y Hurtado, (16), en el 2022, en Chincha, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el nivel de síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería. Se trató de una investigación cuantitativa, no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional, con una muestra de 76 enfermeras. La técnica utilizada fue la entrevista, y los instrumentos fueron cuestionarios. Los resultados mostraron que el 31,6 % de las enfermeras presentaban un nivel alto de síndrome de burnout, mientras que el 85,5 % evidenció un desempeño laboral considerado bueno. Sin embargo, el análisis estadístico mediante la prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de -0.476 con un valor de significancia $p < 0.01$, indicando una correlación negativa significativa entre el burnout y el desempeño laboral. Es por ello, se concluye que, a mayor nivel de burnout, menor es el desempeño laboral de las enfermeras, lo cual pone en evidencia que el desgaste emocional y físico impacta directamente en la capacidad de respuesta, la atención al detalle y la calidad del cuidado brindado.

Gamarra y Arévalo, (17), en el 2023, en Lima, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería. Se trató de una investigación cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 80 enfermeras. La técnica utilizada fue la entrevista, y los instrumentos empleados fueron cuestionarios. Los resultados indicaron que el 52,5 % de los enfermeros presentaban un síndrome de burnout en nivel regular, mientras que el 51,2 % reportó un desempeño laboral también regular. El análisis inferencial mediante la prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de -0.462 con un valor de significancia $p < 0.01$, lo que evidencia una relación negativa y estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. En otras palabras, a mayor nivel de burnout, menor tiende a ser el desempeño profesional, lo cual confirma el impacto que el agotamiento físico y emocional puede tener sobre la capacidad del personal para cumplir sus funciones con eficacia.

Santa Cruz, (18), en el 2022, en Callao, tuvo como objetivo El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería. Se trató de una investigación cuantitativa, no experimental, de corte transversal y correlacional, con una muestra de 100 enfermeras. La técnica utilizada fue la entrevista y los instrumentos empleados fueron cuestionarios. Los resultados mostraron que el 56 % de los enfermeros presentaban un nivel medio de síndrome de burnout, mientras que el 58 % reportó un desempeño laboral también de nivel medio, lo que indica que una parte considerable del personal se encuentra en un estado funcional intermedio tanto en términos de bienestar emocional como de eficacia laboral. Sin embargo, el análisis inferencial mediante la prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de $r_s = -0.118$ con un valor de significancia $p = 0.234$, lo que indica que no se encontró una asociación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería. Concluyéndose que, aunque el burnout está presente en un nivel moderado, no existe una relación directa que permita predecir el rendimiento profesional a partir del nivel de agotamiento.

Meza y Guillén, (19), en el 2023, en Arequipa, tuvieron como objetivo establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Se trató de una investigación descriptiva, cuantitativa, transversal y correlacional, con una muestra de 30 enfermeros, a quienes se les aplicaron dos instrumentos para medir el síndrome de burnout y el desempeño profesional. Los resultados mostraron que el 73,3 % de los enfermeros presentaban un alto nivel de síndrome de burnout, mientras que el 70 % mostró un desempeño laboral deficiente. No obstante, el análisis estadístico inferencial, mediante la prueba de correlación de Spearman, arrojó un valor de significancia $p = 0.256$, lo cual indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Concluyendo que, aunque ambos son frecuentes y críticos, no se logró establecer una asociación directa entre ellos, posiblemente debido a la influencia de variables intervinientes o a características particulares del contexto laboral.

Santamaria, (20), en el 2021, en Pimentel, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Se trató de una investigación no experimental, correlacional y transversal, con la participación de 52 enfermeros, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado como instrumento y la encuesta como técnica. Los resultados mostraron que el 35 % del personal de enfermería presentó un alto nivel de síndrome de burnout, mientras que, en cuanto al desempeño laboral, se observaron niveles entre regular y eficiente. El análisis inferencial mediante la prueba de correlación de Spearman mostró una relación inversa y de magnitud media, con un coeficiente de Rho = -0.450 y un valor de significancia bilateral $p < 0.05$, concluyéndose que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Además, a mayor nivel de burnout, menor tiende a ser el desempeño laboral, lo cual confirma el impacto negativo del agotamiento emocional y físico sobre la capacidad de los enfermeros para realizar sus funciones con eficacia.

3.1.3 Antecedentes locales

Asencios, (21), en el 2023, en Chincha, tuvo como objetivo determinar la relación que existe síndrome de burnout y desempeño laboral en los enfermeros (as). En el aspecto metodológico es no experimental y de nivel correlacional, de corte transversal, en con la participación de 48 enfermeros que se les aplicaron como instrumento el cuestionario estructurado y como técnica a la encuesta. En sus resultados, el 81,3 % de los enfermeros presentó un nivel medio de síndrome de burnout, mientras que el 70,8 % mostró un desempeño profesional alto. Sin embargo, el análisis estadístico reveló una correlación significativa entre ambas variables, concluyéndose que existe una alta relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Rojas y Saldaña, (22), en el 2020, en Chincha, tuvieron como objetivo determinar la relación entre síndrome de burnout y el desempeño de los profesionales de enfermería. En el aspecto metodológico es no experimental y de nivel correlacional, de corte transversal, en con la participación de 24 enfermeros que se les aplicaron como instrumento el cuestionario estructurado y como técnica a la encuesta. En sus resultados, el 100 % de los enfermeros evaluados presentó un nivel medio de síndrome de burnout además en su desempeño laboral. El análisis estadístico evidenció que existe una relación altamente significativa entre ambas variables, concluyéndose que el síndrome de burnout influye directamente en el desempeño laboral del personal de enfermería. Además, al estar en un estado constante de agotamiento, incluso en niveles moderados, puede afectar la eficiencia y la calidad de los cuidados brindados.

3.2 Bases teóricas

3.2.1. Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición.

El Síndrome de burnout, o agotamiento profesional, es un estado de desgaste físico, emocional y mental que surge como consecuencia del estrés laboral crónico, especialmente en entornos de alta exigencia y presión constante. Se caracteriza por fatiga intensa, despersonalización y una sensación de ineficacia laboral. Este síndrome no solo deteriora la salud mental del

trabajador, generando síntomas como ansiedad, insomnio o desmotivación, sino que también afecta su desempeño profesional, aumentando el riesgo de errores y reduciendo la calidad de la atención, especialmente en áreas críticas como la enfermería (23).

Este síndrome surge de la acumulación progresiva de tensiones laborales que exceden la capacidad de adaptación del individuo, especialmente cuando no existen mecanismos efectivos de afrontamiento o apoyo institucional. Con el tiempo, esta sobrecarga emocional y física puede generar una actitud negativa hacia uno mismo, un sentimiento de incompetencia o fracaso, así como desmotivación frente a las tareas laborales y deterioro en las relaciones interpersonales, tanto con compañeros como con los usuarios o pacientes (24).

El Síndrome de burnout no aparece de forma súbita, sino que se desarrolla de manera progresiva como resultado de la exposición constante a demandas emocionales y laborales difíciles de gestionar, especialmente en contextos donde el apoyo organizacional es escaso y las exigencias superan los recursos personales del trabajador. Este proceso acumulativo implica un desgaste lento pero sostenido, donde la persona comienza a experimentar agotamiento emocional, pérdida de motivación y una sensación creciente de ineficacia, lo que eventualmente puede afectar su desempeño, su bienestar general y sus vínculos interpersonales en el ámbito laboral (25).

Teorías – Modelo Tridimensional de Maslach y Jackson

La teoría tridimensional de Maslach y Jackson describe al Burnout como un síndrome psicológico caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, componentes que reflejan el impacto del estrés laboral crónico en la salud mental y el desempeño profesional (26).

Aplicación: El síndrome de burnout en profesionales de enfermería se explica por tres dimensiones: agotamiento emocional, que es la fatiga causada por la alta demanda laboral; despersonalización, que se refleja en actitudes de indiferencia hacia pacientes y colegas; y disminución de la realización personal,

donde se siente incompetencia y baja satisfacción laboral, afectando su bienestar y calidad del cuidado (26).

De esta manera, se relaciona directamente con mi variable, porque este modelo identifica y describe las tres principales dimensiones que conforman el burnout, las cuales son precisamente los aspectos que se manifiestan y afectan a los profesionales de enfermería en su entorno laboral; es decir, el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal son las características centrales y medibles del burnout, por lo que este modelo ofrece un marco teórico claro y específico para evaluar, entender y abordar tu variable en el contexto de la enfermería.

Dimensiones.

D1-Factores Ambientales: Los factores ambientales comprenden todos aquellos elementos físicos y sensoriales del entorno laboral que, aunque a menudo pasan desapercibidos, tienen un impacto directo en el bienestar, la salud y el desempeño de los trabajadores. Estos incluyen condiciones como la temperatura, el ruido, la iluminación, la ventilación, la disposición del espacio y el nivel de confort ergonómico. Un ambiente excesivamente ruidoso, mal iluminado o con temperaturas extremas puede generar incomodidad, fatiga, distracción e incluso estrés, afectando la concentración y aumentando el riesgo de errores o accidentes laborales. Por el contrario, un entorno físico adecuado favorece la productividad, reduce la tensión mental y contribuye a un mejor clima organizacional (27).

Además, los factores ambientales comprenden todas aquellas condiciones externas que rodean al individuo en su ambiente de trabajo y que pueden influir significativamente en su comportamiento, rendimiento y salud física y mental. Estos factores incluyen elementos como la iluminación, temperatura, ruido, ventilación, espacio físico y mobiliario, los cuales, aunque a menudo son considerados secundarios, tienen un impacto directo en la comodidad, la concentración y la estabilidad emocional del trabajador. Un entorno inadecuado puede aumentar la fatiga, el estrés y la irritabilidad, afectando la toma de decisiones y el desempeño laboral, mientras que un ambiente bien diseñado y controlado contribuye al bienestar general, la motivación y la eficiencia (28).

D2-Factores Organizacionales: Los factores organizacionales son aquellos elementos estructurales y funcionales propios de la institución que inciden directamente en la forma en que los trabajadores ejecutan sus tareas y enfrentan su entorno laboral. Estos incluyen la carga de trabajo, la distribución de horarios, la disponibilidad de recursos materiales y humanos, el estilo de liderazgo, el grado de apoyo de los supervisores, las políticas internas, así como las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Una organización con una estructura desorganizada, comunicación deficiente o escaso reconocimiento puede generar altos niveles de insatisfacción, estrés y desmotivación, favoreciendo la aparición del síndrome de burnout (29).

También, los factores organizacionales comprenden el conjunto de elementos estructurales, culturales y administrativos presentes en una institución que inciden directamente en la conducta, actitudes y desempeño del personal de enfermería en su entorno laboral. Estos factores incluyen aspectos como el tipo de liderazgo ejercido, el nivel de participación en la toma de decisiones, la claridad de roles, la carga laboral, las condiciones contractuales, y la existencia de incentivos o reconocimiento profesional (30).

D3-Factores Individuales: Los factores individuales hacen referencia a las características personales de cada trabajador que influyen en su manera de enfrentar las exigencias del entorno laboral. Estos factores comprenden la personalidad, el estado de salud física y mental, el nivel de motivación, las habilidades cognitivas y emocionales, la experiencia profesional previa, así como las estrategias de afrontamiento que utiliza ante situaciones estresantes. La forma en que estos elementos interactúan determina en gran medida la resiliencia, el rendimiento y el bienestar emocional del profesional, condicionando su vulnerabilidad frente a trastornos como el síndrome de burnout (31).

Además, los factores individuales son las características propias de cada persona que influyen directamente en su comportamiento dentro de las organizaciones. Estos incluyen la personalidad, las percepciones, actitudes, valores, motivaciones, conocimientos y habilidades, así como el estado de salud y las estrategias de afrontamiento del estrés. Dichos elementos

determinan la manera en que el trabajador responde a las demandas del entorno laboral, impactando su rendimiento, adaptación, bienestar emocional y la posibilidad de desarrollar condiciones como el síndrome de burnout (32).

3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición.

El desempeño laboral se refiere al cumplimiento eficaz de las tareas y funciones asignadas a un rol dentro del entorno de trabajo. En el caso del profesional de enfermería, este desempeño abarca tanto el aspecto técnico, relacionado con la aplicación de conocimientos clínicos y procedimientos, como el aspecto humano, vinculado al trato empático, la comunicación con el paciente y el compromiso ético en la atención (33).

El desempeño laboral se refiere al cumplimiento eficaz de las tareas y funciones asignadas a un rol dentro del entorno de trabajo. En el caso del profesional de enfermería, implica tanto el aspecto técnico relacionado con la aplicación de conocimientos clínicos y procedimientos como el aspecto humano, vinculado al trato empático, la comunicación y el compromiso ético con el paciente (34).

Y, también se define como el conjunto de comportamientos y actitudes que un enfermero demuestra en su entorno de trabajo, que afectan directamente la calidad de la atención brindada a los pacientes y la eficacia en la consecución de los objetivos organizacionales (35).

Teoría de la Expectativa de Vroom

Esta teoría, plantea que la motivación laboral depende de tres factores clave: la expectativa (la creencia de que el esfuerzo llevará a un buen desempeño), la instrumentalidad (la creencia de que ese desempeño será recompensado) y la valencia (el valor que el trabajador asigna a la recompensa). Esta teoría explica cómo las expectativas y percepciones personales influyen en el nivel de motivación y, por ende, en el desempeño laboral (36).

Aplicación: Se aplica asegurando que los enfermeros perciban que su esfuerzo llevará a un buen desempeño y recompensas justas, mediante capacitación, recursos, reconocimiento y recompensas ajustadas a sus motivaciones, para

que se sientan motivados a esforzarse al ver la relación entre esfuerzo, resultados y beneficios (37).

Es por ello, que esta teoría se relaciona directamente con el desempeño laboral porque plantea que la motivación del enfermero depende de la expectativa de que su esfuerzo generará un buen desempeño y, a su vez, ese desempeño será recompensado con algo que valore, lo que impulsa al empleado a esforzarse más y mejorar su rendimiento en el trabajo.

Dimensiones.

D1-Motivación: La motivación es fundamental para el desempeño, ya que influye en el compromiso, la productividad y la satisfacción en el trabajo. Los factores que motivan al personal de enfermería incluyen el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, un ambiente de trabajo positivo y el impacto que su trabajo tiene en el bienestar de los pacientes (38).

Además, la motivación es un proceso que explica la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para alcanzar una meta. En el entorno laboral, esta se traduce en el nivel de energía que un trabajador dedica a sus tareas (39).

D2-Responsabilidad: Es la implicancia con una actitud de compromiso y seriedad en el cuidado de los pacientes, garantizando la seguridad, la precisión en los procedimientos y la adherencia a las normas y protocolos establecidos (40).

De igual manera, la responsabilidad profesional en enfermería implica un compromiso ético y actitud de diligencia en la atención al paciente, asegurando la seguridad, la precisión en la ejecución de procedimientos y el cumplimiento estricto de normas y protocolos (41).

D3-Liderazgo y trabajo en equipo: Es la capacidad de influir, guiar y motivar a un grupo para alcanzar objetivos comunes. Un buen líder en enfermería fomenta la colaboración, proporciona apoyo y establece un ejemplo en el manejo de situaciones críticas (42).

Además, el liderazgo es el proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo para alcanzar metas comunes. En el ámbito de la enfermería, un líder eficaz promueve la cooperación, brinda apoyo emocional y profesional, y sirve como modelo en la gestión de situaciones complejas (43).

D4-Formación y Desarrollo Personal: Se refiere al proceso continuo de adquirir y perfeccionar conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño profesional. En enfermería, la formación incluye capacitación en técnicas de atención y actualización en protocolos médicos (44).

Y, el desarrollo profesional en enfermería es un proceso dinámico y continuo mediante el cual los profesionales adquieren, perfeccionan y aplican conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar la calidad del cuidado (45).

3.3 Marco conceptual

Síndrome de burnout: Es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la exposición prolongada al estrés laboral crónico. Se caracteriza por fatiga persistente, desmotivación, sentimientos de ineffectividad y una actitud negativa hacia el trabajo (46).

Estrés: Es la respuesta fisiológica y psicológica del organismo ante demandas externas o internas que percibe como amenazantes o excesivas, pudiendo afectar el bienestar y el rendimiento si se prolonga en el tiempo (47).

Agotamiento: Sensación persistente de cansancio físico, mental o emocional que disminuye la capacidad de concentración, reduce el rendimiento laboral y afecta negativamente el bienestar general del individuo (48).

Desempeño laboral: Es la valoración del cumplimiento de las funciones asignadas, considerando la eficacia, eficiencia, calidad, productividad y el logro de objetivos dentro del entorno de trabajo (49).

Productividad: Capacidad de un trabajador para generar resultados efectivos y de calidad en un período determinado, utilizando adecuadamente los recursos disponibles (50).

Eficiencia: Capacidad para llevar a cabo tareas o procesos utilizando la menor cantidad posible de recursos, tiempo y esfuerzo, sin comprometer la calidad del resultado (51).

Empatía: Habilidad del profesional de salud para comprender, percibir y compartir los sentimientos, emociones y experiencias del paciente, estableciendo así una conexión humana que mejora la calidad del cuidado y la relación terapéutica (52).

Clima laboral: Conjunto de percepciones y emociones compartidas por los trabajadores sobre su entorno laboral, que influyen en la motivación, el desempeño, la satisfacción y las relaciones interpersonales dentro de la organización (53).

Profesional de enfermería: Persona capacitada y titulada que se encarga de brindar atención integral al paciente, incluyendo el cuidado, la prevención de enfermedades, el tratamiento y el apoyo continuo, con base en principios científicos, éticos y humanísticos (54).

Nefrología: Especialidad médica encargada del estudio, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades del riñón, así como de las complicaciones asociadas a la función renal (55).

Pacientes con enfermedades renales: Personas que padecen afecciones en los riñones y requieren un manejo especializado para controlar síntomas, prevenir complicaciones y evitar la progresión del daño renal (56).

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Enfoque

El enfoque se enmarcó de manera cuantitativa, ya que este permite obtener resultados a través de procesos estadísticos que aportan solidez y precisión al análisis. Mediante la recolección de datos numéricos y su posterior tratamiento estadístico, fortaleciendo el respaldo de las conclusiones y ofrecer una interpretación objetiva de los resultados (57).

4.1.2 Tipo

El tipo de la investigación fue aplicado, ya que se orientó al desarrollo del conocimiento específicamente en torno a la variable principal y sus dimensiones. Este tipo de estudio ha permitido generar información práctica y relevante, enfocándose en aspectos específicos que contribuyen a una comprensión más profunda y detallada de la variable en contexto (58).

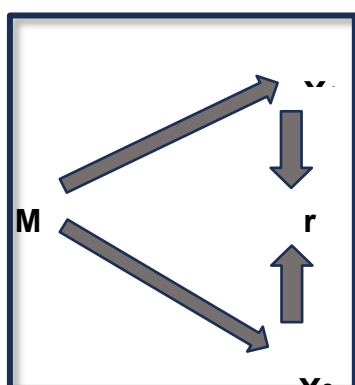
4.1.3 Nivel

El nivel de investigación fue correlacional, ya que se ha explorado la relación entre ambas variables en los profesionales de enfermería, sin pretender establecer una relación causal entre ambas variables (59).

4.2 Diseño de la investigación

El estudio será de tipo no experimental, lo cual implica que no se realizó manipulación de variables independientes; en su lugar, se observó y analizó el comportamiento de las variables tal como se presentan en su entorno natural (60).

El corte del estudio fue transversal, ya que la recopilación de datos se efectuó en un solo momento en el tiempo, permitiendo capturar un punto específico del estudio (61).



En el que:

M = Representa la muestra de la investigación, conformada por enfermeros que laboran en la Clínica Iberoamericana en Puente Piedra.

X1 = Representa la variable independiente "Síndrome de burnout".

X2 = Representa la variable dependiente "Desempeño laboral".

R = Representa la relación entre ambas variables "Síndrome de burnout y desempeño laboral".

4.3 Hipótesis general y específicas

4.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

4.3.2 Hipótesis específicas

H.E.1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025.

H.E.2: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025.

H.E.3: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025.

H.E.4: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025.

4.4 Identificación de las variables

4.4.1. Variable independiente

Definición conceptual:

El Síndrome de burnout es una reacción emocional adversa al trabajo, que se manifiesta en la disminución gradual de la motivación, el interés y el compromiso laboral, debido a la exposición constante al estrés en el entorno laboral y a la ausencia de estímulos positivos en el mismo (27).

Definición operacional:

El Síndrome de burnout es una reacción emocional negativa que experimentan los enfermeros, manifestada por la pérdida progresiva de interés, motivación y compromiso en el trabajo, como consecuencia de una exposición prolongada al estrés laboral y a la falta de apoyos positivos en el entorno de trabajo. Este síndrome será evaluado mediante un cuestionario específico para medir el burnout (27).

Dimensiones:

D1V1: Factores ambientales

D2V1: Factores organizacionales

D3V1: Factores individuales

4.4.2. Variable dependiente

Definición conceptual: El desempeño laboral se refiere a la capacidad y eficacia con la que los enfermeros y enfermeras realizan sus funciones y responsabilidades en el entorno laboral (62).

Definición operacional:

El desempeño laboral en enfermería se refiere a la capacidad y eficacia con la que los enfermeros y enfermeras realizan sus funciones y

responsabilidades en el entorno laboral en la cual será medido por un cuestionario de desempeño laboral (62).

Dimensiones:

D1V2: Motivación

D2V2: Responsabilidad

D3V2: Liderazgo y trabajo en equipo

D4V2: Formación y desarrollo personal

4.5 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE (*)	DIMENSIONES (**)	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VA	NIVELES Y	TIPO DE VARIABLE
---------------------	-------------------------	--------------------	--------------	---------------------	------------------	-------------------------

				LO RE S	RA NG OS	ESTAD ISTICA
Síndr ome de Burno ut	Factores ambientales	Personal de salud Rotación de funciones y servicios	17 ítems 1,3,10,11,12,13,15,16,18, 19,20,23,25,27,28,30,34	Bajo Medio Alto	Bajo (0 – 24 punto s)	Ordinal
	Factores organizacionales	Preparación profesional Gestión y jerarquía organizativa	10 ítems 2,4,5,6,7,8,9,14,17,21	Bajo Medio Alto		
	Factores individuales	Experiencia del trabajador Habilidades del trabajador Capacidad de trabajo en equipo	7 ítems 22,24,26,29,31,32,33	Bajo Medio Alto	Alto (49 – 72 punto s)	

VARIA BLE (*)	DIMENSI ONES (**)	INDICAD ORES	ITEMS	ESC ALA DE VAL ORES	NIV ELE S Y RA NG OS	TIPO DE VARIAB LE ESTADI STICA
	Motivación	Participación y mejora personal Satisfacción	7 ítems 1,2,3,4,5,6,7	Bajo Medio Alto	Bajo (0 – 27 puntos)	Ordinal
	Responsabilidad	Cumplimiento de objetivos	8 ítems 8,9,10,11,12,13,14,15	Bajo Medio Alto		

Desempeño laboral		Organización			Medio (28 – 56 puntos) Alto (57 – 84 puntos)		
		Puntualidad					
	Liderazgo y trabajo en equipo	Resolución de problemas Desarrollo de capacidades en equipo	8 ítems 16,17,18,19,20,21,22,23	Bajo Medio Alto			
	Formación y desarrollo personal	Capacitación constante Logro de metas	5 ítems 24,25,26,27,28	Bajo Medio Alto			

4.6 Población - Muestra

4.6.1. Población

La población estará conformada por 80 profesionales de enfermería especializados en nefrología de la Clínica Iberoamericana, ubicada en el distrito de Puente Piedra (63).

4.6.2. Muestra

Se entiende por muestra al subconjunto de individuos, elementos o unidades seleccionadas de una población más amplia para participar en un estudio. En este caso, la muestra está compuesta por todos los enfermeros que laboran en el área de nefrología, constituyendo la población total de profesionales incluidos en el análisis (64).

En la presente investigación, la muestra estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de nefrología de la Clínica Iberoamericana en Puente Piedra. Para determinar la muestra, se aplicó la fórmula estadística para población finita. El esquema es el siguiente:

LAS FÓRMULAS

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q$$

Tamaño de muestra:

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = 80; tamaño de la población

Z = 1,96(95%) : Nivel de confianza

p = 0,7(70%) : Variabilidad positiva

q = 0,3(30%) : Variabilidad negativa

E = 0,05 : Nivel de precisión

TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,7)(0,3)(80)}{(80)(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,7)(0,3)}$$

$$n = \frac{(3,84)(0,21)(80)}{(80)(0,0025) + (3,84)(0,21)}$$

$$n = 64,512$$

$$1.0064$$

$$n = 64,102$$

$$n=64$$

4.6.3. Muestreo

Se empleo el muestreo probabilístico para población finita, porque todos los elementos de la población tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos por lo que la población a utilizar es de 64 profesionales de enfermería (61).

4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.7.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos utilizada en este estudio fue la encuesta, ya que es una de las más empleadas debido a su rapidez y facilidad de aplicación. Esta técnica permite obtener información de manera eficiente de un gran número de participantes, lo que facilita la recolección de datos estandarizados y facilita el análisis estadístico (58).

4.7.2. Instrumentos

Instrumento 1

Ficha técnica del instrumento Nursing stress scale: Evalúa el síndrome de burnout.

Nombre original: "Nursing Stress Scale" (NSS), creado en el año por Gray y Anderson. El NSS va dirigido solo a profesionales de enfermería, tiene aceptación internacional, evidencia de validez concurrente.

Nombre de la adaptación: NSS adaptado y validada en el Perú por Machacuay y Vera (65) adaptado por Arce Flor (62). En relación con la validación del instrumento Fueron aplicados a enfermeros peruanos y validados por expertos con amplia formación académica, obteniendo una validez del 90%, lo que asegura su aptitud para el estudio. El instrumento "síndrome burnout" fue utilizado en Perú por Machacuay y Vera (65), para evaluar su confiabilidad, realizaron una prueba piloto con 18 enfermeros y aplicaron el método del alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.890, lo que indica una excelente confiabilidad.

Autores: Arce Flor.

Adaptación: Se tomó en su forma original del SB y se adaptó para ser aplicado en el profesional de enfermería de diferentes Clínicas en Ica, 2025.

Aplicación: Individual y colectiva, en el profesional de enfermería.

Finalidad: Evaluar las tres dimensiones del síndrome de burnout.

Factores ambientales - FA

Factores organizacionales - FO

Factores individuales - FI

Tiempo de aplicación: El profesional de enfermería tarda un tiempo estimado entre 10 y 15 minutos en responder al cuestionario.

Calificación: El instrumento tiene 34 ítems en tres dimensiones: ambientales, organizacionales e individuales. La escala de Likert va de 0 a 3 ("0 = nunca", "1 = algunas veces", "2 = frecuentemente", "3 = muy frecuentemente"), y la puntuación total se clasifica en "bajo" (0-24), "medio" (25-48) y "alto" (49-72).

Instrumento 2

Ficha técnica del instrumento Cuestionario de Desempeño Laboral

Nombre original: Cuestionario de Desempeño Laboral, desarrollado por Machacuay y Vera (65) adaptado por Arce Flor (62), Este instrumento evalúa la actitud hacia el trabajo, midiendo cuán agradable o desagradable resulta la actividad laboral. Consta de 28 ítems distribuidos en 4 factores y utiliza la escala de Likert para su medición. Su validez fue confirmada mediante juicio de expertos, alcanzando un 90% de aceptación. Además, se realizó una prueba piloto con 18 enfermeros, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.865, lo que refleja una excelente confiabilidad.

Nombre de la adaptación: Cuestionario de desempeño laboral.

Autores: Arce Flor.

Adaptación: Tomado en su forma original del Cuestionario de desempeño laboral de Machacuay para ser aplicado en el profesional de enfermería de diferentes Clínicas de Ica, 2025.

Aplicación: Individual y colectiva, en el profesional de enfermería.

Finalidad: Evaluar los 4 factores del desempeño laboral.

Motivación

Responsabilidad

Liderazgo y trabajo en equipo

Formación y desarrollo profesional

Tiempo de aplicación: El profesional de enfermería tarda un tiempo estimado entre 20 minutos en responder al cuestionario

Calificación: Los participantes responderán usando una escala de Likert con las opciones "0 = nunca", "1 = a veces", "2 = frecuentemente" y "3 = siempre". La puntuación total se clasifica en tres niveles: "desempeño laboral bajo" (0-27 puntos), "desempeño laboral medio" (28-56 puntos) y "desempeño laboral alto" (57-84 puntos).

4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos

4.8.1 Técnicas de análisis

Se recopiló los datos de una muestra significativa representada por 64 profesionales de enfermería que laboran en las áreas de nefrología, mediante la aplicación de dos instrumentos: Cuestionario de Síndrome de burnout y Cuestionario de desempeño laboral, ambos adaptados a nuestra realidad, se verificó los datos obtenidos con la finalidad de detectar errores y efectuar las rectificaciones necesarias, subsecuentemente se aplicará la estadística descriptiva mediante la presentación de cuadros estadísticos y gráficos para visualizar las características de los datos recabados, se realizó la aplicación de la estadística inferencial, para ello se seleccionó la prueba estadística de Spearman que permitió conocer la relación entre las dos variables, posteriormente se analizará los resultados y se determinará su significancia.

4.8.2. Procesamiento de datos

El procesamiento de datos se realizó con el programa SPSS versión 27 para almacenar y analizar la base de datos. Se aplicó estadística descriptiva para crear tablas y gráficos de las variables de estudio. Luego, se realizó un análisis inferencial, comenzando con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para verificar la distribución de los datos. Si se acepta la hipótesis nula, se

procede con un análisis paramétrico utilizando el coeficiente de correlación de Pearson (r).

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados

Descripción de la variable síndrome de burnout

Tabla N°1

Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

		Frecuencia	Porcentaje
	Medio	7	10,9
	Alto	57	89,1
	Total	64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros de la Clínica Iberoamericana 2025

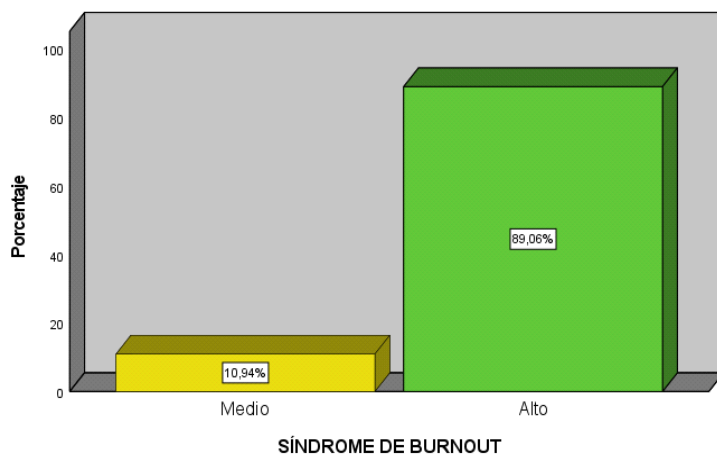


Figura N°1. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°2

Síndrome de burnout en su dimensión factores ambientales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

		Frecuencia	Porcentaje
	Burnout medio	60	93,8
	Burnout alto	4	6,3
	Total	64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros de la Clínica Iberoamericana 2025

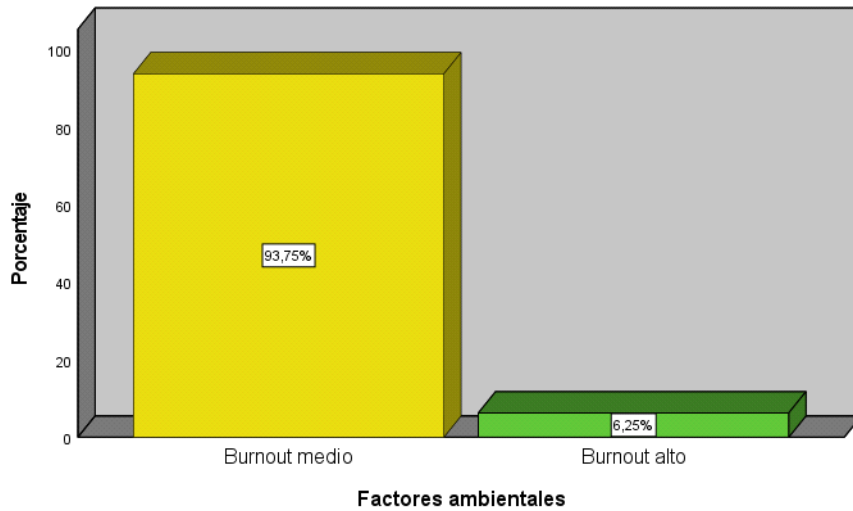


Figura N°2. Síndrome de burnout en su dimensión factores ambientales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°3

Síndrome de burnout en su dimensión factores organizacionales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

	Frecuencia	Porcentaje
Burnout medio	63	98,4

	Burnout alto	1	1,6
	Total	64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros de la Clínica Iberoamericana 2025

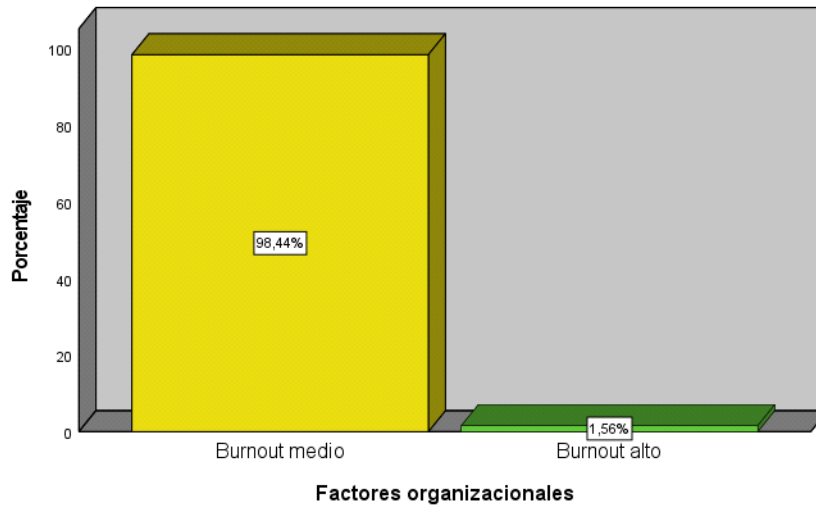


Figura N°3. Síndrome de burnout en su dimensión factores organizacionales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°4

Síndrome de burnout en su dimensión factores individuales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

	Frecuencia	Porcentaje
Burnout medio	55	85,9
Burnout alto	9	14,1

Total	64	100,0
-------	----	-------

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros de la Clínica Iberoamericana 2025

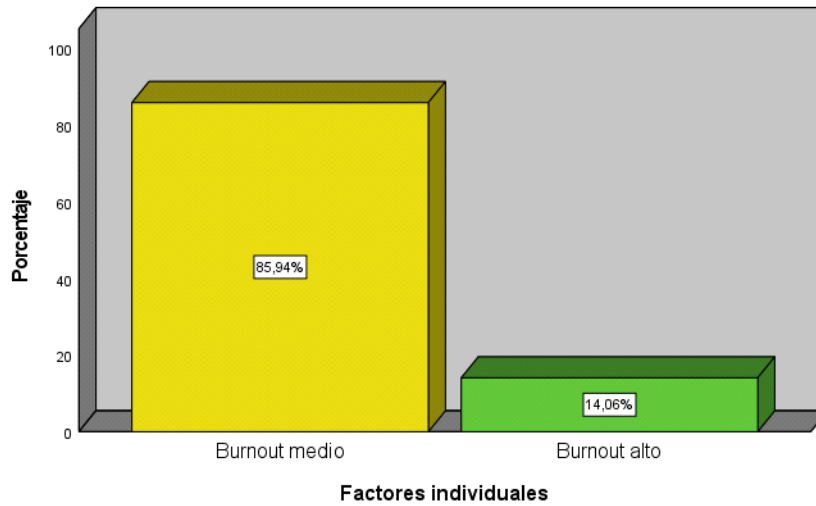


Figura N°4. Síndrome de burnout en su dimensión factores individuales en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Descripción de la variable desempeño laboral

Tabla N°5

Desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

	Medio	47	73,4
	Alto	17	26,6
	Total	64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros de la Clínica Iberoamericana 2025

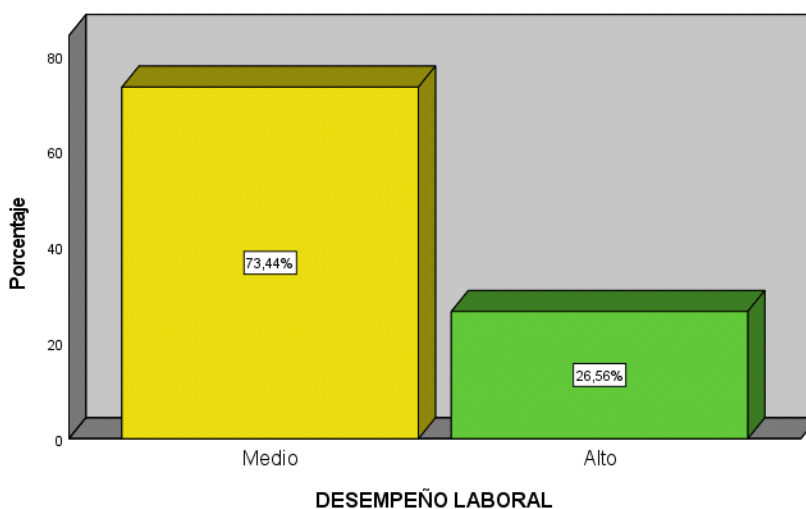


Figura N°5. Desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°6

Desempeño laboral en su dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

	Frecuencia	Porcentaje

Desempeño medio	54	84,4
Desempeño alto	10	15,6
Total	64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros de la Clínica Iberoamericana 2025

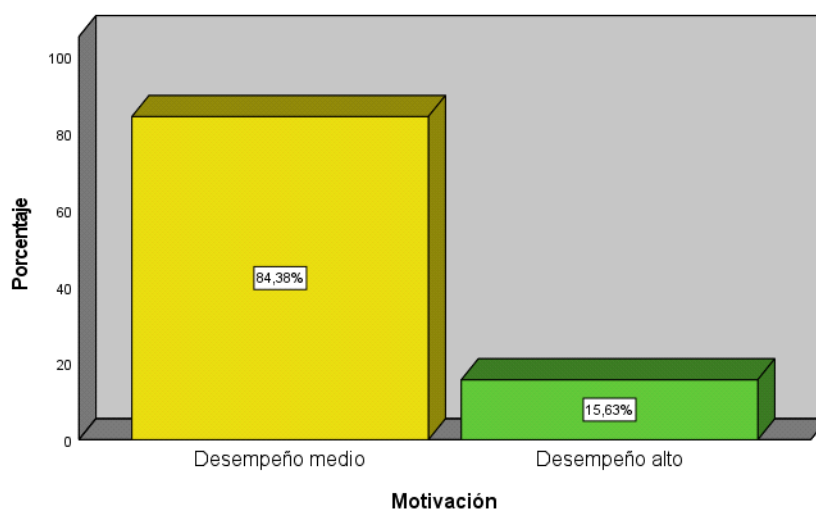


Figura N°6. Desempeño laboral en su dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°7

Desempeño laboral en su dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

		Frecuencia	Porcentaje
	Desempeño medio	52	81,3
	Desempeño alto	12	18,8
Total		64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros de la Clínica Iberoamericana 2025

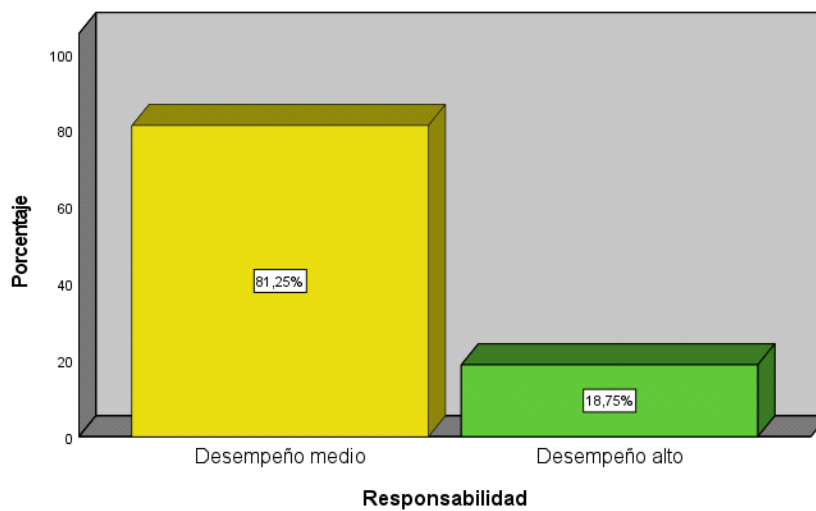


Figura N°7. Desempeño laboral en su dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°8

Desempeño laboral en su dimensión liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

		Frecuencia	Porcentaje
	Desempeño medio	54	84,4
	Desempeño alto	10	15,6
Total		64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros de la Clínica Iberoamericana 2025

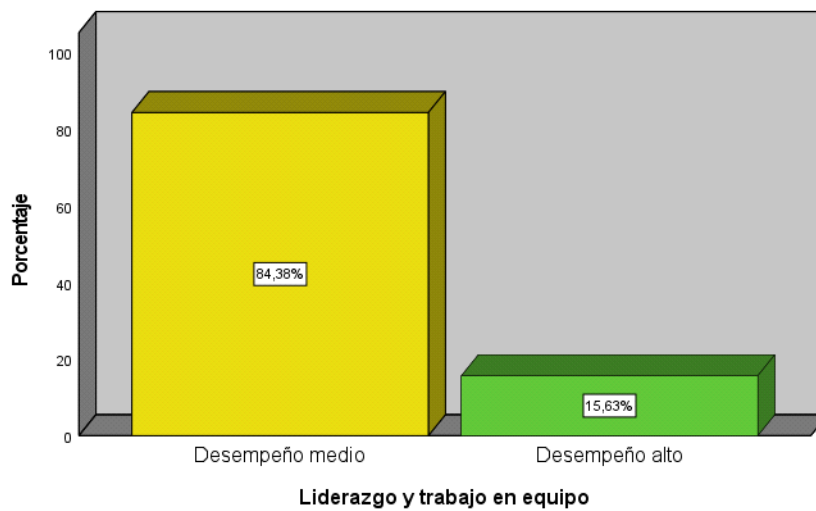


Figura N°8. Desempeño laboral en su dimensión liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°9

Desempeño laboral en su dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

		Frecuencia	Porcentaje
	Desempeño bajo	1	1,6
	Desempeño medio	38	59,4
	Desempeño alto	25	39,1
Total		64	100,0

Fuente: Encuesta realizada a enfermeros de la Clínica Iberoamericana 2025

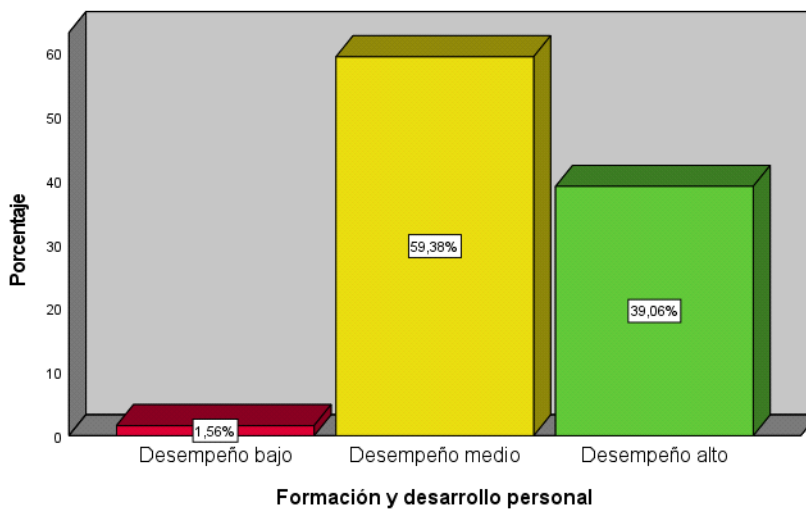


Figura N°9. Desempeño laboral en su dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

5.2 Interpretación de resultados

En la tabla y figura 1, con respecto al síndrome de burnout, el 89,1% (57 participantes) presenta un nivel alto de síndrome de burnout, mientras que solo el 10,9% (7 participantes) muestra un nivel medio.

En la tabla y figura 2, con respecto a la dimensión de factores ambientales, el 93,8% (60 participantes) presenta un nivel medio de burnout, mientras que solo el 6,3% (4 participantes) muestra un nivel alto.

En la tabla y figura 3, con respecto a la dimensión de factores organizacionales, el 98,4% (63 participantes) presenta un nivel medio de burnout, mientras que solo el 1,6% (1 participantes) muestra un nivel alto.

En la tabla y figura 4, con respecto a la dimensión de factores individuales, el 85,9% (55 participantes) presenta un nivel medio de burnout, mientras que el 14,1% (9 participantes) muestra un nivel alto.

En la tabla y figura 5, con respecto al desempeño laboral, el 73,4% (47 participantes) presenta un nivel medio de desempeño, mientras que el 26,6% (17 participantes) tienen un nivel alto.

En la tabla y figura 6, con respecto a la dimensión motivación, el 84,4% (54 participantes) presenta un desempeño medio, mientras que solo el 15,6% (10 participantes) tienen un desempeño alto.

En la tabla y figura 7, con respecto a la dimensión responsabilidad, el 81,3% (52 participantes) presenta un desempeño medio, mientras que el 18,8% (12 participantes) tienen un desempeño alto.

En la tabla y figura 8, con respecto a la dimensión de liderazgo y trabajo en equipo, el 84,4% (54 participantes) presenta un desempeño medio, mientras que solo el 15,6% (10 participantes) tienen un desempeño alto.

En la tabla y figura 9, con respecto a la dimensión de formación y desarrollo personal, el 59,4% (38 participantes) presenta un desempeño medio, el 39,1% (25 participantes) tienen un desempeño alto y solo el 1,6% (1 participantes) se encuentra en un nivel bajo

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis inferencial

6.1.1 Prueba de normalidad de datos

A continuación, se presenta la prueba inferencial que corresponde al análisis de datos, con la finalidad de descubrir si los datos analizados en la presente tesis tienen un comportamiento normal, para ello se realizará el planteamiento de hipótesis:

Ho: La distribución de los datos presentan una distribución normal.

H1: La distribución de los datos no presentan una distribución normal.

Regla de decisión:

Se rechaza la Ho si el Sig. p valor < 0,05

Se acepta la Ho si el Sig. p valor > 0,05

Tabla N°10

Test de Normalidad KS

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	,527	64	,000
Factores ambientales	,539	64	,000
Factores organizacionales	,534	64	,000
Factores individuales	,515	64	,000
Desempeño laboral	,459	64	,000
Motivación	,509	64	,000
Responsabilidad	,496	64	,000
Liderazgo y trabajo en equipo	,509	64	,000
Formación y desarrollo personal	,374	64	,000

De los resultados de la prueba de normalidad se puede observar que la significancia para las variables principales síndrome de burnout y desempeño laboral en los profesionales de enfermería y en sus respectivas dimensiones, en donde en todos los casos, los valores de significancia (Sig.) son iguales a ,000, lo que indica que son estadísticamente significativos ($p < 0.05$). Esto significa

que todas las variables analizadas incluyendo el síndrome de burnout, sus dimensiones (ambientales, organizacionales e individuales) y el desempeño laboral con sus dimensiones (motivación, responsabilidad, liderazgo y desarrollo personal) no presentan una distribución normal, por lo tanto, se rechaza la H_0 y acepta la hipótesis de investigación.

6.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°11

			Síndrome de burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,129
		Sig. (bilateral)	.	,309
		N	64	64
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,129	1,000
		Sig. (bilateral)	,309	.
		N	64	64

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

De la Tabla 11, se observa que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del área de Nefrología de la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025. El coeficiente de correlación de Spearman es -0,129, lo que indica una correlación negativa muy débil, y el valor de significancia bilateral es $p=0,309$, el cual es

mayor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los profesionales evaluados.

H.E.1

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°12

			Síndrome de burnout	Motivación
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,125
		Sig. (bilateral)	.	,325
		N	64	64
	Motivación	Coefficiente de correlación	-,125	1,000
		Sig. (bilateral)	,325	.
		N	64	64

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

De la Tabla 12, se observa que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación en los profesionales de enfermería del área de Nefrología de la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025. El coeficiente de correlación de Spearman es -0,125, lo que indica una relación negativa muy débil, y el valor de significancia bilateral es $p=0,325$, el cual es mayor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, no se rechaza la

hipótesis nula y se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la motivación en los profesionales evaluados.

H.E.2

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°13

			Síndrome de burnout	Responsabilidad
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,088
		Sig. (bilateral)	.	,488
	N	64	64	
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	-,088	1,000
		Sig. (bilateral)	,488	.
		N	64	64

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

De la Tabla 13, se observa que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad en los profesionales de enfermería del área de Nefrología de la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025. El coeficiente de correlación de Spearman es -0,088, lo que indica una correlación negativa muy débil, y el valor de significancia bilateral es $p=0,488$, siendo mayor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, no se rechaza la

hipótesis nula y se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la responsabilidad en los profesionales evaluados.

H.E.3

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°14

			Síndrome de burnout	Liderazgo y trabajo en equipo
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,013
		Sig. (bilateral)	.	,919
		N	64	64
	Liderazgo y trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,013	1,000
		Sig. (bilateral)	,919	.
		N	64	64

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

De la Tabla 14, se observa que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo en los profesionales de enfermería del área de Nefrología de la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,013, lo que indica una correlación prácticamente nula, y el valor de significancia bilateral es $p=0,919$, siendo mucho mayor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe una relación

estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el liderazgo y trabajo en equipo.

H.E.4

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025

Tabla N°15

			Síndrome de burnout	Formación y desarrollo personal
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,033
		Sig. (bilateral)	.	,794
	Formación y desarrollo personal	N	64	64
		Coefficiente de correlación	-,033	1,000
		Sig. (bilateral)	,794	.
		N	64	64

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

De la Tabla 15, se observa que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión formación y desarrollo personal en los profesionales de enfermería del área de Nefrología de la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025. El coeficiente de correlación de Spearman es -0,033, lo que indica una correlación negativa muy débil, casi nula, y el valor de significancia bilateral es $p=0,794$, siendo claramente mayor al nivel de significancia de 0,05. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la formación y desarrollo personal en los profesionales evaluados

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1 Comparación de resultados

En relación a la variable Síndrome de Burnout, se evidenció que el 89,1% de los profesionales de enfermería presenta un nivel alto de síndrome de burnout, mientras que solo el 10,9% muestra un nivel medio. Estos resultados son similares a los hallados en la investigación de Ibrahim et al., (11), en el 2023, en Egipto, donde el 71,1% presentó un nivel moderado de burnout y un 80% tiene nivel alto. Sin embargo, difieren parcialmente de los resultados obtenidos por

Chaguay, (13), en el 2022, en Ecuador, donde se evidenció que el 100% de los participantes presentaron niveles altos y moderados de burnout. Los presentes hallazgos se relacionan con la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, la cual señala que el cuidado profesional no debe centrarse únicamente en el paciente, sino también en el cuidador.

Así mismo, acorde a la variable Desempeño laboral, se observó que el 73,4% presenta un nivel medio de desempeño, mientras que el 26,6% tienen un nivel alto. Estos resultados son similares al estudio de Ateeg, (12), en el 2024, en Arabia Saudita, donde menciona en sus resultados que el 58 % presentó un desempeño satisfactorio. Además, en otro estudio similar por Gamarra y Arévalo, (17), en el 2023, en Lima, mencionaron en sus resultados que el 51,2% reportaron un desempeño laboral regular. Estas comparaciones se pueden relacionar desde la Teoría de Adaptación de Callista Roy, la cual sostiene que el ser humano, como sistema abierto, responde a estímulos del entorno mediante mecanismos de afrontamiento que pueden afectar su desempeño. Cuando los profesionales de enfermería enfrentan constantes situaciones de estrés o desgaste emocional, como el síndrome de burnout, su capacidad adaptativa se ve comprometida, repercutiendo directamente en su desempeño laboral. favorezcan tanto el bienestar del personal como la calidad de los servicios brindados.

En cuanto a la hipótesis general, se puede observar que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Spearman fue de -0,129, lo que indica una relación negativa muy débil, y el valor de p fue de 0,309, siendo mayor al nivel de significancia de 0,05. Esto evidencia que no se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados se refuerzan con el estudio de Jordán, (14), en el 2022, encontró una correlación negativa significativa (-0.432; $p < 0.01$), concluyendo que, a mayor presencia de burnout, menor es el nivel de desempeño profesional. Además, también se contrastan con el estudio de Fuentes y Hurtando, (16), reportaron un coeficiente de -0.476 con un valor $p < 0.01$, evidenciando que un mayor nivel de burnout disminuye el desempeño laboral de las enfermeras. Por lo que, estas comparaciones se relacionan con la teoría del Autocuidado de Dorothea Orem.

Esta teoría plantea que cuando el personal de salud posee mecanismos de autocuidado fortalecidos y redes de apoyo adecuadas, es capaz de mitigar los efectos del estrés y del agotamiento emocional, logrando mantener un desempeño funcional a pesar de experimentar síntomas de burnout.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se observa que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación. El coeficiente de correlación de Spearman fue de $-0,125$, lo que indica una relación negativa muy débil, y el valor de p obtenido fue de $0,325$, siendo mayor al nivel de significancia de $0,05$. Esto implica que no se rechaza la hipótesis nula. Esto se puede comparar con el estudio de Santa Cruz, (18), quien reportó una correlación de $r_s = -0.118$ con un valor de $p = 0.234$, concluyendo que no se encontró asociación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería. Además, en otro estudio realizado por Meza y Guillén, (19), evidenciaron un valor $p = 0.256$, confirmando que no existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Los presentes hallazgos pueden interpretarse a través de la Teoría de las Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau, la cual resalta que la interacción profesional y el vínculo entre el personal de enfermería y su entorno son fundamentales para el bienestar emocional. De este modo, la falta de una relación significativa entre el burnout y la motivación podría explicarse por otros factores relacionados con las relaciones interpersonales, como el apoyo social o el ambiente laboral, que influyen en la estabilidad emocional del profesional más allá de la presencia del síndrome.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se observa que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad. El coeficiente de correlación de Spearman fue de $-0,088$, lo que indica una correlación negativa muy débil, y el valor de p obtenido fue de $0,488$, siendo mayor al nivel de significancia de $0,05$. Esto señala que no se rechaza la hipótesis nula. De esta manera, en el estudio similar de Santamaria, (20), quien reportó una correlación inversa moderada con un coeficiente de Rho de Spearman de -0.450 y un valor de significancia $p < 0,05$, concluyendo que, a mayor presencia de burnout, menor es la responsabilidad percibida en el

desempeño laboral. Similar al estudio de Asencios, (21), evidenció una alta correlación negativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. No obstante, los presentes hallazgos pueden interpretarse a través de la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, la cual sostiene que el acto de cuidar está basado en un compromiso ético y moral profundo hacia el otro, permitiendo que el personal de enfermería mantenga su sentido de responsabilidad a pesar del desgaste emocional. De esta manera, la falta de relación significativa entre burnout y responsabilidad podría explicarse porque los profesionales continúan cumpliendo con su labor por vocación y principios éticos, incluso en medio de situaciones de agotamiento.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se observa que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo, ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,013, lo que indica una correlación prácticamente nula, y el valor de p obtenido fue de 0,919, siendo muy superior al nivel de significancia de 0,05, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados difieren del estudio de Fuentes y Hurtado, (16), quienes encontraron una correlación negativa moderada con un coeficiente de -0,476 y un valor de $p < 0,01$, indicando que a mayor nivel de burnout, menor es la capacidad de liderazgo y cooperación. Asimismo, el estudio de Chuchuca y Mora, (15), mostró una correlación positiva moderada ($r_s = 0,521$; $p < 0,01$), sugiriendo que, en ciertos casos, el trabajo en equipo podría incrementar la percepción de carga laboral y estrés. Por lo tanto, ambos estudios presentan resultados distintos a los del presente estudio, ya que en este no se evidenció relación alguna. Estos hallazgos pueden interpretarse desde la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, que resalta el valor del trabajo colaborativo, el vínculo interpersonal y la comunicación efectiva como pilares del entorno de cuidado. Sin embargo, la ausencia de relación en este estudio podría deberse a que el liderazgo y la cooperación se mantienen estables en el equipo de trabajo, aun cuando los niveles de agotamiento emocional estén presentes, posiblemente por un compromiso ético colectivo o por dinámicas organizacionales previamente establecidas.

En cuanto a la hipótesis específica 4, se observa que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión formación y desarrollo

personal. El coeficiente de correlación de Spearman fue de $-0,033$, lo que indica una correlación negativa muy débil, casi nula, y el valor de p fue de $0,794$, claramente superior al nivel de significancia de $0,05$. Esto significa que no se rechaza la hipótesis nula. Es por ello que, estudios similares por Chaguay, (13), quien reportó una correlación directa y significativa entre ambas variables ($Rho = 0,570$; $p < 0,01$), indicando que, a mayor síndrome de burnout, mayor es la búsqueda de desarrollo personal, posiblemente como mecanismo de compensación. No obstante, en otro estudio similar por Jordán, (14), encontró una correlación negativa significativa ($Rho = -0,432$; $p < 0,01$), sugiriendo que el burnout limita el interés por la formación continua y el crecimiento profesional. Por lo que, estos resultados pueden explicarse a través de la Teoría de la Adaptación de Callista Roy, la cual plantea que los profesionales de salud, como sistemas abiertos, utilizan mecanismos de afrontamiento y adaptación ante situaciones adversas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Primero: Acorde con el objetivo general del estudio, se obtuvo tras el análisis de correlación de Spearman un valor de significancia de $p=0,309$ y un coeficiente de correlación de $-0,129$, señalando que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del área de Nefrología de la Clínica Iberoamericana, Puente Piedra, 2025.

Segundo: Respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo un valor de significancia de $p=0,325$ y un coeficiente de correlación de $-0,125$, indicando que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación en los profesionales de enfermería evaluados.

Tercero: En relación con la hipótesis específica 2, se encontró un valor de significancia de $p=0,488$ y un coeficiente de correlación de $-0,088$, concluyéndose que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral del personal de enfermería.

Cuarto: Referente a la hipótesis específica 3, se obtuvo un valor de significancia de $p = 0,919$ y un coeficiente de correlación de Spearman de $0,013$ para la dimensión liderazgo y trabajo en equipo, lo que indica una correlación prácticamente nula. Esto determina que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y esta dimensión del desempeño laboral en los profesionales evaluados, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Quinto: Respecto a la hipótesis específica cuatro, se obtuvo un valor de significancia de $p = 0,794$ y un coeficiente de correlación de Spearman de $-0,033$ para la dimensión formación y desarrollo personal, evidenciando también una correlación muy débil y negativa. Esto señala que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y esta dimensión, por lo tanto, se mantiene la hipótesis nula.

Recomendaciones:

Primero: Se recomienda al director general de la Clínica Iberoamericana de Puente Piedra implementar programas permanentes de acompañamiento psicológico y prevención del síndrome de burnout dirigidos al personal de enfermería. Aunque no se evidenció una relación directa entre el burnout y el desempeño laboral, el alto porcentaje de profesionales con niveles elevados de agotamiento emocional puede, a largo plazo, afectar tanto la salud del personal como la calidad del cuidado brindado.

Segundo: Se sugiere al jefe del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Profesional fomentar la creación de talleres sobre motivación laboral,

resiliencia y manejo del estrés. Si bien no se encontró una relación significativa entre el burnout y la motivación, es fundamental fortalecer las competencias emocionales del personal para prevenir un posible deterioro futuro en su desempeño.

Tercero: Se recomienda a los jefes de servicio y responsables de cada área asistencial reforzar la cultura del liderazgo positivo y el trabajo en equipo mediante capacitaciones internas y dinámicas de integración. Aunque los resultados muestran que el burnout no afecta directamente estas dimensiones, mantener un entorno colaborativo es esencial para el bienestar organizacional y la prevención de conflictos.

Cuarto: Se sugiere al coordinador de la Unidad de Capacitación y Educación Continua diseñar e implementar un plan de formación permanente orientado al desarrollo personal y profesional del personal de enfermería. Pese a no haberse hallado relación significativa entre el burnout y esta dimensión, es importante promover el aprendizaje continuo que favorezca el autocuidado, la actualización profesional y el compromiso ético del personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Podvorica E, Rrmoku B, Metaj A, Gashi H. Level of Stress at Nurses Working in Emergency Clinic and Central Intensive Care: University Clinical Centre of Kosovo. *Open J Emerg Med* [Internet]. 2020 [Consultado el 22 de marzo del 2025];8(2):39–52. Disponible en: https://www.scirp.org/pdf/ojem_2020041315443141.pdf
2. Kersten M, Vincent S, Nienhaus A. Stress of dialysis nurses—analyzing the buffering role of influence at work and feedback. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2020 [Consultado el 22 de marzo del 2025];17(3):10–3. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7036795/pdf/ijerph-17-00802.pdf>

3. Organización Panamericana de la Salud. Día Mundial de la Salud Mental 2024 [Internet]. Washington D.C: OPS; 2024 [Consultado el 22 de marzo del 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/node/80159>
4. Ramírez E, Godos G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. Reciamuc [Internet]. 2022 [Consultado el 22 de marzo del 2025];6(1):2–14. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767/1150>
5. Moncada B, Suárez M, Duque L, Escobar K. Estrés Laboral En Personal Médico Y Enfermería De Atención Primaria Ante La Emergencia Sanitaria Por Covid-19. Perfiles [Internet]. 2021 [Consultado el 22 de marzo del 2025];1(25):13–23. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/perfiles/v1n25/2477-9105-perfiles-1-25-00013.pdf>
6. Quintana L, Díaz C, Chienda P, Vela J, Lama R, Alatrística G. Estrés laboral y desempeño profesional en Personal de Salud del área de Ginecología y Obstetricia de un Hospital Peruano en el año 2023. Rev Obstet Ginecol Venez [Internet]. 2024 [Consultado el 22 de marzo del 2025];84(02):148–54. Disponible en: <https://ve.scielo.org/pdf/og/v84n2/0048-7732-og-84-02-148.pdf>
7. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev Cuid y Salud Pública [Internet]. 2021 [Consultado el 22 de marzo del 2025];1(2):46–53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>
8. Izaguirre G, Díaz L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2021 [Consultado el 22 de marzo del 2025];37(4):1–18. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e4143.pdf>

9. Arellano V, Luján G, Arellano B. Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes – 2022. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip [Internet]. 2022 [Consultado el 22 de marzo del 2025];6(4):3365–84. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2840/4028>
10. Montenegro D, Troya D, Ramírez G. Estrés y rendimiento laboral en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. Rev Inv Neg [Internet]. 2023 [Consultado el 22 de marzo del 2025];16(28). Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v16n28/2521-2737-riyn-16-28-50.pdf>
11. Ibrahim M, Zakaria A, Abdel A. Work Related Stress and Job Performance among Staff Nurses. Mansoura Nurs J [Internet]. 2023 [Consultado el 22 de marzo del 2025];10(2):149–60. Disponible en: https://mnj.journals.ekb.eg/article_340376_b3d67a69ba4856acb67c7745c834f501.pdf
12. Ateeg M. Knowledge, Performance and Stress Level among Nurses in Hemodialysis Unit in Khartoum State, Sudan. Egypt J Heal Care [Internet]. 2024 [Consultado el 22 de marzo del 2025];15(1):1350–7. Disponible en: https://ejhc.journals.ekb.eg/article_346000_adf90906061405bb4976184d0e91f6c2.pdf
13. Chaguay I. Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021 [Tesis de posgrado]. Ecuador: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78610/Chaguay_VIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Jordán B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid- 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021 [Tesis de posgrado]. Ecuador: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jordán_FB-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
15. Chuchuca J, Mora A. El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay Junio-

- Noviembre 2020 [Tesis de pregrado]. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2020. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>
16. Fuentes L, Hurtado R. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal asistencial en una institución de patologías renales, Lima - 2022 [Tesis de pregrado]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2076/1/FUENTES_MOLINA_LOURDES_PATRICIA_-_HURTADO_DIAZ_RUTH_ALEJANDRINA.pdf
 17. Gamarra I, Arevalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana. Investig e Innovación Rev Científica Enfermería [Internet]. 2023 [Consultado el 22 de marzo del 2025];3(3):7–18. Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829/2051>
 18. Santa Cruz V. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de la Región Callao, 2020 [Tesis de pregrado]. Lima:Universidad Privada del Norte; 2022. Disponible en: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa_Cruz_Fernandez%2C_Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y
 19. Meza L, Guillén A. Relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Goyeneche, Arequipa 2022 [Tesis de pregrado]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9ddaddd1-8f89-47d4-9524-a5beb974acf1/content>
 20. Santamaria E. Nivel de estrés y desempeño profesional de los profesionales de enfermería en el área de emergencia, Chiclayo, 2020 [Tesis de pregrado]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2021. Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10215/Santamaria_Inoñan_Elizeth_Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Asencios L. Estrés laboral y desempeño profesional en los enfermeros(as) de la micro red Huacrachuco, Huánuco - 2022 [Tesis de pregrado]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2023. Disponible en: [https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2520/1/ASENCIOS REQUEZ LINDA MILAGROS.pdf](https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2520/1/ASENCIOS%20REQUEZ%20LINDA%20MILAGROS.pdf)
22. Rojas F, Saldaña G. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un Hospital de Cañete, 2020 [Tesis de pregrado]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: [https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/930/3/Fátima Pamela Rojas Garay.pdf](https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/930/3/Fátima%20Pamela%20Rojas%20Garay.pdf)
23. Bernal J. Estrés y desempeño laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital de emergencia Ate Vitarte-2022 [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d1408ed5-bbae-4ca9-86c4-f5622ebb34ca/content>
24. Roe B. La comunicación interna y el desempeño laboral de las enfermeras en el departamento de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Bellavista, Callao, 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2023. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/13648/roe_gbj.pdf?sequence=4&isAllowed=y
25. Mantilla E, Vargas A. Inteligencia emocional y desempeño laboral en enfermeras(os) de la clínica San Juan de Dios Arequipa [Tesis de pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3461e2de-90ae-4a8e-9f8a-122274e5477c/content>
26. Olivares V. Comprendiendo el Burnout. Cienc y Trab [Internet]. 2017 [Consultado el 22 de marzo del 2025];58(1):59–63. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>

27. Gray P, Anderson J. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. J Behav Assess [Internet]. 1981 [Consultado el 15 de abril del 2025];3(1):11–23. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01321348>
28. Ochante F, Pimentel S, Tello M. Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de Pediatría en un hospital nacional [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/4369/Estres_OchantePalomino_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Más E, Escribá V. La Versión Castellana de la Escala “The Nursing Stress Scale”. Proceso de Adaptación Transcultural. Rev Esp Salud Pública [Internet]. 1998 [Consultado el 15 de abril del 2025];72(1):529–38. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v72n6/castellana.pdf>
30. Salinas D. Estrés Laboral y Calidad de Vida en Personal de Enfermería por Niveles de Atención en Puebla [Tesis de posgrado]. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2022. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.buap.mx/server/api/core/bitstreams/b518ba71-e700-4949-81e5-247d5a8efdc6/content>
31. Más R, Escribà V, Cárdenas M. Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario: un estudio cualitativo. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 1999 [Consultado el 15 de abril del 2025];2(4):159–67. Disponible en: https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1012
32. Castillo F, Medina B. Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Las Mercedes, Chiclayo 2022 [Tesis de pregrado]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2024. Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12682/Castillo_Sanchez%2C_Fiorela_Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y

33. Cervantes M. Satisfacción y desempeño laboral del personal asistencial de enfermería en un hospital PNP, 2024 [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2024. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bd657546-5423-4687-b305-13dc0d6b6d83/content>
34. Ferreyra J. Capacitación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una Clínica Privada - Lima 2020 [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2021. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d8b8aca9-f820-499c-8b0b-f72c238d1fe6/content>
35. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med [Internet]. 2020 [Consultado el 15 de abril del 2025];20(1):123–32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html>
36. Guirardo D. Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom [Tesis de posgrado]. España: Universidad Católica de Murcia; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Perez J. Características motivacionales basada en la teoría de vroom y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, Oxapampa [Tesis de pregrado]. Tingo María: Universidad Nacional Agraria de la Selva; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb8ebde3-f664-414b-b486-6f739e0987df/content>
38. Nieto M, Wing Y. Desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería en los servicios de medicina y pediatría. [Tesis de pregrado]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/6577d4b3-dcac-476d-b00e-a29eb6dacbd1/content>

39. Zevallos M. Estilo De Liderazgo Y Desempeño Laboral En Enfermeras (Os) Servicio De Emergencia Hospital III Yanahuara Essalud Arequipa 2021 [Tesis de posgrado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fdeae94d-cfa7-4488-a435-e4204b2b0a1f/content>
40. Saire L. Satisfacción y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Essalud - Lima, 2022 [Tesis de posgrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/17afa577-604e-4f80-9454-dd26c2d78bc1/content>
41. Alquizar M, Aponte T. Estrés y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia - Hospital Víctor Lazarte Echegaray [Tesis de pregrado]. Trujillo: Nacional de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo; 2024. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5ddddd71b-7f13-4567-b566-f3613eeaf3fb/content>
42. Gonzales P, Arratia M. Estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2022 [Tesis de pregrado]. Lambayeque: Universidad Señor de Sipán; 2024. Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13697/Arratia_Llatas_Melissa_Anais_%26_Gonzales_Vega_Patricia_Eliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
43. Alvarez G. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belen de Lambayeque - 2021 [Tesis de pregrado]. Lambayeque: Universidad Señor de Sipán; 2023. Disponible en: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11685/Guadalupe_Alvarez_Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Aguilar J, Fernández A, González J. Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos

- Showing Ferrari, Huánuco 2022. Horiz Médico [Internet]. 2024 [Consultado el 11 de mayo del 2025];24(2):e2438. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v24n2/1727-558X-hm-24-02-e2438.pdf>
45. Maza M, Díaz T. Calidad de Vida y Desempeño Laboral del personal del Centro de salud la Querencia del Distrito de Huaral 2022 [Tesis de pregrado]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7702/TESES DIAZ Y MAZA - CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD LA QUERENCIA DEL DISTRITO DE HUARAL 2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
46. Cerón E. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. Rev Med e Investig Clínica Guayaquil [Internet]. 2020 [Consultado el 11 de mayo del 2025];1(1):33–40. Disponible en: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55/86>
47. Díaz M, Gorrostola A, Mendoza D. Estrés laboral y calidad de vida en enfermeros durante la pandemia por Covid-19. Rev Cuid [Internet]. 2024 [Consultado el 11 de mayo del 2025];15(1):e3042. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/3042/2973>
48. Pomasqui C, Juna C. Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. Enferm Glob [Internet]. 2024 [Consultado el 11 de mayo del 2025];23(2):460–71. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/601771/360431>
49. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Cienc y Tecnol [Internet]. 2022 [Consultado el 16 de mayo del 2025];2(1):1–12. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf>

50. Arbaiza L, Morales Y, Toledo A. Estado del arte: productividad como concepto en el ámbito de la salud. *Económicas Cuc* [Internet]. 2023 [Consultado el 16 de mayo del 2025];44(2):235–52. Disponible en: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/4436/5111>
51. George R, Gámez Y, Matos D, González I, Labori R, Guevara S. Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Rev Inf científica para la Dir en Salud* [Internet]. 2021 [Consultado el 16 de mayo del 2025];35(9):1–15. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/inf/n35/1996-3521-inf-35-e974.pdf>
52. Triana M. La empatía en la relación enfermera- paciente. *Av Enfermería* [Internet]. 2017 [Consultado el 16 de mayo del 2025];35(2):121–2. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v35n2/0121-4500-aven-35-02-00121.pdf>
53. Sandivares F. Clima laboral: percepción del personal de enfermería y las oportunidades de mejora. *Notas de Enfermería* [Internet]. 2023 [Consultado el 10 de Junio del 2025];24(42):58–67. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/notasenf/article/view/42981/42991>
54. Organización Mundial de la Salud. *Enfermería y partería* [Internet]. Ginebra: OMS; 2024 [Consultado el 22 de marzo del 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria#:~:text=Los profesionales de enfermería y,la gestión de la salud.>
55. Cabrera E. *Condicionantes de riesgo asociados a la enfermedad renal crónica en pacientes en diálisis peritoneal del hospital II tarapoto essalud-2019* [Tesis de posgrado]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/1f248777-af76-4971-a326-438bd2fd4066/content>
56. De Luis D, Bustamante J. Aspectos nutricionales en la insuficiencia renal. *Nefrología* [Internet]. 2008 [Consultado el 10 de Junio del 2025];28(3):333–

42. Disponible en: <https://www.revistanefrologia.com/es-pdf-X0211699508005896>
57. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación [Internet]. 6ta ed. Education MGH;2014. [Consultado el 19 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista- Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf>
58. Arias J, Holgado J, Tafur T, Vasquez M. Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis [Internet]. 1ra ed. S.A.C IU de IC y TIP; 2022. [Consultado el 19 de Junio del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022 Metodologia de la investigacion El metodo ARIAS.pdf>
59. Vizcaíno P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip [Internet]. 2023 [Consultado el 10 de Junio del 2025];7(4):9723–62. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619>
60. Romero H, Real J, Joe O, Gavino G, Saldarriaga G. Metodología de la investigación [Internet]. 1era ed. Edicumbre Editorial Corporativa; 2021. [Consultado el 19 de Junio del 2025]. Disponible en: https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
61. Albornoz E, Guzmán M, González J, Herrera J, Zambrano L, Cañizales A, et al. Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación [Internet]. 2023. 273 p. Disponible en: <https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
62. Arce F. Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8812/T061_10638359_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

63. Arias J, Villasís M, Miranda M. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev Alerg México [Internet]. 2016 [Consultado el 10 de Junio del 2025];63(2):201–6. Disponible en: <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/273>
64. Cortés M, Iglesias M. Generalidades sobre Metodologías de la Investigación [Internet]. 1st ed. Universidad Autónoma del Carmen, editor. Campeche; 2004. 100 p. Disponible en: <https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
65. Machacuay J., Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020 [Tesis de pregrado]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/6cdd22ac-ab37-42f0-9dd0-7977cb721171/content>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra,2025

Responsables: Ronald

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE(S) Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General		

<p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025?</p>	<p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de nefrología de una Clínica en Ica, 2025</p>	<p>Síndrome de Burnout</p> <p>D2V1: Factores ambientales</p> <p>D2V1: Factores organizacionales</p> <p>D3V1: Factores individuales</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Población y muestra</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>PE.1: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025?</p> <p>PE.2: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025?</p> <p>PE.3: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE 1: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025</p> <p>OE 2: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025</p> <p>OE 3: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo en</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE 1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025.</p> <p>HE 2: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión responsabilidad en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025.</p> <p>HE 3: Existe relación</p>	<p>Desempeño laboral</p> <p>D1V2: Motivación</p> <p>D2V2: Responsabilidad</p> <p>D3V2: Liderazgo y trabajo en equipo</p> <p>D4V2: Formación y desarrollo personal</p>	<p>Población de 80 enfermeros y una muestra de 64.</p> <p>Técnicas e instrumentos.</p> <p>Encuesta, donde se da los dos instrumentos, Nursing stress scale y el cuestionario de desempeño laboral</p> <p>Técnicas de análisis y procesamiento de datos.</p> <p>Se va a utilizar el Excel para luego</p>

<p>liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025?</p> <p>PE.4: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025?</p>	<p>profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025</p> <p>OE 4: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025</p>	<p>estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión liderazgo y trabajo en equipo en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025.</p> <p>HE 4: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión formación y desarrollo personal en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025</p>		<p>exportar la base de datos al spss en su versión 27</p>
---	--	---	--	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
 DE ICA

Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025.

Estimados licenciados de enfermería. A continuación, se presentan una serie de enunciados para medir cuantitativamente la variable de síndrome de burnout en los participantes. Por favor marque con una "X" la opción que considere.

Nunca = 0 Alguna vez = 1 Frecuentemente = 2 Muy frecuente = 3

Edad: ____ años.

DIMENSION	INDICADOR	ITÉM	0	1	2	3
		El personal de enfermería experimenta interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
		El personal de enfermería realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
		El personal de enfermería tiene miedo a cometer un error en los cuidados de un paciente				
		El personal de enfermería no tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros				

Factores ambientales	Factores dentro de la institución que labora el enfermero	compañeros (enfermeros/as/o técnicos de enfermería) del servicio.				
		Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
		El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo.				
		El personal de enfermería no se siente preparado para ayudar emocionalmente a la familia				
		El personal de enfermería no sabe expresar a otros compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (ej.; pacientes conflictivos, hostilidad, etc).				
		El personal de enfermería no dispone de una contestación satisfactoria de una pregunta hecha por un paciente.				
		El personal de enfermería toma una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
		El personal de enfermería pasa temporalmente a otros servicios con falta de personal.				
		El personal de enfermería no se siente preparado para ayudar				

		emocionalmente a un paciente.				
		El personal de enfermería y turno imprevisible.				
		El personal de enfermería realiza demasiadas tareas que no son de enfermería (ej.; tareas administrativas)				
		El personal de enfermería no tiene tiempo suficiente para el apoyo emocional al paciente.				
		El personal de enfermería no tiene tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
		Falta de personal enfermero para cubrir adecuadamente el servicio.				
Factores organizacionales	Factores del enfermero a nivel comunicativo y social	El personal de enfermería recibe críticas de un médico.				
		El personal de enfermería se siente impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
		El personal de enfermería tiene problemas con un supervisor.				
		El personal de enfermería escucha o habla con un paciente sobre su muerte cercana.				
		El personal de enfermería no tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros del servicio				

		sobre problemas en el servicio				
		El personal de enfermería se expresa a la muerte de un paciente.				
		El personal de enfermería tiene problemas con uno o varios médicos.				
		El personal de enfermería está en desacuerdo en el tratamiento de un paciente				
		El personal de enfermería recibe información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
		El personal de enfermería ve a un paciente sufrir.				
Factores individuales	Factores del enfermero que altere su bienestar de salud	El personal de enfermería tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) de otros servicios				
		El personal de enfermería recibe críticas de un supervisor.				
		El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
		El personal de enfermería tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeros/as y/o técnicos de enfermería) del servicio.				

		El médico no está presente en una urgencia médica.				
		El personal de enfermería no sabe que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
		El personal de enfermería no sabe bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				



Estimados licenciados de enfermería. A continuación, se presentan una serie de enunciados para medir cuantitativamente la variable de desempeño laboral en los participantes. Por favor marque con una “X” la opción que considere.

Nunca = 0 A veces = 1 Frecuentemente = 2 Siempre = 3

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	0	1	2	3
Motivación	Iniciativa para proponer mejoras en la atención o en los procedimientos	El personal de enfermería promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
		El personal de enfermería se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
		Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
		Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
		La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo				

		permite el desarrollo personal.				
		Se promueve los altos niveles de desempeño.				
Responsabilidad	Cumplimiento oportuno de tareas asignadas	El personal de enfermería realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
		El personal de enfermería puede trabajar de forma independiente.				
		El personal de enfermería produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
		El personal de enfermería cumple con el horario y registra puntualidad.				
		El personal de enfermería asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
		La responsabilidad del enfermero en puesto está claramente definida.				
		El personal de enfermería informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
		El personal de enfermería cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				

Liderazgo y trabajo en equipo	Capacidad para coordinar al equipo durante situaciones de urgencia	El personal de enfermería se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
		El personal de enfermería reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
		El personal de enfermería responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
		El personal de enfermería demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
		El personal de enfermería valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
		El trabajo que realiza el personal de enfermería permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
		El personal de enfermería se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
		El personal de enfermería recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
		Los jefes promueven las capacitaciones.				
		Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				

Formación y desarrollo personal	La institución da cursos, talleres o capacitaciones recientes	La institución promueve el desarrollo personal.				
---------------------------------	---	---	--	--	--	--

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **“Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025.”**

Nombre del Experto: **José Luis Serna Landivar**

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	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ambos instrumentos son aplicables han sido desarrollado con coherencia, pertinencia y relevancia, pueden ser utilizados en la investigación.



Apellidos y Nombres del validador: José Luis Serna Landivar
 Grado académico: Mg.- Metodólogo de investigación – RENACYT cod. P0248084
 N°. DNI: 70057074

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalizacion de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **“Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de nefrología en la Clínica Iberoamericana Puente Piedra, 2025”**

Nombre del Experto: **Madelaine Violeta Risco Sernaque**

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	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	

8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ambos instrumentos son aplicables cumplen con los requerimientos para ser utilizados.



Apellidos y Nombres del validador: Madelaine Violeta Risco Sernaque
Grado académico: Mg.- Metodóloga de investigación – RENACYT cod. P0217330
N°. DNI: 09650484

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos

III. OBSERVACIONES GENERALES



Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: DOCTORADO

N°. DNI: 15594196

CEP N°. 21749.

Adjuntar al formato:

*Matriz de consistencia de la investigación (Cuantitativo) ó matriz de categorización apriorística (cualitativo)

*Matriz de Operacionalización de variables (Cuantitativo) ó matriz de categorías y subcategorías (Cualitativo)

*Instrumento(s) de recolección de datos

Anexo 4: Base de datos

41	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3		
38	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2				
34	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1					
29	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	
40	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2				
42	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1						
41	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3				
33	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	
30	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	
28	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
30	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1			
30	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Anexo 5: Evidencia fotográfica









Anexo 6: Informe de Turnitin al ..% de similitud

1756824854_TESIS FINAL_CAFPETA 17_MILLA JESUS SERGIO.docx

Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trvcol#:2117.081119545

Fecha de entrega
3 sep 2025, 8:17 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
3 sep 2025, 8:43 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
1756824854_TESIS FINAL_CAFPETA 17_MILLA JESUS SERGIO.docx

Tamaño del archivo
3,7 MB

105 páginas

21.628 palabras

107.587 caracteres

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
 4% Publicaciones
 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.usmilenar.edu.pe	4%
2	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	4%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2021-07-30	+1%
5	Publicación	Ponce Abarca, Emperatriz Raquel. "Factores determinantes de la tasa de morosid..."	+1%
6	Internet	repositorio.uma.edu.pe	+1%
7	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica de los Andes on 2024-07-11	+1%
8	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Perú on 2022-08-21	+1%
9	Internet	revistas.unjbg.edu.pe	+1%
10	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	+1%
11	Internet	repositorio.uas.edu.pe	+1%

12	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2023-08-14	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2025-08-22	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2025-02-11	<1%
15	Publicación	Karla Edelmirra Paredes Ruiz, Gloria Luz Cueva Yergara, Ana Maritza Boy-Barreto, ...	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Privada del Norte on 2025-05-06	<1%
17	Internet	repositorio.uamp.edu.pe	<1%
18	Publicación	Alvarez Alave, Juan. "Eficacia de la técnica mínimo invasiva percutánea en compa...	<1%
19	Publicación	Riquelme Menéndez, Juan Conrado. "Aprendizaje cooperativo musical y gestión d...	<1%
20	Publicación	Coma Tipo, Flora. "Gestión por competencias y la calidad de servicios a usuarios ...	<1%
21	Publicación	Aguilar Quito, Wendy Lucero. "Clima organizacional y satisfacción laboral de los ...	<1%
22	Publicación	Trujillo Valencia, Ceferino. "Estilos de aprendizaje y el desempeño docente de edu...	<1%
23	Trabajos entregados	unsaac on 2025-08-17	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad de Guayaquil on 2024-01-29	<1%
25	Publicación	Bellozario Gutierrez, Julia. "Factores estresores en el profesional de enfermería qu...	<1%

26	Publicación	Luis Eduardo Santaella Palma. "Incidencia del síndrome de Burnout y su relación ..."	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2025-06-29	<1%
28	Trabajos entregados	uncedu on 2024-03-04	<1%
29	Publicación	"Artificial Intelligence, Computer and Software Engineering Advances", Springer ...	<1%
30	Publicación	Rutz Arias, Mariana Jannet. "Características sociodemográficas, laborales y su r..."	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-21	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2025-08-25	<1%
33	Internet	www.repositorio.autonomadecia.edu.pe	<1%
34	Publicación	Díaz Mamani, Cristell Roxana. "Violencia escolar y estrategias de afrontamiento e..."	<1%
35	Publicación	Ricardo Julca Tapia, Mayumi Deyth Ramos Cadillo. "Beneficios tributarios y incid..."	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-26	<1%
37	Trabajos entregados	Universidad de San Martín de Porres on 2025-02-16	<1%