



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Enfermería**

AUTOR (ES):

Cuadros Flores, Zulay Karina (orcid.org/0000-0001-6986-7081)

Escudero Vigo, Janina Catalina (orcid.org/0000-0002-6681-3560)

ASESOR (A):

Mgr. Bayona Linares, Nancy Ysolina (orcid.org/0000-0001-5051-5158)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por haberme forjado, con valores, respeto y amor, además por formarme como la persona que soy en la actualidad, ya que muchos de mis logros se los debo a ellos; así mismo fueron los que me motivaron constantemente para alcanzar mis metas. (Zulay Cuadros – Janina Escudero).

Agradecimiento

Quiero agradecer primer lugar a dios, por guiarme en el camino y fortalecerme para empezar un camino de éxito. Así, mismo quiero mostrar mi gratitud a mis padres y hermanos que siempre estuvieron presentes en la realización de mis metas, de este sueño que es tan importante para mí, agradezco todas sus ayudas, sus palabras motivadoras, consejos, conocimientos y su dedicación. (Zulay Cuadros - Janina Escudero).

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	13
3.5 Procedimiento	14
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. Resultados	16
V. Discusión	20
VI. Conclusiones	23
VII. Recomendaciones	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	32

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional, San Borja, 2022	16
Tabla 2	Prueba de asociación según Chi cuadrado entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022	17
Tabla 3	Nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de Hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022	18
Tabla 4	Nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022	19

Resumen

La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional, San Borja, 2022. Es un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal, en una muestra conformada por 50 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se utilizará el Inventario de Maslach Burnout Inventory para medir el estrés y para medir el desempeño laboral la ficha de desempeño laboral perteneciente al MINSa. En cuanto a los resultados el 76% presentó un nivel medio sobre el síndrome de burnout y 24% presentó un nivel alto. Respecto al desempeño laboral el 58% presentó un regular desempeño laboral y el 42% un nivel alto. Se llegó a la conclusión: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, según la prueba estadística chi cuadrado, representado con un dato de $p = 0,007$, siendo menor que 0.05.

Palabras clave: Síndrome de burnout, desempeño laboral, personal de enfermería.

Abstract

The investigation aims to determine the relationship that exists between the Burnout Syndrome and the work performance in the hospital staff nursing staff, Clínica Internacional, San Borja, 2022. It is a study with a quantitative approach, of a basic type, of design in the experimental, correlational and cross-sectional description, in a sample composed by 50 nursing professionals. For data collection, the Maslach Burnout Inventory will be used to measure stress and to measure work performance on the work performance sheet belonging to MINSA. In terms of the results, 76% had an average level of burnout syndrome and 24% had a high level. Regarding work performance, 58% have regular work performance and 42% have a high level. I read the conclusion: There is a statistically significant relationship between the burnout syndrome and work performance in the hospital staff nursing staff, according to the statistical analysis of this square, represented with a date of $p = 0.007$, being less than 0.05.

Keywords: Burnout syndrome, work performance, nursing staff.

I. Introducción

Diversos estudios han desarrollado conceptos teóricos en donde se dan conocer que los profesionales de enfermería son los que mayor problemas de estrés desarrollan, asociándose a enfermedades de salud mental y física; la sobre carga laboral en este último año ha sido uno de los factores por el que el personal de enfermería ha estado expuesto de forma directa al estrés laboral, provocando así cambios en sus horarios de trabajo y en su vida, ocasionando situaciones que afecten la salud física y mental de los profesionales enfermeros ¹.

En el caso de enfermería, el personal se ve sometido a múltiples factores que causan en determinado momento el estrés, siendo en ocasiones de carácter organizacional, es decir es institucional, y otras veces es producida por las mismas funciones que desarrolla el profesional de enfermería; es por ello que el manifestar de forma muy recurrente estos factores de estrés laboral puede desencadenar este problema que dificulta la salud mental ².

Este problema de salud mental considerado un problema de salud pública, afecta cada vez más a la población de profesionales enfermeros, ocasionando que las labores profesionales se vean afectadas; la cual es resultado del excesivo grado de estrés en el personal de salud, la cual podría identificarse con prontitud para así evitar que interfiera en las labores profesionales que desempeña el personal de enfermería, la misma que genera a la larga una mala relación entre las personas de un mismo lugar de trabajo, disminuyendo la eficacia de la realización de las funciones profesionales ³.

El ente de régimen mundial, como lo es OMS, declaro que los profesionales de enfermería actualmente son los más afectados en el area laboral, presentando un entorno complicado y saturado; evidenciado grandes signos de fatiga, situación que podría agravarse y causar ansiedad, depresión, cefaleas y vértigo; por lo que el cumplimiento de las funciones se ve afectado en el profesional de enfermería.

Del mismo modo la OPS, hizo mención de que en las regiones de América Latina y el Caribe, actualmente se ha hecho de conocimiento, que el 13.8% de profesionales

enfermeros, se encuentran dentro de un momento muy difícil de controlar el estrés laboral, la misma que viene afectando el desempeño en el trabajo, porque complica las acciones que realizan y sobrecargan al profesional con el aumento de pacientes situación que es preocupante, pero que no es difícil de controlar, ya que por ahora se están adoptando estrategias para afrontar dicho problema ⁵.

Una investigación realizada por Gómez ⁶, en el 2021, evidencio resultados sobre el impacto de psicológico de la covid 19 en el personal de salud, donde el 65% de la población de profesionales de enfermería ha experimentado problemas generales, y con respecto a la salud mental, los más representativos fueron el miedo en el 43,7%, distrés psicológico en el 37,8%, síndrome de burnout en el 34,4%, ansiedad en el 29%, depresión en el 26,3% y trastornos de estrés postraumático en el 20,7% de la población estudiada.

En el Perú, es muy lamentable que en las instituciones de salud cuenten con reducido personal de enfermería, para atender a toda la demanda poblacional que actualmente necesitan los servicios de salud, esto ocasiona que los indicadores para el logro de objetivos no se alcancen, incumpliendo las responsabilidades y funciones asumidas por cada profesional de enfermería, lo cual genera, estrés, agotamiento y frustración; y los síntomas no aparecen hasta que se producen el ausentismo al centro de labores, lo cual agrava más la situación de atención a la población ⁷.

En el presente, se han realizado muchos estudios enfocando al personal de enfermería como la población de mayor riesgo en nuestro país en el ámbito de la salud; Por lo que Fajardo y Urbina, llevaron a cabo un estudio, en estos profesionales pertenecientes al Hospital del Callao, donde se encontró que 50% de enfermeros presentaban el SB en mediano nivel, el 50% de participantes presentó regular agotamiento emocional, el 40,7% alto nivel de despersonalización y el 96,9% baja realización personal, finalmente se afirma que este problema de salud mental ha afectado a los profesionales de enfermería en su desempeño profesional ⁸.

Al respecto el Ministerio de Salud (MINSA), ha presentado un informe el que se visualiza que en la actualidad debido al momento que se vive, el estrés ha ido creciendo entre los profesionales del área asistencial en el último año, aproximadamente el 67.7% de los casos causan enfermedades mentales, golpeando en demasiadas ocasiones la salud de los profesionales enfermeros ⁹.

En la Clínica Internacional, las exigencias que se han producido en cuanto al cuidado en el servicio mencionado, por la alta demanda de atención a pacientes COVID, ha generado que los enfermeros, se encuentren en riesgo para desarrollar este problema; a través de un reporte emitido por la Jefatura de Enfermería, se informó del bajo porcentaje en su desempeño laboral en las últimas evaluaciones, mensuales; en cuanto al desempeño laboral ella misma ha reportado en los últimos meses una disminución del desempeño laboral en el 50% de los profesionales, evidenciándose profesionales irritados, ansiosos y reacios a cumplir sus funciones.

El presente estudio tiene su justificación teórica, en que permite brindar información detallada, válida, actual y confiable, que aumente la gama de conocimientos, sobre el problema estudiado.

En la parte práctica, los hallazgos ayudaran a comprender mejor como el SB afecta la labor del profesional, por lo que se establecerán estrategias o acciones en fin de mejorar el desempeño en la institución de salud donde laboran, por lo que es necesario que las estrategias que se tomen este orientados a prevenir, disminuir y fortalecer el manejo del estrés en el trabajo; para así generar capacidades de afrontamiento al SB, que permitan el correcto desempeño del profesional de enfermería.

En cuanto a lo metodológico, el estudio se sustenta sobre el método científico, utilizando un enfoque cuantitativo, observacional y transversal, en donde solo se analiza el comportamiento de las variables sin la necesidad de producir ningún cambio, así mismo se utilizaron instrumentos confiables, que permitieron recoger datos fiables del problema en estudio, y sean de uso favorable para otras investigaciones, proporcionando definiciones claras de la variable.

Para la investigación se formula el siguiente problema:

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional, San Borja, 2022?

Por consiguiente, el objetivo general es:

Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022.

Los objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera:

Analizar el nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de hospitalización.

Evaluar desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización.

A continuación, se plantea la siguiente hipótesis general:

Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización.

II. Marco teórico

En términos de trabajos previos, los cuales proporcionan un apoyo adicional a la investigación, se han realizado la búsqueda de los siguientes estudios:

Bricio y Pacheco, realizaron una investigación en el año 2020 en Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y sus dimensiones en enfermeros de la UCI y Hospitalización de un Hospital. Se efectuó un enfoque de estudio cuantitativo, observacional, descriptivo y de corte transversal; la muestra la conformaron 56 participantes. Los resultados encontrados, evidenciaron que el 64% presentaron el SB y solo el 21% no lo presentó. El 62,5% evidenció agotamiento emocional. El 40% presentó buen desempeño laboral. Se concluye determinado que los participantes presentan un alto grado del SB, que influye directamente con la labor del profesional de enfermería ¹¹.

Castro J. desarrolló en Ecuador un estudio, con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital. El enfoque de estudio fue cuantitativo, con un diseño descriptivo y de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 27 enfermeros. Los hallazgos, determinan una presencia en un nivel bajo del SB en el 77% de participantes; el 77,7% presentó bajo nivel de cansancio emocional, el 74% bajo nivel de despersonalización y el 62,9% alto nivel de realización personal. En cuanto al rendimiento laboral, el 69,9% presentó buen desempeño, el 26% regular desempeño y el 11,1% bajo desempeño. Se llegó a la conclusión, de que el síndrome de burnout se relaciona de manera significativa con el rendimiento laboral en los enfermeros ¹².

Muñoz S; Ordoñez J; Solarte M; et al; en el año 2018, desarrolló una investigación en Colombia, con el objetivo de identificar el síndrome de burnout en el personal de enfermería de un Hospital. El método estudio fue cuantitativo, descriptivo, observacional; en una muestra de 120 participantes. Los resultados evidenciaron una alta prevalencia del SB; el 15,8% presentó un nivel alto de agotamiento emocional, el 10,8% tuvo un nivel alto despersonalización, y el 9,2% presentó nivel bajo de

realización personal. Se concluye estableciendo que el SB constituye un problema para el desarrollo de las funciones laborales del profesional de enfermería ¹³.

Rivera y Martínez; hacia el 2021, desarrollaron un estudio en la ciudad de Lima; cuyo objetivo fue determinar como el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral en enfermeros de un Hospital de Lima. La metodología del estudio fue desarrollada con un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal; la muestra fue de 65 enfermeros. Los resultados del estudio fueron, que el 73,8% presento el síndrome en un nivel bajo; el 23,1% presento deficiente desempeño laboral, el 44,6% fue regular y el 32,3% alto desempeño. Se concluye determinando que existe relación entre las variables burnout y desempeño laboral ¹⁵.

Inca y Cabrera, desarrollaron un estudio en 2021 en Lima, con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Sergio Bernales. El enfoque del estudio fue cuantitativo, con diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal; 101 participantes conformaron la muestra. Los hallazgos, evidenciaron que el 23% de enfermeros presentaron el SB en un nivel medio y el 20% de participantes regular desempeño laboral. El 23% y 20% y 17% presentaron mediano nivel de agotamiento emocional, despersonalización y de realización personal. Se concluye determinando que existe relación entre las variables de estudio ¹⁶.

Lauracio, desarrolló un estudio en Puno, en el año 2020, con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud. El estudio marcó un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal; en una muestra de 51 participantes. En los resultados, el 57,2% de los enfermeros presentaron un nivel bajo del SB en la dimensión agotamiento emocional y el 7,6% un nivel del SB en la dimensión realización personal. El desempeño laboral obtuvo un nivel alto de eficiencia en el 75% de los participantes. Se concluye determinando que no existe relación entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral ¹⁷.

Ccoscco A; efectuó un estudio en Lima, en el año 2020, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en enfermeros de una institución privada de salud. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, de corte transversal; 90 participantes conformaron la muestra. Los resultados muestran, que el 71,1% presento un nivel bajo del SB; en tanto el 73% de enfermeros presentaron un nivel medio del SB en la dimensión agotamiento emocional, el 82% en un nivel alto de despersonalización y el 94% en un nivel medio de realización personal. El 73,3% evidenciaron un excelente desempeño laboral, el 20% buen desempeño y el 6,7% regular desempeño. Se concluye determinando que existe relación entre las variables de estudio, en la población de enfermeros ¹⁸.

Chávez N, en el año 2019, desarrolló un estudio en Juliaca, con el objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización de un Hospital. Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional; la muestra fue de 84 enfermeros. Los resultados evidenciaron que el síndrome de Burnout presento un nivel medio en el 73,8%, el 20,2% en un nivel alto y el 6% en un nivel bajo. En lo que respecta al desempeño laboral, el 83,3% presentó un regular desempeño, el 10,7% deficiente y el 6% buen desempeño. Finalmente se concluye la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las enfermeras ¹⁹.

El síndrome de burnout, según la oficina de Administración y Salud Ocupacional de E.E.U.U, este problema se originó en un grupo de trabajadores que tenían roce con las personas, en donde se desarrollaba una especie de exposición de emociones; produciendo reducción de las acciones personales, despersonalización y cansancio emocional; generalmente afecta a aquellas personas que trabajan con el cuidado de pacientes, la misma que produce cierto nivel de estrés debido a la excesiva demanda y exigencia, la misma que produce una presión excesiva en la persona ²¹.

La OMS, declara que el síndrome de burnout, se define como un trastorno de orden mental, que genera alteraciones psíquicas y mentales en el individuo que la padece, y

que se encuentran en un ambiente en donde el nivel el estrés es muy agresivo, generando una disminución del rendimiento laboral y de manera personal interfiere en la buena relación con sus semejantes ²².

Maslach, manifiesta su punto de vista frente al síndrome de burnout, en donde conceptualiza que es un riesgo mental de quienes la padecen, se inicia estableciendo una respuesta de orden psicológico de larga duración que desencadena en estrés dentro del lugar de trabajo ²³.

Según Hans Selye, se establecen tres fases para el síndrome de burnout:

- Fase de alarma, es aquella en donde se manifiesta el primer síntoma de alarma en el lugar de trabajo, ligada además a una situación que este generando estrés, por ello el cuerpo humano se prepara para dar respuesta ante la agresión que viene de la parte externa que lo obliga a defenderse. Este mecanismo de defensa podría provocar cambios en la presión arterial y un extremo cuadro de angustia. La fase de alarma es una fase de poca duración.
- Fase de resistencia: Fase en el que el organismo se resiste a pasar por un proceso de estrés, que no produzca cansancio; el organismo se establece y los síntomas que producen el estrés disminuyen, llevando todo el proceso a un control absoluto. Cabe mencionar, que en esta fase el individuo recurre a muchos recursos para resistirse al cuadro de estrés, tales recursos no son de gran intensidad; sin embargo, los factores se aplazan durante mucho tiempo, y esto produce que se pase a la siguiente fase ²⁴.
- Fase de agotamiento: En esta última fase, el estrés se caracteriza por que ya se han agotado todos los recursos fisiológicos del individuo. En esta fase se presenta debilidad física y mental, en donde el organismo humano ya no se resiste a las situaciones de estrés, los mismos que pueden presentar serios problemas en la salud de la persona de forma muy recurrente. En esta fase el individuo presenta debilidad de sus facultades físicas y mentales, las mismas que pueden definirse como desmotivación; una de las causas para producir el estrés, es el cansancio ²⁵.

Según el inventario de Maslach y Jackson, se establecieron tres dimensiones: ²⁵

- **Agotamiento emocional:** Se manifiesta consecutivamente por el cansancio, físico y psicológico. En el ambiente laboral, está relacionado con la percepción que tiene el individuo sobre la facultad de sentirse bien, o cuando esta desaparece, es más relacionado a la sensación de poder dar más de su persona. El agotamiento aparece cuando el individuo toma conciencia de la disminución de su capacidad física y mental, por la que la capacidad de atención hacia los demás se reduce ²⁶.
- **Despersonalización:** Se define como el desarrollo de mejores actitudes, sentimientos y respuestas de carácter negativo, hacia el resto de personas en el campo laboral, que van acompañadas de constante irritabilidad y desmotivación para cumplir sus funciones laborales ²⁶.
- **Realización personal:** En esta dimensión se desarrolla la necesidad de lograr todos los objetivos trazados para un individuo con el fin de llegar a la excelencia de sí mismo; objetivos que están relacionados con el cumplimiento de metas a desarrollarse, los mismos que se combinan con sentimientos de orgullo y de satisfacción personal ²⁷.

El desempeño laboral, se conceptualiza como la situación en la que los empleados de una entidad laboral, trabajan de la manera correcta y eficaz, para alcanzar los objetivos establecidos, que están sujetos a las normas de la empresa o institución. Basándose en lo anterior, se define que el desempeño laboral ejecuta funciones de la manera más eficiente para una institución con el fin de alcanzar los objetivos establecidos ²⁸.

Según Campos ²⁹, el desempeño laboral se define como la particularidad de cumplir con sus funciones y responsabilidades asignadas, y es extensamente estudiada por lo mismo de que en enfermería refleja la calidad de atención prestada, y en consecuencia los resultados y la satisfacción hacia el paciente, por lo tanto, si esta se ve afectada, se considera un riesgo para la seguridad del paciente.

Las características del desempeño laboral se representan:

- Acciones y comportamientos: Es un acto específico que una persona realiza con un propósito específico en un espacio que afecta, incluye o comparte con otros individuos. El comportamiento se define como la forma en que actúan las personas o instituciones, en relación a su entorno donde habita ³⁰.
- Actividad laboral: Consiste en un grupo de elementos que están relacionadas entre sí con las actividades realizadas en un trabajo, este último término se define como cualquier actividad física o intelectual realizado por una persona en cambio de cualquier tipo de apoyo o remuneración mostrando por una organización social ³¹.

Según Stoner, Freedman y Gilbert, el desempeño laboral se define como un proceso ordenado y cambiante con el objetivo de lograr la eficiencia y eficacia en el trabajo de un trabajador, o un equipo donde se valoren ciertos comportamientos relacionados con el trabajo ³².

Por ello se plantean las siguientes dimensiones:

- Calidad de trabajo: Es un proceso dinámico y en curso en el que el individuo aplica sus habilidades y conocimientos para desarrollar eficazmente sus funciones y responsabilidades. Por lo tanto, la calidad de trabajo está ligada a los logros de objetivos y experiencias vivenciales dentro de un área de trabajo, en la que el profesional debe desarrollar y superar ciertos obstáculos para mantenerse satisfactoriamente en lugar de trabajo ³³.
- Responsabilidad laboral: Es un conjunto de recursos y habilidades que un profesional debe presentar para realizar su trabajo, basado en un buen rendimiento laboral en un entorno saludable; por eso cuando se discute de responsabilidad se pone énfasis en los medios por lo que se debe desarrollar un trabajo en específico ³³.
- Trabajo en equipo: Se define como la calidad de trabajo que ofrecen los colaboradores, con los conocimientos necesarios para llevar adelante una empresa o institución; para lo que es necesario llevar una práctica en unidad para lograr conseguir las metas que desea alcanzar ³⁴.

- Compromiso institucional: Es la capacidad de compromiso que lleva un profesional para el logro de los objetivos que tiene un empresa o institución, ya que está referida a las capacidades que manifiesta el personal hacia la institución laboral, manifestada en el desempeño que cada colaborador demuestra cada día ³⁴.

Nola Pender, en su teoría de la Promoción de la Salud, propone que su tratado influye en los comportamientos respecto al cuidado propio de la salud del individuo, ya que hoy en día aquellas conductas se están modificando, de la tal forma que aquellos cambios impactan sobre la salud de la persona. Según el modelo de Nola Pender, quien funda su teoría en base a la mejora y empoderamiento de la salud, basadas en modificar las conductas y actitudes, afirmando que es posible generar cambios en la población, bajo la razón de llevar una vida saludable a través de la educación en el cuidado de la salud ³⁵.

Por lo que se entiende que según la teoría de pender la conducta humana está relacionada con los procesos que forman parte de la salud, por lo que sí es posible que sean modificables permitirán fomentar una conducta saludable, destacándose que los procesos cognitivos actúan en el cambio de conductas y creencias. Así el modelo de Pender, explica que la influencia del cuidado de salud en el profesional de enfermería estará influenciada por los factores biológicos, psicológicos y socioculturales, que permitan el mantenimiento de la salud.

III. Metodología

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio presento un enfoque cuantitativo, donde se utilizaron estadísticas y cálculos numéricos, para analizar con precisión los datos recogidos ³⁶.

La investigación desarrolló un estudio básico, porque el objetivo es aumentar conocimientos científicos, expresando nuevas teorías dentro del campo de estudio y demostrando el comportamiento de las variables utilizando un proceso lógico ³⁷.

Se realizó un estudio no experimental de acuerdo con el diseño, ya que solo se buscó observar el comportamiento de las variables sin manipulación y luego se analizó a las mismas. Descriptivo – correlacional; porque buscó caracterizar un grupo de personas, según sus dimensiones y propiedades sin manipular su naturaleza; así mismo es correlacional, debido a que se buscó encontrar el grado de asociación entre las variables de estudio. De corte transversal, porque le permite al investigador recoger los datos en un determinado momento ³⁸.

3.2 Variables y operacionalización

Variables:

Variable independiente: Síndrome de burnout

- **Tipo de variable:** Cualitativa.

Variable dependiente: Desempeño laboral

- **Tipo de variable:** Cualitativa.

Operacionalización de variables (Anexo 1)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La conformaron un total de 50 enfermeros, que laboran en el servicio de hospitalización de la entidad prestadora de salud privada.

Muestra

Fueron 50 profesionales de enfermería.

Muestreo

El tipo de muestreo será el no probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis: Profesionales de enfermería

Criterios de inclusión

- Personal enfermero que labore dentro del servicio de hospitalización de la Clínica Internacional.
- Profesionales de enfermería que vienen laborando por un tiempo mayor a 1 año.
- Profesionales de enfermería que aceptan su participación mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Participantes que trabajen en el área administrativa o consultorio.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta; la misma que permitió obtener opiniones diversas e impersonales que son de interés para el investigador.

Descripción de los instrumentos:

- En el de la variable 1, se utilizó el cuestionario MBI, creado por Maslach y Jackson en el año 1981; la adaptación peruana fue realizada por Urrunaga en el 2018, la cual contiene 22 ítems que evalúan el estrés, a su vez se establecieron las siguientes dimensiones para su posible análisis: Agotamiento emocional que comprende 9 preguntas, realización personal con 8 preguntas y despersonalización con 5 preguntas; donde los ítems

valoraron el nivel de estrés, realizadas en un esquema de tipo escala Likert ³⁸.

Se determinó la siguiente escala de valoración para el estrés:

- Estrés alto (89 -132 puntos).
- Estrés medio (45 – 88 puntos).
- Estrés bajo (0 – 44 puntos).

- Para la variable 2, se utilizó la **Ficha de desempeño laboral perteneciente al MINSA**; la cual comprende 31 ítems, que evalúan el desempeño laboral del personal, en él se encuentran 4 dimensiones: Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional; donde las incógnitas valoran el desempeño laboral, en esquema de escala Likert ³⁸.

Se determinó la siguiente de escala de valoración para el desempeño laboral:

- Desempeño laboral alto (84 – 155 puntos).
- Desempeño laboral regular (42 – 83 puntos).
- Desempeño laboral deficiente (0 – 41 puntos)

Los instrumentos fueron validados mediante el proceso de juicio de expertos, posteriormente se utilizó la prueba binomial para validar el constructo de los mismos, donde se un obtuvo un valor de 0,000; resultado que se interpreta como valido. Para la confiabilidad, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach; obteniéndose como resultado de 0.73 y 0,67, datos que se interpretan como confiables respectivamente para los dos instrumentos.

3.5 Procedimiento

Principalmente se tuvo que presentar la documentación respectiva para obtener una carta de presentación, la misma que fue dirigida hacia el personal respectivo de la institución de salud para la autorización, con el fin de aplicarse el instrumento. Posteriormente luego de ser aceptado el documento, se realizaron las coordinaciones respectivas para ejercer la recojo de datos.

Finalmente se aplicó el instrumento, previo consentimiento informado, considerando los criterios para la recolección de datos.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos del estudio fueron analizados y procesados, producto de las encuestas realizadas a los participantes; los datos fueron almacenados en una base de datos, para luego ser codificados y trasladados al programa SPSS.

El siguiente paso fue presentar los resultados, mediante la estadística descriptiva, a través de tablas de frecuencia y porcentajes en el programa Excel; para la contratación de la hipótesis, se estableció la estadística inferencial con el fin de encontrar la relación entre las variables, realizada por la prueba de Chi cuadrado.

3.7 Aspectos éticos

Por otro lado, para asegurar la integridad de los profesionales de enfermería se solicitó el consentimiento informado, considerando los principios éticos:

El principio de autonomía, fue aplicado a los profesionales de enfermería en la medida de que el instrumento fue presentado, con las indicaciones respectivas para su desarrollo, y optar por participar o no en el estudio.

El principio de beneficencia se hizo presente garantizando de que no se afectaría la moral, ni preferencias de los profesionales de enfermería en el estudio.

En cuanto al principio de no maleficencia, se aplicó el instrumento sin causar ningún daño a la integridad de los participantes. Considerando el principio de justicia, se trató con respeto, amabilidad y sin discriminación a los principiantes

IV. Resultados

Tabla 1. Relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022

Desempeño laboral	Síndrome de burnout					
	Medio		Alto		Total	
	F	%	f	%	f	%
Regular	18	36,0	11	22,0	29	58,0
Alto	20	40,0	1	2,0	21	42,0
Total	38	76,0	12	24,0	50	100,0

$\chi^2 = 7,347$; $p - \text{valor} = 0,007$ ($p < 0,05$)

Fuente: Elaboración propia de la encuesta aplicada

Al relacionar las variables, se encontró que el 76% (38) de los profesionales de enfermería presentó el síndrome de burnout en un nivel medio, de ellos el 36% (18) presentó regular desempeño laboral y el 40% (20) presentó alto desempeño laboral. El 24% (12) de participantes presenta el síndrome en nivel alto, el 22% (11) presentó un regular rendimiento laboral y el 2% (1) presentó un alto rendimiento laboral.

Tabla 2. Prueba de asociación según Chi cuadrado entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	7,347 ^a	1	0,007
Corrección de continuidad ^b	5,641	1	0,018
Razón de verosimilitud	8,571	1	0,013
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	7,200	1	0,007
N de casos válidos	50		

Se muestra la prueba de hipótesis, evidenciándose la relación entre las variables de estudio, según la prueba estadística chi cuadrado, se evidencia que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, el resultado del p valor es: 0,007, siendo menor que 0.05.

Tabla 3. Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022

Síndrome de burnout	f	%
Medio	38	76,0
Alto	12	24,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia de la encuesta aplicada

Se observa que el 76% (38) de los profesionales de enfermería presentó el síndrome de burnout en un nivel medio, y el 24% (12) lo presenta en un nivel alto.

Tabla 4. Nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022

Desempeño laboral	f	%
Regular	29	58,0
Alto	21	42,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia de la encuesta aplicada

Se observa que el 58% (29) de los profesionales de enfermería presentó un regular desempeño laboral y el 42% (21) alto.

V. Discusión

Se evidenció que existe relación entre las variables de estudio, síndrome de burnout y desempeño laboral en los profesionales de enfermería. Los resultados del estudio coinciden con lo encontrado por Rivera y Martínez ¹⁵, quienes realizaron un estudio donde evidenciaron la relación entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería.

El síndrome de burnout, como trastorno mental, provoca alteraciones físicas y psíquicas en el individuo, lo que se manifiesta en quienes trabajan en un ambiente donde el nivel el estrés es elevado, provocando una disminución de la productividad e interfiriendo en las buenas relaciones interpersonales ²²

Los hallazgos muestran que el personal experimenta malestar físico, emocional y mental, lo que puede interferir con el desempeño adecuado de las actividades y funciones; las habilidades cognitivas, conductuales y sociales también pueden verse comprometidas.

En la dimensión agotamiento emocional, los enfermeros presentaron el SB en un nivel medio en el 76% y el 24% lo evidenciaron en un nivel alto.

Chávez ¹⁹, encontró similitud con los resultados del estudio, según sus datos en cuanto al síndrome de Burnout, el 73,8% presentó un nivel medio del SB, el 20,2% fue alto y el 6% fue bajo.

Lo resultados de Castro ¹²; no coinciden con los resultados de estudio, se evidenció que el síndrome se encuentra presente en el 77% de los profesionales de enfermería en un nivel bajo. Ccoscco ¹⁸, generó resultados que difieren con el estudio, quien mostró resultados en el que el 71,1% presentó un nivel bajo del SB.

El síndrome de burnout, se define como riesgo psicológico que comienza con establecimiento de una respuesta psicológica de larga duración que se traduce en estrés el entorno laboral ²³.

Debido a la incidencia de resultados significativos en las áreas de agotamiento y realización personal, debido al constante fatiga física y mental, se están desarrollando las relaciones interpersonales están siendo afectadas, por lo que el grupo de participantes esta propenso de sufrir un alto nivel en términos del burnout, que también podría intervenir negativamente en la atención del paciente, los resultados muestran un nivel medio del SB.

En cuanto al nivel de desempeño laboral en los enfermeros, los resultados encontrados demuestran que el 58% presento un regular desempeño laboral y el 42% alto desempeño.

Se encontró otros resultados similares, como los encontrados por Cabrera e Inca ¹⁶; donde los datos revelaron que el 20% de los participantes presentaron un nivel regular en el desempeño regular.

Rivera y Martínez¹⁵, quienes evidenciaron resultados que no coinciden con el estudio, donde el 23,1% de los participantes mostro un desempeño laboral deficiente, el 44,6% regular desempeño y el 32, 3% óptimo desempeño de sus labores. De tal forma Lauracio¹⁷; no coincide con los resultados, ya que según sus resultados sobre desempeño laboral en el personal de enfermería; el 75% presentó un eficaz desempeño laboral.

El rendimiento laboral, tiene la particularidad de establecer el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas, por lo que en enfermería refleja la calidad de atención prestada, y por lo tanto los resultados y la satisfacción en consecuencia los resultados y la satisfacción hacia el paciente, por lo que, si esto se ve afectado, se considera un riesgo para la seguridad del paciente ²⁹.

Los datos evidencian que el desempeño laboral en los enfermeros está en un nivel regular, debido a la presencia del SB; un problema que reduce el cumplimiento de las funciones de trabajo y el alcance de los objetivos, afectando la adecuada atención de los pacientes y a las relaciones interpersonales con el personal que trabaja en la institución y con las demás personas y familias que dentro del ámbito laboral.

Las teorías relacionadas al síndrome de burnout están orientadas a brindar una explicación sobre las causas que especifican su aparición, entre ellas tenemos a Modelo de Maslash y Leiter, modelo de mayor aceptación por la comunidad científica, las mismas que la explican como experiencia individual y crónica del estrés que se relaciona con el contexto social, divido la interdependencia de varios tipos de factores, sin destacar la importancia de uno u otro, estos factores serán los determinantes del SB. Otro modelo muy conocido es el modelo de Byrne, que relaciona los factores que contribuyen a la aparición del síndrome con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal; factores como la carga laboral, el clima laboral, el conflicto con las funciones que desempeña un profesional y la autoestima. Así mismo el modelo de Kyrlicou y Sutcliffe, explica que las causas de la aparición del burnout están directamente relacionadas con el estrés, y a su vez establece que la influencia de los factores personales, organizacionales y laborales durante todo el proceso ³⁹.

Las teorías del desempeño laboral, son fuente de información que fortalecen la definición de la misma; entre las que destaca la teoría de la equidad, planteada por Klingner y Nabaldian, sostiene que el desempeño laboral está asociada a la percepción que tiene el empleado acerca del trato que recibe. La teoría de las expectativas, planteada por Vroom, establece que está centrada en la satisfacción que muestran los empleados, frente al ambiente en el que desempeñan sus labores, determinando así el nivel de rendimiento del cual dispone un personal ⁴⁰.

VI. Conclusiones

Primero: Existe relación entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral enfermeros del servicio de hospitalización de la Clínica Internacional San Borja.

Segundo: Un porcentaje elevado de enfermeros del servicio de hospitalización manifestó un nivel del medio del síndrome de burnout.

Tercero: En cuanto al nivel de desempeño laboral un porcentaje significativo presentó un regular desempeño.

VII. Recomendaciones

- Primero:** A la Institución de salud, proporcionar orientaciones mediante programas que puedan prevenir el síndrome de burnout y generar un buen ambiente de trabajo, que resulte ideal; ya que, según los resultados del estudio, la identificación de este síndrome debe reforzarse mediante esos programas que proporcionan ayuda psicológica, para el logro de objetivos que proyecten y permitan reducir el desarrollo del profesional de enfermería.
- Segundo:** A los profesionales de enfermería se les recomienda buscar ayuda psicológica y crear estrategias de afrontamiento, que permitan establecer un ambiente social cómodo, con empatía y comprensión entre los individuos, facilitando la adaptación de las demandas de trabajo.
- Tercero:** En cuanto al desempeño laboral, se recomienda a los profesionales de enfermería realizar pausas de relajamiento, permitiendo la disminución del estrés, facilitando la realización de sus actividades profesionales.
- Cuarto:** A los egresados de las escuelas profesionales de salud, realizar investigaciones, para profundizar el tema conociendo con más detalle el contexto y las situaciones de trabajado sensibilizando hacia los profesionales de enfermería.

REFERENCIAS

1. Galiano Z. Estrés laboral y síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Antonio Lorena durante la pandemia por covid 19, Cuzco, Perú [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Cuzco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco, 2021.
2. Mejía M; Melgar M. Estrés laboral en el personal de enfermería ante la situación de pandemia por covid 19 de hospitalización modular del Hospital Regional de Huacho, Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo, 2021.
3. Paulino Y; Quintana A. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de Medicina Covid del Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo, Perú. [Tesis para el título de Licenciado en Enfermería]. Huancayo: Universidad Rosevelt, 2021.
4. Portero de la Cruz S; Cebrino J; Vaquero M. Estrés laboral en profesionales de enfermería en un Hospital de tercer nivel. Rev. Met Enfer [Publicación Periódica en línea], 2019 [citado 09 Setiembre 2021]; 19(3): [Aprox. 6 pp.]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/>
5. Paucar S; Valladolid J. El estrés laboral y su relación con el síndrome de burnout en las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2020.
6. Gómez A. Impacto de la pandemia covid en los síntomas de salud mental y actuaciones de fisioterapia. Rev. Elsevier [Publicación periódica en línea] 2021 [citado 8 de octubre 2021]; 43(1): pp. 1 - 4.

7. Gambini I. Nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en la unidad de covid - 19, en el servicio de cuidados intensivos de un Hospital de Lima, Perú. [Tesis para el grado de Especialista Profesional de Enfermería en Cuidados Intensivos]. Lima: Universidad Maria Auxiliadora, 2021.
8. Fajardo G; Urbina M. Síndrome de burnout en tiempos de covid - 19 en profesionales de enfermería del Hospital San José, Callao, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Callao: Universidad de Ciencias y Humanidades, 2021.
9. Pérez T. Salud mental relacionada con el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Jerusalén durante la pandemia covid 19, Trujillo, Perú. [Tesis para optar grado de Maestría en Gestión en Salud]. Perú: Universidad César Vallejo, Trujillo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72566>
10. Rendon M; Peralta S; Hernandez E; Hernandez R; Vargas M; Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Rev. Enfer. Global [Publicación periódica en línea] 2020 [citado 09 setiembre 2021]; 19 (59): [Aprox. 25 pp.]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
11. Bricio S; Pacheco G. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño de las funciones de enfermería en el Hospital Martín Icaza, Babahoyo, Ecuador [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo, 2020.
12. Castro J. Síndrome de burnout y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial Verdi Cevallos Portoviejo, Milagro, Ecuador. [Tesis para optar el grado de Maestro en Salud Pública]. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro, 2019,

13. Muñoz S; Ordoñez J; Solarte M; et al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Universitario San José Popayán. Revista Médica Risaralda [Publicación periódica en línea] 2018 [citado 09 setiembre 2021]; 24(1): [Aprox. 4 pp.]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012206672018000100006#c1
14. Salillas R. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario. Rev. Enfer. Trabajo. [Publicación periódica en línea] 2017 [citado 09 setiembre 2021]; 7 (3): [Aprox. 5 pp.]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112224>
15. Rivera D; Martínez M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora, Chíncha, Ica, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica, 2021.
16. Cabrera A; Inca M. Síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Sergio Bernales, Lima, Perú. [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Privada del Norte, 2021.
17. Lauracio C; Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de Salud. Rev Innova Educ. [Publicación periódica en línea] 2020 [citado 09 setiembre 2021]; 2(4): [Aprox. 11 pp.]. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
18. Ccoscco A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Norbet Wiener, 2020.
19. Chávez N. Síndrome de Burnout relacionado al desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche,

Juliaca, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Juliaca: Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez, 2019.

20. Puma J. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2017.
21. Velasquez F. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Davila, Quito, Ecuador. [Tesis para optar el grado de Médico Cirujano]. Quito: Pontificia Universidad Católica de Ecuador, 2016.
22. Huallpa M, Ortiz L. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa, Perú. [Tesis para el grado de Especialista Profesional de Enfermería en Cuidados Intensivos]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019.
23. Rojas F; Saldaña G. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área de emergencia de un Hospital de Cañete, Chíncha, Ica, Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica, 2020.
23. Ortega S. Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de Salud Mental de Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2021.
24. Chavez L. El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A. [Tesis pregrado]. Perú: Universidad Privada de Tacna, Tacna; 2016.

25. Montoya P, Moreno S. Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement Psicología desde el Caribe. Rev. Prog. Psicología. Univ. del Norte [Publicación periódica en línea]. 2012 [citado 09 setiembre 2021]; 29(1): p. 204 - 227.
26. Cerron C. Estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores de la salud de las microredes de la red de salud, Jauja. [Tesis para optar grado de Licenciatura en Psicología]. Perú: Universidad Peruana de los Andes, Huancayo; 2017.
27. Neciosup S. Nivel de síndrome de Burnout en el personal profesional de obstetricia y ginecología, Hospital Regional Docente de Cajamarca. [Tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca; 2016.
28. Benites G; Chacaliza C; Huancahuari J. Factores y niveles de estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ica. [Tesis para Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Ica, 2016.
29. Aquino J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2017.
30. Medina S. Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. [Tesis Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo, Chiclayo; 2017.
31. Ruiz N. Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, EsSalud. [Tesis Maestría]. Perú: Universidad Privada de Lambayeque, Lambayeque; 2019.

32. Silva E. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. [Tesis Maestría]. Perú: Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto; 2015.
33. Cubas R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud, La Victoria Sector II, Chiclayo. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2018.
34. Gavidia K, Díaz I. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2. [Tesis Licenciatura]. Perú: Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto; 2013.
35. Arco O. Model of health promotion in the workplace: a proposal. Rev Enferm [Publicación periódica en línea] 2019 [citado 09 setiembre 2021]; 37(2): [Aprox. 11 pp.]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v37n2/0121-4500-aven-37-02-227.pdf>
36. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.) Mexico: Mc Graw Hill.; 2014. pp 180 - 181.
37. Angulo R; Giraldo J. Niveles de investigación (Diapositivas). In. Perú; 2012 p. (34 Diapositivas).
38. Quispe Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud, El Bosque, La Victoria, Chiclayo. [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, 2018.
39. Miravalles J. [Internet]. Síndrome de burnout. [Consultado el 13 de Mayo 2022]. Disponible en: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Modelos%20explicativos.html>
40. Escobedo C, Quiñonez M. Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de

carga marítimo internacional del Callao.[Tesis de Licenciatura]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Referida al de acumulo de emociones, cansancio emocional, al trabajo intenso del personal de enfermería ³⁸ .	Referida a las afecciones que causa el estrés al personal de enfermería debido a las grandes presiones y excesiva carga laboral, emocional en el centro de labores, la misma que será evaluada a través del Inventario de Maslash Burnout Inventory y el valor final es: - Estrés alto (89 -132). - Estrés medio (45 – 88) - Estrés bajo (0 – 44).	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Desgaste. • Fatiga. • Pérdida de energía. • Agotamiento. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Ordinal
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral. • Capacidad bajo presión. • Productividad. 	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Frialidad emocional • Distanciamiento. 	18, 19, 20, 21, 22	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Referida a la forma de comportarse con el entorno laboral, mediante el cual se califica la actuación del empleado y el comportamiento con las personas que trabaja ³⁸ .	<p>Capacidad del personal de enfermería en la organización laboral para realizar sus tareas, roles y demás funciones otorgadas, la misma que será evaluada a través de la ficha de desempeño laboral, el cual comprende de 31 ítems, y el valor final es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño laboral alto (84 – 155). - Desempeño laboral regular (42 – 83). - Desempeño laboral deficiente (0 – 41). 	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad. • Trabajo ordenado • Realiza trabajos en tiempos establecidos. • Visión a futuro. • Demuestra la necesidad de adquirir nuevos conocimientos. • Es independiente. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Ordinal
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Asume responsabilidades de sus acciones. • Informa sobre su progreso laboral. • Brinda información oportuna. • Eficiencia ante las dificultades. • Afronta situaciones de riesgo laboral. 	12, 13, 14, 15, 16, 17	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Colabora y utiliza tecnologías de avance. • Disponibilidad inmediata. • Dinámico. • Colaborador. • Resolución de problemas. • Promueve un clima laboral pacífico. 	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 25, 26.	
			Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Responde de manera clara y oportuna. • Respetuoso hacia los usuarios y personal de labores. • Valora y respeta ideas del equipo de trabajo. 	27, 28, 29, 30, 31	

ANEXO N° 2

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO 1: INVENTARIO DE MASLASH Y JACKSON (1986)

I. Presentación

Estimadas Licenciadas de enfermería, somos bachilleres en enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, estamos realizando un estudio para determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022. Para lo cual solicito su participación a través de una respuesta sincera a las preguntas que a continuación se le presentan, expresándole que los datos son de carácter anónimo. Agradezco anticipadamente su participación en el estudio.

II. Datos generales

- Edad: _____
- Sexo: Masculino () Femenino ()
- Cargo que desempeña: _____
- Tiempo de servicio: _____

III. Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas a los que deberá usted responder eligiendo una sola alternativa como respuesta.

Escala	Valor
0	Nunca
1	Pocas veces al año
2	Una vez al mes
3	Unas pocas veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Pocas veces a la semana
6	Todos los días

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1.	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo							
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)							
3.	Cuando me levanto por la mañana y enfrento otra jornada de trabajo me siento cansado (a)							
4.	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.							
5.	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
6.	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.							
7.	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.							
8.	Siento que el trabajar con contacto directo con las personas me cansa.							
9.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
REALIZACIÓN PERSONAL								
10.	Siento que puedo entablar relaciones con compañeros fácilmente.							
11.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros.							
12.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a graves de mi trabajo.							

13.	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.							
14.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.							
15.	Me siento estimulado (a) después haber trabajado con mis compañeros.							
16.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
17.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
DESPERSONALIZACIÓN								
18.	Siento que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.							
19.	Siento que me he vuelto más duro (a) con la gente.							
20.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
21.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.							
22.	Me parece que mis compañeros me culpan de sus problemas.							

Calificación	Puntaje
Alto	75 – 132 puntos
Medio	38 - 74 puntos
Bajo	0 – 37 puntos

CUESTIONARIO 2

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

I. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas a las que deberá usted responder eligiendo una sola alternativa como respuesta.

Escala	Valor
N	Nunca
CS	Casi nunca
AV	A veces
CS	Casi siempre
S	Siempre

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
Calidad de trabajo						
1.	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2.	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3.	Realiza un trabajo ordenado.					
4.	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5.	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.					
6.	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7.	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					

8.	Ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.					
9.	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10.	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11.	Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad						
12.	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13.	Mantiene a la jefa (e) encargado del área, informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.					
14.	Transmite información de manera oportuna					
15.	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de trabajo.					
16.	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17.	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Trabajo en equipo						
18.	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización.					
19.	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20.	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la organización.					

21.	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.					
22.	Conoce la misión y visión del lugar de trabajo.					
23.	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24.	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el interior del equipo de trabajo.					
25.	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26.	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Compromiso institucional						
27.	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28.	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29.	Demuestra respeto hacia sus superiores.					
30.	Demuestra respeto hacia sus compañeros.					
31.	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Calificación	Puntaje
Eficiente	84 – 155 puntos
Regular	42 - 83 puntos
Deficiente	0 – 41 puntos

ANEXO N° 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada licenciada, somos bachilleres de enfermería, estamos realizando una investigación titulada “**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización Clínica Internacional San Borja, 2022.**”, con la finalidad de promover la investigación en la mejora en su desempeño laboral con relación al síndrome de Burnout en sus actividades.

Yo _____

Identificada con DNI _____, en pleno uso de mis facultades legales, mentales, cognitivas de manera consciente y sin ningún tipo de presión, faculto y autorizo los bachilleres: Cuadros Flores Zulay Karina (ORCID: 0000-0001-6986-7081) y Escudero Vigo Janina Catalina (ORCID: 0000-0001-5051-5158), doy mi consentimiento para participar en la investigación.

Asimismo, los datos obtenidos quedarán en el anonimato y serán utilizados únicamente por el investigador con el único fin de este estudio.

Investigador

Zulay Karina Cuadros Flores
DNI: 42397451

Investigador

Janina Catalina Escudero Vigo
DNI: 42809034

Firma del sujeto de
estudio

ANEXO N° 4



Lima, 13 de julio de 2022

N°015-TI-D-UDID-CI-2022

Investigador (a):
Cuadros Flores, Zulay Karina Escudero
Vigo, Janina Catalina

Cordial saludo:

Por la presente, informo que ha sido aprobada la solicitud de campo clínico para el desarrollo del proyecto de investigación "**Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización Clínica Internacional San Borja, 2022**", con las siguientes características:

Vigencia de aprobación	6 meses
F. Inicio	13/07/2022
F. Fin	13/01/2023
Sede	San Borja

Cabe mencionar que usted ha firmado un **compromiso de confidencialidad para investigadores de CI** y un **compromiso de presentación de proyecto final**, por lo que, se encuentra en la obligación de cumplir con lo referido en dichos documento.

Para consultas, puede comunicarse al correo einca@cinternacional.com.pe

Atentamente,

Dr. Luis Guerra Díaz

Jefe de Investigación y Docencia

Clínica Internacional

ANEXO N° 5

Documentos sobre la validez de los instrumentos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Yulissa Bernales Hernández**, identificado con DNI N.º **40860068**, siendo él(la) responsable de validar su instrumento a través de juicio de experto, habiendo sido informado sobre el trabajo de investigación ***SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, 2022***, teniendo pleno conocimiento que la investigación no representa ningún riesgo, y que toda la información obtenida será completamente objetiva y parcial.

Por lo tanto, en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento para validar el instrumento de investigación.



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD L.C.
PUERTO DE SALUD ACLÁS CERRO EL PINO
Yulissa Bernales Hernández
YULISSA BERNALES HERNANDEZ
LIC. ENFERMERIA
CEP. 8807

—
Firma del experto
informante DNI:
40860068

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Instrumento "Síndrome de burnout"	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo	x		x		x		
02	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)	x		x		x		
03	Cuando me levanto por la mañana y enfrento otra jornada de trabajo me siento cansado (a)	x		x		x		
04	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	x		x		x		
05	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	x		x		x		
06	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
07	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	x				x		
08	Siento que el trabajar con contacto directo con las personas me cansa.	x		x		x		
09	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSION: REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que puedo entablar relaciones con compañeros fácilmente.	x		x		x		
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros.	x				x		
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a graves de mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.	x		x		x		
15	Me siento estimulado (a) después haber trabajado con mis compañeros.	x		x		x		
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	x		x		x		
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	x		x		x		

	DIMENSION: DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
19	Siento que me he vuelto más duro (a) con la gente.	x		x		x		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.	x		x		x		
22	Me parece que mis compañeros me culpan de sus problemas.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	Instrumento "Desempeño laboral"	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: CALIDAD DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Produce o realiza un trabajo sin errores.	x		x		x		
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	x		x		x		
03	Realiza un trabajo ordenado.	x		x		x		
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	x		x		x		
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.	x		x		x		
06	Produce o realiza un trabajo metódico.	x		x		x		
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	x		x		x		
08	Ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.	x		x		x		
09	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	x		x		x		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	x		x		x		

11	Puede trabajar independientemente.	x		x		x		
	DIMENSION: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	x		x		x		
13	Mantiene a la jefa (e) encargado del área, informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.	x		x		x		
14	Transmite información de manera oportuna	x		x		x		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de trabajo.	x		x		x		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	x		x		x		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	x		x		x		
	DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización.	x		x		x		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la organización.	x		x		x		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.	x		x		x		
22	Conoce la misión y visión del lugar de trabajo.	x		x		x		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	x		x		x		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el interior del equipo de trabajo.	x		x		x		
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	x		x		x		
	DIMENSION: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	

27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Demuestra respeto hacia sus superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Demuestra respeto hacia sus compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Bernales Hernández Yulissa **DNI:** 40860068 **CEP:** 8807

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto
Informante
Especialista

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Antonia Yesenia Ruiz Campos**, identificado con DNI N.º **45521632**, siendo él(la) responsable de validar su instrumento a través de juicio de experto, habiendo sido informado sobre el trabajo de investigación ***SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, 2022***, teniendo pleno conocimiento que la investigación no representa ningún riesgo, y que toda la información obtenida será completamente objetiva y parcial.

Por lo tanto, en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento para validar el instrumento de investigación.



MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD L.C.
PUERTO RICO - PUERTO RICO
LIC. YESENIA RUIZ CAMPOS
C.E.P. 69306

Firma del experto
informante DNI:
45521632



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Instrumento "Síndrome de burnout"	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo	x		x		x		
02	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)	x		x		x		
03	Cuando me levanto por la mañana y enfrento otra jornada de trabajo me siento cansado (a)	x		x		x		
04	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	x		x		x		
05	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	x		x		x		
06	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
07	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	x				x		
08	Siento que el trabajar con contacto directo con las personas me cansa.	x		x		x		
09	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSION: REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que puedo entablar relaciones con compañeros fácilmente.	x		x		x		
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros.	x				x		
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a graves de mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.	x		x		x		
15	Me siento estimulado (a) después haber trabajo con mis compañeros.	x		x		x		
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	x		x		x		
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	x		x		x		

	DIMENSION: DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
19	Siento que me he vuelto más duro (a) con la gente.	x		x		x		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.	x		x		x		
22	Me parece que mis compañeros me culpan de sus problemas.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	Instrumento "Desempeño laboral"	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: CALIDAD DE TRABAJO							
01	Produce o realiza un trabajo sin errores.	x		x		x		
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	x		x		x		
03	Realiza un trabajo ordenado.	x		x		x		
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	x		x		x		
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.	x		x		x		
06	Produce o realiza un trabajo metódico.	x		x		x		
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	x		x		x		
08	Ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.	x		x		x		
09	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	x		x		x		

10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	x		x		x		
11	Puede trabajar independientemente.	x		x		x		
	DIMENSION: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	x		x		x		
13	Mantiene a la jefa (e) encargado del área, informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.	x		x		x		
14	Transmite información de manera oportuna	x		x		x		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de trabajo.	x		x		x		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	x		x		x		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	x		x		x		
	DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización.	x		x		x		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la organización.	x		x		x		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.	x		x		x		
22	Conoce la misión y visión del lugar de trabajo.	x		x		x		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	x		x		x		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el interior del equipo de trabajo.	x		x		x		
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	x		x		x		

	DIMENSION: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	x		x		x		
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	x		x		x		
29	Demuestra respeto hacia sus superiores.	x		x		x		
30	Demuestra respeto hacia sus compañeros.	x		x		x		
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ruiz Campos Antonia Yesenia

DNI: 45521632

CEP: 69306

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto

Informante

Especialista

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Jessica Lizeth Jiménez Moreno**, identificado con DNI N.º **44541516**, siendo él(la) responsable de validar su instrumento a través de juicio de experto, habiendo sido informado sobre el trabajo de investigación ***SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, 2022***, teniendo pleno conocimiento que la investigación no representa ningún riesgo, y que toda la información obtenida será completamente objetiva y parcial.

Por lo tanto, en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento para validar el instrumento de investigación.



MINISTERIO DE SALUD
Instituto de Gestión de Servicios de Salud
Dirección de Red de Salud Lima Ciudad
PUESTO DE SALUD CLASO CERRO EL PINO

JESSICA L. JIMÉNEZ MORF
CER. 063240

Firma del experto
informante DNI:
44541516



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Instrumento "Síndrome de burnout"	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo	x		x		x		
02	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)	x		x		x		
03	Cuando me levanto por la mañana y enfrento otra jornada de trabajo me siento cansado (a)	x		x		x		
04	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	x		x		x		
05	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	x		x		x		
06	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
07	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	x				x		
08	Siento que el trabajar con contacto directo con las personas me cansa.	x		x		x		
09	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSION: REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que puedo entablar relaciones con compañeros fácilmente.	x		x		x		
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros.	x				x		
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a graves de mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.	x		x		x		
15	Me siento estimulado (a) después haber trabajado con mis compañeros.	x		x		x		
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	x		x		x		
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	x		x		x		

	DIMENSION: DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
19	Siento que me he vuelto más duro (a) con la gente.	x		x		x		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.	x		x		x		
22	Me parece que mis compañeros me culpan de sus problemas.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	Instrumento "Desempeño laboral"	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: CALIDAD DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Produce o realiza un trabajo sin errores.	x		x		x		
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	x		x		x		
03	Realiza un trabajo ordenado.	x		x		x		
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	x		x		x		
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.	x		x		x		
06	Produce o realiza un trabajo metódico.	x		x		x		
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	x		x		x		
08	Ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.	x		x		x		
09	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	x		x		x		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	x		x		x		

11	Puede trabajar independientemente.	x		x		x		
	DIMENSION: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	x		x		x		
13	Mantiene a la jefa (e) encargado del área, informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.	x		x		x		
14	Transmite información de manera oportuna	x		x		x		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de trabajo.	x		x		x		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	x		x		x		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	x		x		x		
	DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización.	x		x		x		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la organización.	x		x		x		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.	x		x		x		
22	Conoce la misión y visión del lugar de trabajo.	x		x		x		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	x		x		x		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el interior del equipo de trabajo.	x		x		x		
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	x		x		x		
	DIMENSION: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	

27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	x		x		x	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	x		x		x	
29	Demuestra respeto hacia sus superiores.	x		x		x	
30	Demuestra respeto hacia sus compañeros.	x		x		x	
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Jiménez Moreno Jessica Lizeth Yesenia

DNI: 44541516

CEP: 063240

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto

Informante

Especialista

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Marleni del Rosario Bautista Donayre**, identificado con DNI N.º **21781395**, siendo él(la) responsable de validar su instrumento a través de juicio de experto, habiendo sido informado sobre el trabajo de investigación ***SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, 2022***, teniendo pleno conocimiento que la investigación no representa ningún riesgo, y que toda la información obtenida será completamente objetiva y parcial.

Por lo tanto, en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento para validar el instrumento de investigación.



MINISTERIO DE SALUD
Instituto de Gestión de Servicios de Salud
Dirección de Red de Salud Lima Ciudad
PUERTO DE SALUD CIEC CARRO EL PINO
LIC. MARLENI DEL ROSARIO BAUTISTA DONAYRE
C.E.P. 020515

Firma del experto
informante DNI:
21781395



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Instrumento "Síndrome de burnout"	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo	x		x		x		
02	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)	x		x		x		
03	Cuando me levanto por la mañana y enfrento otra jornada de trabajo me siento cansado (a)	x		x		x		
04	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	x		x		x		
05	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	x		x		x		
06	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
07	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	x				x		
08	Siento que el trabajar con contacto directo con las personas me cansa.	x		x		x		
09	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSION: REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que puedo entablar relaciones con compañeros fácilmente.	x		x		x		
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros.	x				x		
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a graves de mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.	x		x		x		
15	Me siento estimulado (a) después haber trabajado con mis compañeros.	x		x		x		
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	x		x		x		
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	x		x		x		

	DIMENSION: DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
19	Siento que me he vuelto más duro (a) con la gente.	x		x		x		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.	x		x		x		
22	Me parece que mis compañeros me culpan de sus problemas.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	Instrumento "Desempeño laboral"	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: CALIDAD DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Produce o realiza un trabajo sin errores.	x		x		x		
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	x		x		x		
03	Realiza un trabajo ordenado.	x		x		x		
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	x		x		x		
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.	x		x		x		
06	Produce o realiza un trabajo metódico.	x		x		x		
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	x		x		x		
08	Ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.	x		x		x		
09	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	x		x		x		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	x		x		x		

11	Puede trabajar independientemente.	x		x		x		
	DIMENSION: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	x		x		x		
13	Mantiene a la jefa (e) encargado del área, informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.	x		x		x		
14	Transmite información de manera oportuna	x		x		x		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de trabajo.	x		x		x		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	x		x		x		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	x		x		x		
	DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización.	x		x		x		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la organización.	x		x		x		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.	x		x		x		
22	Conoce la misión y visión del lugar de trabajo.	x		x		x		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	x		x		x		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el interior del equipo de trabajo.	x		x		x		
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	x		x		x		
	DIMENSION: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	

27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	x		x		x	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	x		x		x	
29	Demuestra respeto hacia sus superiores.	x		x		x	
30	Demuestra respeto hacia sus compañeros.	x		x		x	
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Bautista** Donayre Marleni del Rosario

DNI: 21781395

CEP: 020515

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto
Informante
Especialista

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo **Stefany S. Quintanilla Pozo**, identificado con DNI N.º **72491613**, siendo él(la) responsable de validar su instrumento a través de juicio de experto, habiendo sido informado sobre el trabajo de investigación ***SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, 2022***, teniendo pleno conocimiento que la investigación no representa ningún riesgo, y que toda la información obtenida será completamente objetiva y parcial.

Por lo tanto, en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento para validar el instrumento de investigación.



Stefany S. Quintanilla Pozo
LIC. ENFERMERÍA
CEP 104081

Firma del experto
informante DNI:
72491613

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA INTERNACIONAL SAN BORJA, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Instrumento "Síndrome de burnout"	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo	x		x		x		
02	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío (a)	x		x		x		
03	Cuando me levanto por la mañana y enfrente otra jornada de trabajo me siento cansado (a)	x		x		x		
04	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	x		x		x		
05	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.	x		x		x		
06	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
07	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	x				x		
08	Siento que el trabajar con contacto directo con las personas me cansa.	x		x		x		
09	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSION: REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que puedo entablar relaciones con compañeros fácilmente.	x		x		x		
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros.	x				x		
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a graves de mi trabajo.	x		x		x		
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	x		x		x		
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.	x		x		x		
15	Me siento estimulado (a) después haber trabajado con mis compañeros.	x		x		x		
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	x		x		x		
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	x		x		x		

	DIMENSION: DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que trato a algunos compañeros como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
19	Siento que me he vuelto más duro (a) con la gente.	x		x		x		
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	x		x		x		
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros.	x		x		x		
22	Me parece que mis compañeros me culpan de sus problemas.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	Instrumento "Desempeño laboral"	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION: CALIDAD DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
01	Produce o realiza un trabajo sin errores.	x		x		x		
02	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	x		x		x		
03	Realiza un trabajo ordenado.	x		x		x		
04	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	x		x		x		
05	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar situaciones de trabajo.	x		x		x		
06	Produce o realiza un trabajo metódico.	x		x		x		
07	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	x		x		x		
08	Ve más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado.	x		x		x		
09	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	x		x		x		

10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	x		x		x		
11	Puede trabajar independientemente.	x		x		x		
	DIMENSION: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	x		x		x		
13	Mantiene a la jefa (e) encargado del área, informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden plantearse.	x		x		x		
14	Transmite información de manera oportuna	x		x		x		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del centro de trabajo.	x		x		x		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	x		x		x		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	x		x		x		
	DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de la organización.	x		x		x		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	x		x		x		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de la organización.	x		x		x		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de trabajo.	x		x		x		
22	Conoce la misión y visión del lugar de trabajo.	x		x		x		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	x		x		x		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas en el interior del equipo de trabajo.	x		x		x		
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	x		x		x		

	DIMENSION: COMPROMISO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	x		x		x		
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	x		x		x		
29	Demuestra respeto hacia sus superiores.	x		x		x		
30	Demuestra respeto hacia sus compañeros.	x		x		x		
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Quintanilla Pozo Stefany **DNI:** 72491613 **CEP:** 104081

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Stefany S. Quintanilla Pozo
LIC. ENFERMERIA
CEP 104081

Firma del Experto Informante
Especialista

20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
																0.000671
																0.000031

Ta = N° total de acuerdos

Td = N total de desacuerdos

b = Grado de concordancia entre jueces

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Reemplazamos por los valores obtenidos:

$$b = \frac{330}{330} \times 100$$

100.00

p < 0.05 = concordancia de jueces

p > 0.05 = no concordancia de jueces

P = 0.5

Por lo tanto se establece que si **p valor es:** < 0,05; es válido el instrumento

Numero de Jueces	5
Numero de criterios	3
Total	15

22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000031

0.000031

Ta = N° total de acuerdos
Td = N total de desacuerdos
b = Grado de concordancia entre jueces

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Reemplazamos por los valores obtenidos:

$$b = \frac{465}{465} \times 100$$

100.00

p < 0.05 = concordancia de jueces

p > 0.05 = no concordancia de jueces

P= 0.5

Por lo tanto se establece que si **p valor es**: < 0,05; es válido el instrumento

Numero de Jueces	5
Numero de criterios	3
Total	15

ANEXO N° 6

Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento sobre el síndrome de burnout

PREGUNTAS O ITEMS																								
Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Total Filas	
1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	2	5	3	2	4	2	4	66	
2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	68	
3	2	5	2	3	2	3	2	4	3	5	5	2	3	2	3	2	4	3	2	5	2	5	69	
4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	5	3	4	3	2	5	3	5	68	
5	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	5	3	4	3	3	5	3	4	69	
6	2	5	2	4	2	4	2	4	3	2	5	4	3	2	3	2	3	3	2	5	2	5	69	
7	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	5	68	
8	2	5	2	2	2	2	2	4	3	4	5	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	4	64	
9	2	3	3	5	3	3	3	4	2	4	5	3	2	4	5	2	3	2	1	5	2	4	70	
10	2	5	4	5	2	4	2	4	3	2	5	3	2	2	5	2	2	2	1	5	2	4	68	
11	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	2	2	2	4	2	3	3	2	4	4	4	67	
12	2	4	3	2	3	5	3	2	3	5	4	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	4	66	
13	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	68	
14	3	5	2	4	2	4	3	4	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	67	
15	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	2	4	4	3	68	
16	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	68	
17	2	5	2	3	3	4	3	3	3	5	5	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	4	68	
18	3	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	4	73	
19	3	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	67	
20	3	2	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	70	
																							varianza del puntaje total	3.31315789
Varianza x ítem	0.239473684	1.052632	0.463158	0.789474	0.344737	0.576316	0.260526	0.357895	0.365789	0.997368	0.555263	0.431579	0.365789	0.431579	0.828947	0.221053	0.589474	0.221053	0.365789	0.892105	0.473684	0.421052632	11.244737	

K	22	nº de preguntas o ítems
k-1	21	nº de preguntas o ítems - 1
$\sum \sigma_i^2$	3.313	suma de varianzas x ítem
σ_x^2	11.245	varianza del puntaje total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

ALFA CROMBACH **0.73895**

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

El instrumento tiene excelente confiabilidad

Confiabilidad del Instrumento sobre desempeño laboral

PREGUNTAS O ITEMS																																	
Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	Total Filas	
1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	5	3	2	4	2	4	89	
2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	3	4	97	
3	2	5	2	3	2	3	2	4	3	5	5	2	3	2	3	2	3	5	2	2	3	2	2	5	2	4	3	2	5	2	5	95	
4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	5	3	2	3	3	2	3	2	2	5	3	4	3	2	5	3	5	93	
5	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	5	2	3	4	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	5	3	4	94	
6	2	5	2	4	2	4	2	4	3	2	5	4	3	2	3	2	4	5	4	2	3	2	2	5	2	3	3	2	3	2	5	96	
7	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	4	2	5	95	
8	2	5	2	2	2	2	2	4	3	4	5	2	3	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	87	
9	2	3	3	5	3	3	3	4	2	4	5	3	2	4	5	3	3	5	3	2	2	1	2	4	2	3	2	1	5	2	4	95	
10	2	5	4	5	2	4	2	4	3	2	5	3	2	2	5	2	4	5	3	2	2	1	2	4	2	2	2	1	5	2	4	93	
11	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	94	
12	2	4	3	2	3	5	3	2	3	5	4	3	4	2	4	3	5	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	4	95	
13	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	94	
14	3	5	2	4	2	4	3	4	3	5	5	2	2	2	2	2	5	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	92	
15	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3	94	
16	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	96	
17	2	5	2	3	3	4	3	3	3	5	5	2	4	2	4	3	4	5	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	4	95	
18	3	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	95	
19	3	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	94	
20	3	2	3	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	96	
																																varianza del puntaje total	5.62894737
Varianza x ítem	0.239473684	1.052632	0.463158	0.789474	0.344737	0.576316	0.260526	0.357895	0.365789	0.997368	0.555263	0.431579	0.471053	0.431579	0.976316	0.344737	0.681579	0.618421	0.431579	0.239474	0.221053	0.365789	0.239474	0.621053	0.221053	0.589474	0.221053	0.210526	1.039474	0.473684	0.828947368	15.660526	

K	22	nº de preguntas o ítems
k-1	21	nº de preguntas o ítems - 1
$\sum \sigma_i^2$	5.629	suma de varianzas x ítem
σ_x^2	15.661	varianza del puntaje total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

ALFA CROMBACH 0.67107

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

El instrumento es muy confiable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BAYONA LINARES NANCY YSOLINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, Clínica Internacional San Borja, 2022", cuyos autores son ESCUDERO VIGO JANINA CATALINA, CUADROS FLORES ZULAY KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BAYONA LINARES NANCY YSOLINA DNI: 08005378 ORCID: 0000-0001-5051-5158	Firmado electrónicamente por: NYBAYONA el 17-11- 2022 14:34:34

Código documento Trilce: TRI - 0443723