



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una
institución de salud, Chepén - 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Enfermería

AUTORES:

Rondo Saavedra, Santos Edelmira (orcid.org/0000-0002-3549-3445)

Sanchez Alarcon, Galvarino (orcid.org/0000-0003-1488-2959)

ASESORA:

Dra. Gonzalez Gonzalez, Maria Edelmira (orcid.org/0000-0003-3219-3540)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestras familias por el apoyo constante brindado y por ser el refugio en los momentos más críticos que hemos atravesado durante nuestra formación profesional.

Galvarino y Edelmira

Agradecimiento

A nuestra asesora Dra. Edelmira Gonzalez Gonzalez, por su orientación, paciencia y conocimientos impartidos que permitieron la culminación de la investigación.

A los enfermeros que participaron de manera voluntaria del presente estudio permitiendo recoger información relevante y alcanzar los objetivos de la investigación.

Los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALEZ GONZALEZ MARIA EDELMIRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud, Chepén - 2022.", cuyos autores son RONDO SAAVEDRA SANTOS EDELMIRA, SANCHEZ ALARCON GALVARINO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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 Completa 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.

TRUJILLO, 28 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALEZ GONZALEZ MARIA EDELMIRA DNI: 18838448 ORCID: 0000-0003-3219-3540	Firmado electrónicamente por: MGONZALEZG65 el 05-07-2023 20:38:31

Código documento Trilce: TRI - 0557910



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RONDO SAAVEDRA SANTOS EDELMIRA, SANCHEZ ALARCON GALVARINO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud, Chepén - 2022.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GALVARINO SANCHEZ ALARCON DNI: 47369346 ORCID: 0000-0003-1488-2959	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZALA el 28-06-2023 14:13:15
SANTOS EDELMIRA RONDO SAAVEDRA DNI: 46890528 ORCID: 0000-0002-3549-3445	Firmado electrónicamente por: SRONDOSA el 28-06-2023 10:28:20

Código documento Trilce: TRI - 0557911

Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
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, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1: Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud – Chepén 2022	17
Tabla 2: Nivel del síndrome de Burnout en enfermeros de una Institución de Salud – Chepén 2022.....	18
Tabla 3: Nivel de desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud – Chepén 2022.....	19

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout en enfermeros de una institución de salud – Chepén, 2022. El tipo de investigación fue básico, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 80 enfermeros, que fueron seleccionados mediante un muestreo probabilístico, aleatorio simple. Se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory y la escala de rendimiento laboral. Se obtuvieron como resultados que, el 83.3% de los enfermeros presentaban síndrome de burnout bajo y a la vez eficiente desempeño laboral. El 92.5% de los enfermeros tenían bajo nivel de síndrome de burnout, seguido del 7.5% con nivel medio, pero no se evidenció un nivel alto. El 91.3% de los enfermeros presentaron eficiente desempeño laboral, mientras el 8.7% regular desempeño laboral, no evidenciándose niveles deficientes. Se concluye que no existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros.

Palabras clave: Burnout, desempeño laboral, enfermeros.

Abstract

The present researching work had by objective to establish the relationship between “Burnout” syndrome in nurses of a health institution - Chepen, 2022. Type, non-experimental designing, descriptive, correlational, and cross-sectional. The sample consisted about 80 nurses, which were selected by a probabilistic sampling, simple random. It was applied the questionnaire of Maslach Burnout Inventory and the work performance scale. It obtained as results that, 83.3% about the nurses showed syndrome of low burnout, at the same time, efficient work performance. 92.5% of the nurses had low level about the burnout syndrome; it followed of 7.5% with average level, but it did not prove a high level. 91.3% of the nurses presented efficient work performance, while 8.7% regular work performance, no proving deficient levels. It concludes that there is no statistically significant relationship between burnout syndrome and work performance of the nurses.

Keywords: Burnout, work performance, syndrome.

I. INTRODUCCIÓN

Las enfermeras son uno de los grupos ocupacionales que está sometido a niveles altos de estrés,¹ porque constantemente realizan una de las tareas más complejas, cuidar de un ser humano. Ello implica una alta carga emocional, en la que se involucran estresores propios de la profesión como dolor, frustración, sufrimiento, turnos rotatorios, alta demanda de pacientes por atender, entre otros, que terminan por afectar la satisfacción laboral, así como la salud y el bienestar personal.^{2,3}

En un estudio de metaanálisis se encontró que el síndrome de burnout predomina en el 51,98% del grupo profesional de enfermería;⁴ tal como se evidenció en estudios realizados en Portugal, España, Brasil, Colombia, Cuba, México, Chile y Ecuador donde se encontró más del 50% de los enfermeros de estos países tienen nivel moderado y alto del síndrome de burnout.⁵⁻¹⁰

Por otro lado, la investigación realizada en un hospital de la capital del Perú, en el 2021, demostró que el 66,3% de enfermeros de un área crítica presenta riesgo a desarrollar síndrome de burnout y el 3,4% ya ha desarrollado el síndrome.¹¹ Así también, el 96,1% de los enfermeros de una institución de salud de Trujillo habían desarrollado medianamente el síndrome de burnout.¹²

Maslach, indica que el síndrome de burnout es una reacción frente al estrés que se experimenta en un ámbito laboral y que finalmente termina siendo crónico. Así mismo se manifiesta con sentimientos y actitudes que afectan negativamente a su entorno laboral, su rol profesional y suele sentirse emocionalmente agotado.^{13,14} Cuando se habla que el síndrome de burnout ha afectado la vida de un colaborador, implica que una situación del trabajo, familia o sociedad ha rebasado su capacidad adaptativa de reaccionar frente a estas situaciones, generando agotamiento que se evidencia en irritabilidad, desilusión, frustración, inflexibilidad, obstinación y actitudes suspicaces.^{15,16}

Es así que se considera un síndrome tridimensional que involucra las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional, manifestado por fatiga

física, mental y emocional; despersonalización, evidenciado por falta de empatía e implicación; y, falta de realización personal, donde el trabajador no logra manejar sus emociones y termina por agotarse emocionalmente.^{14,17}

Los profesionales de enfermería, son un grupo ocupacional que presentan mayor vulnerabilidad para desarrollar estrés laboral asociado al síndrome de burnout.¹⁸ Además de la profesión en sí, existen factores como el sexo, edad, la personalidad, estabilidad familiar, el manejo emocional, antigüedad laboral, depresión, ansiedad, las inadecuadas relaciones interpersonales, jornadas largas y alto nivel de exposición y exigencia laboral, el bajo salario, la sobrecarga de tareas influyen en el desarrollo de este síndrome contribuyendo a las enfermedades físicas y mentales que suelen repercutir en el desempeño laboral.¹⁹⁻²¹

Estudios llevados a cabo en Ecuador y Argentina afirman que 6 de cada 10 enfermeras presentan regular desempeño laboral, existiendo el riesgo tener bajo desempeño laboral ante factores de carga laboral y falta de motivación.^{22,23} De igual manera en el Perú, en las ciudades de Juliaca, el Callao y Lima, existe un nivel regular en el rendimiento laboral en más del 70% de los enfermeros, a causas de la elevada demanda laboral y las brechas del recurso humano.²⁴⁻²⁶

Campbell, considera al desempeño laboral como aquel conjunto de conductas y acciones sobresalientes de un colaborador vinculadas a características como destrezas, cualidades y conocimientos conseguidos que contribuyen a la competitividad de las organizaciones. El desempeño laboral de enfermería se deteriora por factores como las condiciones individuales y organizacionales evidenciado por el decrecimiento del logro de metas, irritabilidad, ausentismo, maltrato al usuario, desmotivación e inadecuadas relaciones interpersonales. El desempeño laboral implica un constructo de 3 elementos: comportamientos contraproducentes, desempeño contextual y de la tarea.^{18,27}

En el Hospital de Apoyo Chepén, no existe evidencia científica relevante acerca del síndrome de burnout ni del desempeño laboral en enfermería;

sin embargo, se percibe una alta demanda de usuarios que requieren atención médica especializada y quirúrgica, donde el recurso humano de enfermería se enfrenta a diario a situaciones de estrés, tensión, cansancio, al trabajo bajo presión, agotamiento físico y emocional propios del rol de enfermería que generan quejas en los usuarios acerca de labaja calidad de atención que perciben recibir por parte de los profesionales de enfermería. Ante esta problemática, surge la idea indagar acerca del siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud, Chepén 2022?

El estudio aportó nuevos conocimientos, partiendo de la búsqueda y revisión bibliográfica para la organización y construcción de fundamentos teóricos; además, sienta las bases frente a futuros estudios de investigación. De manera práctica, los resultados obtenidos sirvieron de base para que el hospital involucrado y sus autoridades conozcan los niveles de síndrome de burnout presentados por el recurso humano de enfermería, así como su desempeño laboral que ejercen permitiéndoles tomar decisiones estratégicas tales como capacitaciones, inducciones; que reviertan las falencias encontradas y potencien los factores protectores.¹¹

Resultó relevante estudiar el síndrome de burnout en la profesión de enfermería porque es un problema mundial que no solo afecta al personal de salud sino también al usuario que recibe sus cuidados y/o atenciones; enfermería es la principal profesión sanitaria que brinda cuidados holísticos a la humanidad y, por ello, requiere ser estudiada frecuentemente a fin de establecer un diagnóstico oportuno de burnout toda vez que afecta el rendimiento laboral en los enfermeras del sistema hospitalario.¹² Para ello se plantearon los siguientes objetivos:

Como objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud – Chepén 2022. Y, como objetivos específicos: Identificar el nivel del síndrome de Burnout en enfermeros de una Institución de Salud – Chepén 2022. Identificar el nivel de desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud – Chepén 2022.

Las hipótesis formuladas fueron: H_1 : Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud – Chepén 2022. H_0 : No existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud – Chepén 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de realizar una búsqueda bibliográfica acerca de las variables en investigación se encontraron estudios a nivel nacional como el de Calderón, O; quien realizó una investigación con 100 enfermeros de un nosocomio de Andahuaylas, con la intención de indagar acerca de la relación del síndrome de burnout con el rendimiento laboral en este grupo ocupacional. El estudio se enmarcó en un diseño observacional, descriptiva – correlacional. Se demostró que el 52% presentó bajo nivel de síndrome de burnout y el 44% alto rendimiento laboral. Concluyen que las variables de estudio se relacionan inversamente, es decir, mientras más alta es la presencia de burnout menos eficiente es el desempeño laboral. ²⁸

Díaz, E; y Verástegui Y; en su estudio cuantitativo, descriptivo – relacional, transversal, cuyo propósito era investigar acerca de la asociación del síndrome de burnout con el rendimiento laboral en 40 enfermeros de un área covid-19 del hospital estatal de la provincia del Santa. Sus hallazgos fueron que, el 45.0% de los enfermeros tuvo nivel medio de Burnout y a la vez, el 47.5% tuvieron un regular desempeño laboral. Concluyen que el burnout y el rendimiento laboral en enfermeros del área covid se relacionan de manera significativa.²⁹

González M; y Shapiama G; llevaron a cabo un trabajo de investigación con 53 profesionales enfermeros del área de hospitalizados de un nosocomio en Yurimaguas, a fin de analizar el nexo existente entre el burnout y el rendimiento en el trabajo. El estudio fue cuantitativo, con un diseño observacional, descriptivo – correlacional. Encontraron bajos niveles de burnout en relación a la despersonalización (98,1%) y cansancio emocional (67,9%), pero alto en la realización personal (49%). Por el contrario, en el desempeño laboral se evidenciaron niveles regulares y altos. Concluye la asociación es significativamente directa entre el Burnout y el rendimiento laboral en enfermeros del servicio de hospitalización. ³⁰

Pérez J; y col. Investigaron acerca del efecto del síndrome de Burnout sobre el rendimiento en el trabajo de las profesionistas de enfermería de los servicios de emergencia de una institución estatal de salud de Arequipa. El estudio fue básico, descriptivo, relacional, transversal. Efectuó una muestra de 192 enfermeras; obteniendo que el 48,4% posee un nivel medio de burnout, el 35,9% bajo; en el desempeño laboral, el 50% tuvo un desempeño regular. Concluye que la presencia de Burnout presenta efectos significativos estadísticamente sobre el rendimiento en el área de trabajo del grupo ocupacional de enfermería. ³¹

Condezo, G; investigó acerca del síndrome de burnout y rendimiento en el trabajo en enfermeros de un Instituto de Salud. La investigación fue cuantitativa, observacional, descriptiva – correlacional, transeccional, se efectuó una muestra de 80 enfermeros. Sus hallazgos principales fueron que el 70% de la muestra tiene nivel medio de burnout y, a su vez, el 71% tiene desempeño laboral eficiente. Concluye que a mayor rendimiento laboral producto de la exigencia y presión en el trabajo mayor será la posibilidad de desarrollar síndrome de burnout. ³²

Campos, C; Laureano M; realizaron un trabajo de investigación descriptivo, correlacional, transeccional con el fin de establecer la asociación entre el burnout y el rendimiento en el área de trabajo en 104 enfermeros de servicios críticos de un nosocomio de Trujillo. Se encontró niveles medios de síndrome de Burnout en el 96.1% de los enfermeros, pero presentan desempeño laboral alto en el 87.5%. Concluyen que existe evidencia estadísticamente significativa de la asociación del burnout con el desempeño laboral. ¹²

De igual manera a nivel internacional se realizó una búsqueda bibliográfica acerca de estudios que aborden las variables de estudio, encontrándose investigaciones como las de Sarduy, L; y col, quienes ejecutaron un trabajo investigativo, descriptivo – transeccional, con el fin de identificar el predominio del síndrome de burnout en los residentes de enfermería en época de la pandemia covid-19; encontrándose como resultados que el

88.67% de los participantes tuvo niveles alto de cinismo y el 100% niveles altos de falta de realización personal y agotamiento emocional. Concluyen que los residentes de enfermería obtuvieron niveles moderados de burnout.³³

Marmolejo, E. Investigó todo lo relacionado al síndrome de Burnout, rendimiento en el trabajo y factores psicosociales en enfermeros de un hospital de Ecuador. El estudio fue cuantitativo, de diseño observacional, transeccional; participaron 61 enfermeros. El 52.5% presentó alto síndrome de burnout y el 44.3% mantiene un rendimiento laboral regular. Concluye que el síndrome de burnout y el rendimiento del trabajo no conservan una asociación lineal.³⁴

Glean, D; y col. En su estudio sobre la predominancia del síndrome de Burnout durante la presencia del Sars-CoV-2 en enfermeros. El estudio fue descriptivo, observacional, transeccional, participaron 82 enfermeros. Se evidenció que el 63.4% presentaron niveles alto de cinismo y cansancio emocional, pero el 58,5% obtuvo bajo nivel de realización personal. Concluyen que el 44.3% de enfermeros ha desarrollado moderadamente el síndrome de Burnout.³⁵

Rendón, M; y col. Investigaron acerca del Síndrome de Burnout en enfermeras de servicios críticos y hospitalización. El trabajo de investigación fue no experimental, descriptivo, transeccional, con la participación de 90 enfermeras. Se evidenció que el 82.2% de las participantes obtuvieron un nivel medio de burnout. Según dimensiones, se evidenciaron niveles bajos en el 57.8% de cinismo, el 40% de realización personal y, el 62.2% sobre agotamiento emocional. Concluyen que más del 50% de encuestados habían desarrollado medianamente el Síndrome de burnout.¹

Zaldivar A; y col. Realizó una investigación descriptiva, transeccional; con el fin de indagar acerca del nexo relacional entre el síndrome de burnout y el bienestar y salud en enfermeras intensivistas de Madrid. Se efectuó

una muestra comprendida por 52 participantes. Se obtuvo una prevalencia alta del burnout en relación al agotamiento emocional, pero baja en la realización personal y cinismo, lo cual se asoció a una mala salud y/o bienestar físico y psicológico de las enfermeras. Los mismos que impactan negativamente en la vida del profesional de enfermería.³⁶

La presente investigación consideró la teoría psicodinámica propuesta por Peplau, quién señala que las enfermeras tienen que realizar la comprensión de su propio comportamiento para lograr así brindar apoyo a los demás, identifica sus dificultades y aplica los principios de las relaciones interpersonales a los problemas que puedan surgir en cualquier nivel de cualquier experiencia. Esta teorista indica que la relación enfermera – paciente involucra 4 procesos: orientación, identificación, explotación y resolución. Asimismo, define a la enfermería como aquel proceso terapéutico, significativo y transpersonal que coordinadamente con otros procesos humanos lograr mantener la salud de los individuos y la comunidad.³⁷

La teoría de Peplau orienta a los profesionales de enfermería a centrarse en aspectos psicoemocionales más allá del ámbito biológico de la enfermedad, explorando sentimientos, conductas del propio enfermero y del paciente, haciéndolos participes en el proceso de atención enfermero – paciente.³⁷ Por ello, resulta relevante mencionar, que el profesional de enfermería debe conocerse así mismo, entender su comportamiento, emociones, sentimientos, destrezas, habilidades, flagelos y fortalezas que le permita desempeñarse adecuadamente en su campo laboral brindando atención y cuidado de calidad.

En este sentido, según Freudenberger la palabra "burnout" o "estar quemado", "apagado", "consumido", es una circunstancia en la que se adolecen sentimientos negativos frente al trabajo. Para este autor, es una percepción de fracaso, existencia agotada, consumida, producto de la exigencia extrema de recursos intrínsecos, energía que rebasa las capacidades o fuerzas espirituales del individuo. Es evidente encontrar

frecuentemente estas alteraciones en las instituciones hospitalarias en que el profesional de enfermería labora, debido a las condiciones estresantes a las que se expone todo trabajador asistencial de salud.³⁸

Por otro lado, Gil-Monte, afirma que el burnout es una reacción psicológica que se presenta ante el estrés laboral crónico, de origen emocional e interpersonal; surge en los trabajadores de las instituciones de servicio a la sociedad que laboran en trato directo con seres humanos dentro de la institución y, que se caracteriza por el desencanto profesional, decir, pérdida de la ilusión profesional, además de una baja realización personal, agotamiento físico, emocional, conductas y actitudes negativas hacia la institución y los usuarios, que en su mayoría van acompañados por sentimientos de culpa.³⁹

El hecho de sentirse quemado en el trabajo, obedece a una presentación intensa y continua de una experiencia hostigante, agotante y alienante que es el producto de la interacción del colaborador y factores como: las estrategias de afrontamiento, lugar de trabajo, directivas y jornadas laborales, relación con los pacientes, familia, comunidad, entre otras que deterioran su rendimiento laboral o desempeño laboral.³⁸

Para Maslach, el burnout es producto de una reacción prolongada al estrés recurrente experimentado en el ambiente laboral y que suele ser estable a través del tiempo. Además, señala que el burnout no es un obstáculo para los individuos que la padecen, por el contrario, es el resultado de la estructura organizacional, el funcionamiento y el ámbito laboral en el que desarrollan sus funciones, los mismos que limitan la manera en la cual los individuos realizan su trabajo e interactúan. Es así, que cuando se manifiestan situaciones o contextos laborales en la que no se identifica la arista humanitaria del trabajo, termina por generar brechas amplias entre las personas y la naturaleza de ser el trabajo, ocasionando un mayor riesgo a desarrollar burnout.³⁹

El modelo teórico de Campbell, indica que el desempeño laboral es una

respuesta al desarrollo de funciones de las actividades asignadas, que se adecuan perfectamente según las necesidades de la organización, contribuyendo así al desempeño de las responsabilidades previstas para alcanzar los objetivos propuestos con eficiencia, efectividad y eficacia contribuyendo al éxito de la institución.²⁷

Desde otra perspectiva, Murphy, en su teoría afirma que el desempeño laboral o rendimiento laboral es el conjunto de acciones loables para el alcance de metas fijadas por la organización o institución donde la persona labora.⁴⁰ Sin embargo, una de las teorías recientes es la Koopmans, quién recopila los conceptos de Campbell y Murphy señalando y habla del desempeño laboral individual refiriéndose así al conjunto de conductas y acciones sobresalientes de un colaborador vinculadas a las características propias del colaborador como cualidades, destrezas y conocimientos alcanzados que contribuyen a la competitividad de las organizaciones.²⁷

Según indica Maslach, el burnout laboral se manifiesta a través de tres aspectos claves: el primero, la presencia de agotamiento extenuante, referido a sentimientos de vacíos emocionales, y físicos, a sentir que la exigencia laboral física y mental sobrepasan sus capacidades, es propiamente el elemento de estrés individual básico del burnout, haciendo que los colaboradores se sientan agotados, debilitados, con falta energía y sin fuente de reposición para afrontar otro problema o el día a día. Este aspecto se caracteriza por una sobrecarga laboral y un conflicto personal vivido en el campo laboral.³⁹

Otro aspecto característico del burnout, es el cinismo o desapego por el trabajo que es considerado como un elemento del contexto interpersonal del burnout, el mismo que se desarrolla producto de un agotamiento emocional excesivo que termina por amortiguar al individuo. En este componente se puede evidenciar respuestas negativas, insensibles o extremadamente apáticas frente a diversos campos del trabajo, trayendo como consecuencia deshumanización, pérdida del idealismo, generando con el tiempo una respuesta negativa hacia el trabajo y las personas que

requieren de su trabajo.³⁹

Por último, la impresión de falta de logros e ineficacia, es un elemento de autoevaluativo del burnout; en este aspecto se refieren sentimientos por la falta de logros, incompetencia y productividad laboral. Esta sensación de autoeficacia disminuida se intensifica con una carencia de apoyo social, falta de recursos de trabajo y oportunidades para seguir creciendo profesionalmente, siendo estas actitudes negativas para sí mismos y para los demás.³⁹

Según Koopmans, el desempeño laboral lo conforman tres dimensiones: Rendimiento de la tarea, expresado en lo que el trabajador demuestra frente a las tareas u obligaciones, la misma que está conformada por diversos elementos para el logro de metas, compromisos y responsabilidades que se requieren en la realización de servicios y bienes que aportan en la institución u organización de manera directa o indirecta.^{27,40}

Rendimiento en el contexto; referido al desempeño de habilidades y tareas que la institución u organización no obliga al trabajador a cumplirlas pero que son necesarias para el éxito de la organización. En esta dimensión resaltan, el ser voluntario para el desarrollo de tareas, brindar ayuda y asistencia técnica a los compañeros, y defender a la institución. Por otro lado, la dimensión de comportamientos contraproducentes; se refieren a los actos intencionados que se efectúan voluntariamente, dichos actos pretenden dañar a la organización, pero son de beneficiosos para el trabajador, amenazando el bienestar de la organización.^{27, 40}

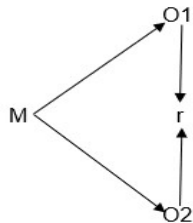
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica toda vez que estuvo orientada a generar un amplio conocimiento por medio de la comprensión de las características principales de los hechos observables y fenómenos sin necesidad de llevar al campo práctico los conocimientos.⁴¹

Se enmarcó en un diseño no experimental, descriptivo – correlacional, transeccional porque no se intervino ninguna variable de estudio, se enfocó en describir los caracteres de los participantes y establecer la correlación entre variables, recolectando datos en un solo momento.⁴²

La esquematización del diseño fue la siguiente:



Dónde:

M = muestra

O1 = Síndrome de Burnout

O2 = Desempeño laboral

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de burnout

Definición conceptual:

Es el producto de una reacción prolongada al estrés recurrente experimentado en el ambiente laboral como resultado de la estructura organizacional y el funcionamiento en el que se desempeñan los trabajadores.³⁹

Definición operacional:

La variable se midió con el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que comprendió 3 dimensiones: agotamiento emocional, cinismo y falta de realización personal.

Indicadores:

Sentimientos; pensamiento; empatía; interrelaciones; deshumanización; absentismo laboral; respuestas negativas; actitudes emocionales despectivas y frías; desempeño personal; evitación de relaciones personales; baja autoestima; capacidad laboral.

Escala de Medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Es un conjunto de conductas y acciones sobresalientes de un colaborador vinculadas a sus propias características como destrezas, cualidades y conocimientos alcanzados que contribuyen a la competitividad de las organizaciones.²⁷

Definición operacional:

La variable se midió con el cuestionario denominado desempeño laboral individual, que comprendió 3 dimensiones: Rendimiento en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes.

Indicadores:

Capacidad para realizar el trabajo en el tiempo; capacidad para realizar desafíos; capacidad para realizar el trabajo con el esfuerzo requerido; quejas; agrandamiento de los problemas en el trabajo; aspectos negativos; platica en el trabajo; participa de reuniones; habilidades laborales.

Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, y muestreo

3.3.1 Población

La conformaron 100 enfermeros que trabajan en una Institución de Salud - Chepén, 2022.

Criterios de inclusión

Enfermeros que laboran una Institución de Salud Chepén – La Libertad.

Enfermeros que dieron consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Pertenecer a otro grupo ocupacional (técnicos en enfermería, médicos, entre otros).

Enfermeros que se encontraban realizando trabajo remoto o con licencia.

3.3.2. Muestra

Para su obtención se utilizó la fórmula para poblaciones finitas alcanzando una muestra de 80 enfermeros que laboran en una Institución de Salud – Chepén 2022.

3.3.3. Muestreo

Muestreo probabilístico, aleatorio simple porque todos los enfermeros tuvieron la probabilidad de conformar la muestra de investigación.⁴³

3.3.4. Unidad de análisis

Enfermero de una Institución de Salud Chepén – La Libertad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica aplicada fue la encuesta y sus instrumentos los cuestionarios. Los mismos que se detallan a continuación:

Se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory, creado en el 2002 y, adaptado por Condezo G;³² en el 2021. El instrumento comprende 22 ítems correspondientes a tres dimensiones: 9 ítems abordaron el agotamiento emocional, 5 ítems permitieron conocer el cinismo y 8 ítems identificaron la realización personal. El instrumento contó con una escala de respuestas tipo Likert, donde: 6 = diariamente; 5 = pocas veces por semana; 4 = una vez por semana; 3 = unas pocas veces por mes; 2 = una vez o menos por mes; 1 = pocas veces por año y 0 = nunca. El puntaje total permitió medir el síndrome de burnout en niveles: Bajo = 22 - 58 puntos; seguido de Medio = 59 – 95 puntos y Alto = 96 - 132 puntos.

El instrumento fue validado por Condezo G; en el 2021, quién contó

con la participación de 3 expertos que emitieron su juicio determinando que el cuestionario tiene validez de contenido. De igual manera la confiabilidad fue realizada por la misma autora que utilizó la prueba estadística del coeficiente de alfa de Cronbach, alcanzando un puntaje = 0,709, afirmando que el cuestionario es estadísticamente confiable para que sea aplicado.³²

El otro instrumento utilizado fue la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans creada en el 2014 y, adaptada por Calderón O; en el 2022, conformada por 09 ítems que formaron parte de 3 dimensiones: Rendimiento en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes, cada dimensión estuvo compuesta por 3 ítems. Las respuestas estuvieron bajo la escala de tipo Likert, donde: 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = Indiferente; 4 = Casi siempre; 5 = siempre. El puntaje total permitió determinar los siguientes niveles de desempeño laboral: Deficiente = 9 -15 puntos; seguido de Regular = 16 – 30 puntos y, Eficiente = 31 - 45 puntos.²⁸

La escala fue validada por Calderón O; en el 2022, quién contó con la participación de 3 expertos que emitieron su juicio determinando su validez de contenido. De igual manera, la confiabilidad fue ejecutada por la misma autora, quién hizo uso de la prueba estadística del coeficiente de alfa de Cronbach, alcanzando un puntaje = 0,884, afirmando que la escala es estadísticamente confiable para que sea aplicado.²⁸

3.5. Procedimientos

Se solicitó la evaluación y aprobación del proyecto a la Escuela Profesional de enfermería de la Universidad. Una vez aprobado el proyecto, se solicitó a través de un documento formal la autorización al director ejecutivo del Hospital de Apoyo Chepén para la aplicación de los instrumentos. Luego, se seleccionó a la muestra conforme a los criterios de selección.

Se brindó orientación a los licenciados en enfermería acerca de la intención de realizar el estudio, para lo cual se les solicitó su

consentimiento informado. Luego, se aplicaron los cuestionarios, los mismos que tuvieron una duración total de 15 a 20 minutos para su aplicación que se llevó a cabo durante los turnos matutinos, vespertinos y nocturnos de los enfermeros. Finalmente, se hizo llegar al nosocomio los resultados obtenidos en el trabajo investigativo.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos, se elaboró una data en la herramienta digital de Microsoft Excel, que luego fue exportada al Software estadístico SPSS versión 27.0. Posterior a ello, considerando la vista de datos en el SPSS, se utilizó la estadística descriptiva para obtener resultados, a través de tablas de frecuencia y porcentaje, media y desviación estándar. También, se aplicó la estadística inferencial para contrastar la hipótesis mediante la prueba no paramétrica de Pearson, tomando como valor de significancia estadística p -evalúe $<0,05$ que permitió establecer la correlación de las variables.

3.7. Aspectos éticos

Autonomía: Se respetó la decisión voluntaria de cada uno de los licenciados en enfermería, la misma que fue expresada mediante el consentimiento informado.⁴⁴

Beneficencia y no maleficencia: la investigación fue llevada a cabo con fines académicos y científicos, utilizó un diseño descriptivo - correlacional, por tanto, no se realizó ninguna intervención en la unidad de análisis, lo cual no ocasionó ningún daño a los participantes.⁴⁴

Veracidad: se consideró al momento de recolectar y procesar la información de los participantes, logrando que los resultados que se obtuvieron sean lo más veraces posibles acercados a la realidad.⁴⁴

Justicia: se tomó en cuenta, al seleccionar a los participantes sin discriminación por sexo, raza, cultura, edad o cualquier otra índole.⁴⁴

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud – Chepén 2022.

Nivel de síndrome Burnout	Nivel de desempeño laboral						Pearson	
	Regular		Eficiente		Total		Correlación	Sig. (bilateral)
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	7	8.7%	67	83.8%	74	92.5%	0.088	0.437
Medio	0	0.0%	6	7.5%	6	7.5%		
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%		
Total	7	8.7%	73	91.3%	100	100%		

Fuente: Reporte SPSS 27.0

Tabla 2:

Nivel del síndrome de Burnout en enfermeros de una Institución de Salud – Chepén 2022.

Nivel de síndrome de burnout	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	74	92.5%
Medio	6	7.5%
Alto	0	0.0%
Total	80	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros.

Interpretación: Según se evidencia en la tabla 2, existe bajo nivel de síndrome de burnout en el 92.5% de los enfermeros de una Institución de Salud de Chepén, mientras el 7.5% presenta nivel medio. Cabe recalcar que no se evidenciaron niveles alto de burnout.

Tabla 3:

Nivel de desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud –
Chepén 2022.

Nivel de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.0%
Regular	7	8.7%
Eficiente	73	91.3%
Total	80	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los enfermeros.

Interpretación: Según se evidencia en la tabla 3, existe un eficiente desempeño laboral en el 91.3% de los enfermeros de una Institución de Salud de Chepén, mientras el 8.7% presenta un regular desempeño laboral. Cabe mencionar que no se evidenció el nivel deficiente de desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Tabla 1, el 83.8% de los enfermeros presentaban síndrome de burnout bajo y a la vez eficiente desempeño laboral. Por lo que, se afirma que no existe asociación significativa entre las variables analizadas, demostrado a través del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.088 y un Sig. Igual a 0.437 > 0.05. Los resultados concuerdan con los hallazgos de Marmolejo E,³⁴ quién en su estudio realizado con enfermeros de un hospital, encontró que el 52,5% de los enfermeros presentaban síndrome de burnout bajo y regular rendimiento laboral, afirmando el burnout no se asocia al rendimiento laboral. La semejanza en los resultados obtenidos puede estar dado porque ambos estudios fueron realizados en un contexto hospitalario general y no en un área o servicio específico y, por ende, las características de los enfermeros de Chepén resultan similares.

Sin embargo, los antecedentes investigativos demuestran lo contrario a los resultados que se obtuvieron, como Díaz E, y Verástegui Y,²⁹ quienes llegaron a concluir que entre el burnout y el rendimiento laboral en enfermeros de área covid existe una relación significativa. De igual manera, Campos C, y Laureano M,¹² en un estudio realizado con 104 enfermeros de áreas críticas de un nosocomio de Trujillo indicaron que existe evidencia estadísticamente significativa de la asociación del burnout con el rendimiento en el trabajo.

Así mismo, en Yurimaguas, una investigación llevada a cabo por Gonzáles M, y Shapiama G,³⁰ concluyen que existe un nexo relacional significativo y directo entre el síndrome de Burnout y el rendimiento del trabajo en enfermeros del servicio de hospitalización. Como se puede evidenciar, los resultados de los estudios que difieren fueron realizados en áreas hospitalarias específicas (áreas críticas, hospitalización) y contextos específicos como la pandemia covid-19, motivo por el cual obtuvieron resultados distintos.

Para afianzar este aspecto, la teoría de Peplau define a la enfermería como

aquel proceso terapéutico, significativo e transpersonal que coordinadamente con otros procesos humanos actúan a fin de salud de los individuos y la comunidad.³⁷ Por ello, resulta relevante mencionar, que el profesional de enfermería debe conocerse así mismo, entender su comportamiento, emociones, sentimientos, destrezas, habilidades, flagelos y fortalezas que le permita desempeñarse adecuadamente en su campo laboral brindando atención y cuidado de calidad. Los enfermeros que no se conocen a sí mismos, no manejan adecuadamente sus emociones, relaciones interpersonales, el estrés o los conflictos. Suelen ser profesionales que tienen un bajo desempeño laboral, o por el contrario el equilibrio de sus emociones y evitar el estrés crónico, les ayuda a no caer en un cuadro clínico de burnout que les permitirá tener un eficiente desempeño laboral, tal como se evidencia en los resultados de esta investigación.

Tabla 2, se evidencia que existe bajo nivel de síndrome de burnout en el 92.5% de los enfermeros que participaron en el presente estudio, mientras el 7.5% presenta nivel medio de burnout, pero no se evidenció un nivel alto de burnout. Se encontró similitud con la investigación realizada por Calderón O,²⁸ quién indicó que el 52% de los enfermeros de un nosocomio de Andahuaylas tenían un bajo nivel de síndrome de burnout. De igual manera, Rendón M,¹ encontró niveles bajos en las dimensiones del síndrome de burnout: cinismo (57.8%); realización personal (40.0%) y agotamiento emocional (62.2%). La concordancia de los resultados entre los estudios está dada por el contexto en el que fueron realizados, es decir postpandemia; por tanto, la presión de la carga y el ambiente laboral resultó menos estresante y en consecuencia un síndrome de burnout bajo.

Sin embargo, se encontraron resultados diferentes en estudios realizados en el contexto de la COVID-19, encontrándose niveles altos de síndrome de burnout en los enfermeros, así lo demuestran los resultados encontrados por Glean D,³⁵ indicando que el 63.4% de los enfermeros obtuvieron altos niveles de cinismo y cansancio emocional. En la misma situación, Sarduy L,³³ ejecutó un trabajo investigativo con el fin de identificar

la predominancia del síndrome de burnout en los residentes de enfermería en época de la pandemia covid-19; encontrándose como resultados que el 88.67% de los participantes tuvo niveles alto de cinismo y el 100% niveles altos de falta de realización personal y cansancio emocional. Como se ya se menciona, los estudios fueron ejecutados durante la situación de la pandemia covid-19, donde la carga laboral, el estrés, el ambiente y la propia situación del entorno de trabajo desencadenó niveles altos de burnout en los enfermeros que laboraban en primera línea.

Es importante mencionar que, según Maslach el burnout es producto de una reacción prolongada al estrés recurrente experimentado en el ambiente laboral y que suele ser estable a través del tiempo manifestado a través de tres aspectos claves: agotamiento extenuante, desapego por el trabajo y falta de realización personal.³⁹ Sin embargo, este cuadro clínico no se evidenció en los enfermeros que desempeñan funciones en una institución de salud de Chepén, toda vez que obtuvieron niveles bajos de burnout, demostrando que muy poco frecuente sienten cansancio, agotamiento, sobrecarga laboral, actitudes negativas hacia su trabajo, falta de logros personales e incompetencia, que les impida seguir con sus labores o afecte su vida personal y profesional; por el contrario, muestran actitudes positivas, manejan adecuadamente sus emociones y el estrés laboral, de tal forma que no les afecta o sobrepasa sus capacidades de afrontamiento.

Tabla 3, se evidencia que existe un eficiente desempeño laboral en el 91.3% de los enfermeros de una Institución de Salud de Chepén, mientras el 8.7% presenta un regular desempeño laboral, no evidenciándose niveles deficientes del rendimiento laboral. Los resultados guardan similitud con los encontrados por Condezo G,³² quién investigó acerca del rendimiento del trabajo en enfermeros de un Instituto de Salud del Perú, encontrando que el 71% de los enfermeros tienen rendimiento en el trabajo eficiente. De igual manera, Calderón O,²⁸ tuvo como resultado que el 44% de los enfermeros que realizan función asistencial en el ámbito hospitalario tienen un alto rendimiento laboral. De igual forma, los resultados son concordantes con la presente investigación debido a que los estudios fueron realizados en el

contexto postpandemia y no se enfocaron a un área o servicio específico del hospital, sino de manera general a todos los enfermeros que laboran en una institución de salud en diversas áreas o servicios.

Por el contrario, se evidenciaron antecedentes de investigaciones cuyos resultados difieren de lo encontrado en el presente estudio, prueba de ello, Pérez J, y col,³¹ hallaron que el 50% de los enfermeros de los servicios de emergencia de una Institución Estatal de Salud de Arequipa presentaron nivel regular de desempeño laboral. Asimismo, un trabajo de investigación realizado con enfermeros de un área COVID-19 del hospital estatal de la provincia del Santa – Chimbote, indicó que el 47.5% de las enfermeras tuvieron regular rendimiento en el trabajo.²⁹ Como se puede evidenciar, los resultados son distintos a la presente investigación debido a que los estudios fueron ejecutados durante la pandemia covid-19 o en un área específica como el servicio de emergencia, donde la demanda de pacientes es sobrevalorada y, por tanto, el rendimiento laboral puede ser regular o deficiente.

En este sentido, Koopmans, quién recopila los conceptos de las teorías de Campbell y Murphy señala que el desempeño laboral es el conjunto de conductas y acciones sobresalientes de un colaborador vinculadas a las características propias del colaborador como cualidades, destrezas y conocimientos alcanzados que contribuyen a la competitividad de las organizaciones.²⁷ Considerando esta teoría y en base a los resultados evidenciados, se puede afirmar que en los profesionales de enfermería de la Institución de Salud de Chepén, se evidencia que cumplen positivamente con las tres dimensiones señaladas por Koopmans, es decir, son responsables con las tareas u obligaciones propias del cargo, además, se puede evidenciar actitudes de trabajo en equipo, apoyo continuo a su institución, adecuado manejo de las relaciones interpersonales y sus acciones están enfocadas en generar el bienestar de su organización.

VI. CONCLUSIONES

No existe asociación estadísticamente significativa (p -valor $>0,05$) del síndrome de burnout con el desempeño laboral en los enfermeros de una institución de salud, Chepén, 2022.

El 92.5% de los enfermeros presentan bajo nivel de síndrome de burnout, seguido del 7.5% con nivel medio, pero no se evidenció un nivel alto.

El 91.3% de los enfermeros tienen eficiente desempeño laboral, mientras el 8.7% regular desempeño laboral, no evidenciándose niveles deficientes.

VII. RECOMENDACIONES

Ejecutar un programa de intervención educativa que permita analizar las variables de estudio en otro contexto específico como son los servicios o áreas críticas de una institución de salud de Chepén, de tal forma que se estandaricen actividades de fortalecimiento para la reducción de factores contributivos del síndrome de burnout.

Continuar con la realización de estudios que consideren al síndrome de burnout como una variable susceptible de medición constante que permita que se detecten a tiempo factores de riesgo o un diagnóstico temprano para su actuación oportuna y segura evitando pasar a un alto nivel de burnout o estado crónico.

Fortalecer periódicamente los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y competencias de los enfermeros a fin de seguir manteniendo el eficiente desempeño laboral, demostrando profesionalismo y seguridad en cada acción y proceso de enfermería, que generará satisfacción en el usuario interno y externo.

REFERENCIAS

1. Rendón M, et al. Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization units. *Enfermería Global*. [internet]; 2022 [citado 09 abr 2023]; 19 (3): 479–506. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284371>
2. Gómez M. Síndrome de burnout en enfermeras. *Conocimiento enfermero* [internet]; 2020 [citado 09 abr 2023]; 10 (1): 71-79. Disponible en: <https://www.conocimientoenfermero.es/index.php/ce/article/view/125/76>
3. Muñoz S, et al. Síndrome de Burnout en enfermos del Hospital Universitario San José. *Revista médica Risaralda* [Internet] 2018 [citado 09 abr 2023]; 24(1): 34-37. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672018000100006&lng=en
4. Zhang Y, et al. Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in nursing: A meta-analysis. *Journal of nursing Management* [internet]. 2018 [citado 09 abr 2023]; 26(7): 810-819. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.12589>
5. Borges E, et al. Burnout among nurses: a multicentric comparative study. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. [internet]; 2021 [citado 09 abr 2023]; 29 (1): 3-11. Disponible en: [https://www.scielo.br/j/rlae/a/srgTgz4SrM4vbs3WJKMdWtf/?format=pdf&lang=es#:~:text=Un%20gran%20porcentaje%20de%20enfermeros,pa%C3%ADses%20\(p%20%3C0%2C001\).](https://www.scielo.br/j/rlae/a/srgTgz4SrM4vbs3WJKMdWtf/?format=pdf&lang=es#:~:text=Un%20gran%20porcentaje%20de%20enfermeros,pa%C3%ADses%20(p%20%3C0%2C001).)
6. Torre M, Santos M, Bergesio A. Burnout prevalence in intensive care nurses in Argentina. *Enfermería Intensiva* [internet]; 2019 [citado 09 abr 2023]; 30 (3): 108-115. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130239918300555>
7. De las Salas R, et al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. *Rev. salud pública* [internet]. 2021 [citado 09 abr 2023]; 23(6): 1-8. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642021000600004

8. Durán R, Gamez Y, Toirac K, Toirac J, Toirac D. Burnout syndrome in intensive nursing and its influence in the patient security. MEDISAN [Internet]; 2021 [citado 09 abr 2023]; 25(2): 278-291. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368466743002>
9. Gutiérrez K, Martinic, F, y Dalmolin G. Burnout syndrome in nursing professionals in punta arenas, Chile. Enfermagem [Internet], 2020 [citado 09 abr 2023]; 20 (e). Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/S9KJCSXjd8PrMrV9g4yHfLh/?lang=en>
10. Ramírez M, et al. Relación entre Síndrome de Burnout y la salud en enfermeras. Ciudad Quito. Revista Cubana de Educación Superior. [Internet], 2018 [citado 09 abr 2023]; 38 (3): 2518 – 2730. Disponible en: <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=1e1c0225-fdf5-42f7-9eb8-c34402309bf0%40redis>
11. Corcuera G, et al. Factores psicosociales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos neonatal del INMP en época de pandemia COVID-19, Lima- 2021. Rev Peru Investig Matern Perinat [internet]; 2022 [citado 09 abr 2023]; 11(1): 26-31. Disponible en: <https://investigacionmaternoperinatal.inmp.gob.pe/index.php/rpinmp/issue/view/23/24>
12. Campos C, Laureano M. Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. [internet]; 2021 [citado 09 abr 2023]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2992169?locale=es>
13. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. Journal Of Occupational Behaviour. [internet]; 2006 [citado 09 abr 2023]; 2 (1): 99-113. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
14. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cien Trab. [Internet]. 2017 [citado 09 abr 2023]; 19 (58): 59-63. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
15. Lovo J. The burnout syndrome: a modern problema. Entorno. [internet]; 2020 [citado 10 abr 2023]; 70 (1): 110–120. Disponible en:

- <https://www.camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
16. Salillas R. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario un estudio descriptivo. Revista enfermería del trabajo [internet]; 2017 [citado 10 abr 2023]; 7(3): 65-69. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112224>
 17. Vilá M, et al. Burnout and Teamwork in Primary Care Teams. Rev Aten Primaria [internet]; 2017 [citado 10 abr 2023]; 47(1): 25-31. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6983781/>
 18. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova Educ. [internet]; 2020 [citado 10 abr 2023]; 2 (4): 543-554. Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
 19. Guerrero L. Current state of burnout in nursing professionals in Spain and Finland. A review of the literatura. Biblioteca Lascasas. [internet]; 2020 [citado 10 abr 2023]; 16(1): 3-26. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/lc/article/view/e12544/e12544>
 20. Gómez J. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. Rev. Atención primaria. [internet]; 2017 [citado 10 abr 2023]; 49(2): 77-85. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755>
 21. Silva R, Silva V. COVID-19 pandemic: Burnout syndrome in healthcare professionals working in field hospitals in Brazil. Enferm Clin. [internet]; 2021 [citado 10 abr 2023]; 31(2): 128–129. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7603962/>
 22. Bayser S. Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. Salud Cienc. Tecnol. [Internet]. 2022 [citado 10 abr 2023]; 2 (12). Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12>
 23. Vega M, Castillo R. Factors that influence the work performance of health personnel working in the tipe C Health Center, Latacunga. La investing [Internet]. 2020 [citado 10 abr 2023];7(2):39. Disponible en: <http://201.159.222.149/index.php/lauiinvestiga/article/view/478>
 24. Tarqui C, Quintana D. The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Peru. Arch Med (Manizales) [Internet].

- 2020 [citado 10 abr 2023]; 20(1): 123. Disponible en:
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/%20article/view/3372>
25. Yallercco L, Umire Y. Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. RCCS [Internet]. 2020 [citado 10 abr 2023]; 13(1):32 - 36. Disponible en:
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1343
26. Avellaneda P, Crespo H, Kasano J. Job Rotation and work performance of nurse practitioners at a specialized healthcare center. RevCuid [Internet]. 2019 [citado 10 abr 2023]; 10(2): e:626. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000200202&lng=en.
27. Cuello R, Fructus R. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado. [Internet]. 2020 [citado 10 abr 2023]; 10 (1). Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_lao_ral_desde_una_perspectiva_teorica
28. Calderón O. Síndrome de Burnout y rendimiento laboral de profesionales de enfermería del Hospital Sub Regional Andahuaylas – 2021. Universidad César Vallejo. [Internet]. 2022 [citado 10 abr 2023]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82626/Calderon_CO-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
29. Díaz E, Verástegui Y. Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de Enfermería de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021. Universidad Nacional del Santa. [Internet]. 2022 [citado 10 abr 2023]. Disponible en:
<https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3928/52440.%20pdf?sequence=1&isAllowed=y>

30. Gonzáles N; Shapiama G. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Santa Gema Yurimaguas, enero-junio 2022. Universidad Nacional de San Martín [Internet]. 2022 [citado 27 abr 2023]. Disponible en: <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/4617>
31. Pérez J; y col. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021. Universidad Autónoma de Ica [Internet]. 2022 [citado 27 abr 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1562>
32. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. Universidad César Vallejo. [Internet]. 2021 [citado 10 abr 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Sarduy M, y col. Síndrome de Burnout en residentes de enfermería intensiva y emergencia durante la pandemia de COVID-19. XIX Congreso de la Sociedad Cubana de Enfermería 2022. [Internet]. 2022 [citado 10 abr 2023]. Disponible en: <https://congresosenfermeriacubana.sld.cu/index.php/enfermeria22/2022/paper/viewFile/306/285>
34. Marmolejo D. Prevalencia del Síndrome de Burnout, Factores Psicosociales y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia, Guayaquil, 2021. Universidad César Vallejo. [Internet]. 2021 [citado 10 abr 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72374/Marmolejo_ADE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Glean D, Almeida I, Casal M, Rosales L, Calderón J. Síndrome de Burnout: prevalencia en el personal de Enfermería ante el sars-cov-2. Sociedad Cubana de enfermería [Internet]. 2020 [citado 10 abr 2023].

Disponible

en:

<https://promociondeeventos.sld.cu/enfermeriahabana2021/?p=323>

36. Zaldivar A. Burnout syndrome in intensive care professionals: relationships with health status and wellbeing. *Enferm Intensiva* (Ed. Inglés) [Internet]; 2020 [citado 27 abr 2023]; 31(2): 60-70. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31253584/>
37. Galvis M. Nursing theories and models used in psychiatric nursing. *Rev Cuid* [Internet]; 2017 [citado 10 abr 2023]; 6(2): 1108-1120. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732015000200012&lng=en.
38. Beltrán J, Carvajal A. Professional exhaustion in nursing staff and psychosocial risk factors. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica* [Internet]. 2019 [citado 11 abr 2023]; 38 (4): 501 – 508. Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/2331232967>
39. Díaz F, y Gómez I. La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica. *Psicología desde el Caribe* [Internet]. 2016 [citado 11 abr 2023]; 33 (1): 113-131. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2016000100009
40. Gabini S. Potenciales predictores del rendimiento laboral. Libro [Internet]. 2018 [citado 11 abr 2023]. Disponible en: [https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/#:~:text=Para%20Murphy%20\(1990\)%2C%20el,c%20conductas%20relacionadas%20con%20la](https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-i-rendimiento-laboral/#:~:text=Para%20Murphy%20(1990)%2C%20el,c%20conductas%20relacionadas%20con%20la)
41. CONCYTEC. Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo. [Internet]. 2020 [citado 11 abr 2023]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11-2020.pdf.pdf>

42. Gabriel J. Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. J. Selva Andina Res. Soc. [Internet]. 2017 [citado 11 abr 2023]; 8(2): 155-156. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es.
43. Otzen M. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol. [Internet]. 2017 [citado 11 abr 2023]; 35 (1): 227-232. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es.
44. Universidad César Vallejo. Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo. [Internet]. 2020 [citado 11 abr 2023]. Disponible en: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN-%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de burnout	Es el producto de una reacción prolongada al estrés crónico experimentado en el ambiente laboral como resultado de la estructura organizacional y el funcionamiento en el que se desempeñan los trabajadores. ³⁹	Para medir el síndrome de burnout se utilizó el cuestionario MBI creado en el 2002 y, adaptado por Condezo G; ³⁰ en el 2021. El instrumento estuvo compuesto por 22 ítems correspondientes a 3 dimensiones.	Agotamiento emocional	Sentimientos Empatía Pensamientos (impotencia y desesperanza) Interrelaciones en el ambiente laboral	Ordinal
			Cinismo	Deshumanización Respuestas negativas Absentismo laboral Actitudes emocionales frías, despectivas.	
			Falta de realización personal	Desempeño personal Baja autoestima Evitación de relaciones personales Capacidad laboral	

Variable 2: Desempeño laboral	Es un conjunto de conductas y acciones sobresalientes de un colaborador vinculadas a las características propias del trabajador como cualidades, destrezas y conocimientos adquiridos que contribuyen a la competitividad de las organizaciones. ²⁷	Para medir el desempeño laboral se utilizó la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans creada en el 2014 y, adaptada por Calderón O; ²⁸ en el 2022, compuesto por 09 ítems que forman parte de 3 dimensiones.	Rendimiento de la tarea	Capacidad para realizar el trabajo en el tiempo Capacidad para realizar el trabajo con el esfuerzo necesario Capacidad para realizar desafíos en el trabajo	Ordinal
			Comportamientos contraproducentes	Quejas en el trabajo. Aspectos negativos en el trabajo Agranda los problemas en el trabajo	
			Rendimiento en el contexto	Platica en el trabajo Posee habilidades laborales Participa en reuniones de trabajo.	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (Condezo G, 2021).

Estimado (a) Licenciado (a) en enfermería, reciba un cordial saludo y, la vez agradecerle por su participación voluntaria en el presente estudio de investigación, el mismo que tiene por objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de una Institución de Salud - Chepén, 2022. Se le solicita que pueda responder con la mayor sinceridad posible ante los ítems que se plantean a continuación. Para ello, debe tomar en cuenta lo siguiente:

Señale la respuesta considere oportuna sobre la frecuencia con que usted siente las situaciones presentadas en los enunciados. Tomando en cuenta que: 0 = nunca; 1 = pocas veces al año o menos; 2 = una vez al mes o menos; 3 = unas pocas veces al mes; 4 = una vez a la semana, 5 = pocas veces a la semana y 6 = todos los días.

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento personal								
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
03	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
04	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
05	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
06	Me siento frustrado con mi trabajo							
07	Creo que estoy trabajando demasiado							
08	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
09	Me siento acabado							
Cinismo								
10	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							

12	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente							
13	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes							
14	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas							
Realización personal								
15	Comprendo fácilmente como se siente los pacientes							
16	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes							
17	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
18	Me siento muy activo							
19	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes							
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							

**Escala del desempeño laboral individual
(Calderón O, 2022).**

Estimado (a) Licenciado (a) en enfermería, reciba un cordial saludo y, la vez agradecerle por su participación voluntaria en el presente estudio de investigación, el mismo que tiene por objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de una Institución de Salud - Chepén, 2022. Se le solicita que pueda responder con la mayor sinceridad posible ante los ítems que se plantean a continuación. Para ello, debe tomar en cuenta lo siguiente:

Señale la respuesta que considere oportuna para cada enunciado, considerando que: 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = Indiferente; 4 = Casi siempre; 5 = siempre.

ENUNCIADO	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Rendimiento en la Tarea					
¿Diga usted si tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral?					
¿Diga usted se siente con mucha energía en el trabajo?					
¿Diga usted si busca nuevos desafíos en su centro de trabajo?					
Comportamientos contraproducentes					
¿Diga usted si se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral?					
¿Diga usted si se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos?					
¿Diga usted si agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo?					
Rendimiento en el contexto					
¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo?					
¿Diga usted si mantiene sus conocimientos laborales actualizados?					
¿Diga usted si participa activamente en reuniones de trabajo?					

Anexo 3: Modelo de consentimiento informado

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud - Chepén 2022.**

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindo es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Trujillo,de de 2022

Nombre del participante:

DNI: _____

FIRMA

Investigadora
Rondo Saavedra, Edelmira
DNI: 46890528

Investigador
Sánchez Alarcón, Galvarino
DNI: 47369346

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis: "Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud, Chepén – 2022".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Lenin Yonel La Torre Rosillo	
Grado profesional:	Magister (X)	Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Educativa ()	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Jefe de la unidad de epidemiología e inteligencia sanitaria	
Institución donde labora:	Red de Salud Bagua	
Tiempo de experiencia Profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Ninguna	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario del síndrome de Burnout:

Nombre de la Prueba:	Maslach Burnout Inventory
Autora:	Creado por Cristina Maslach en el 2002 y, adaptado por Condezo G, en el 2021.
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Enfermeros de una Institución de salud, Chepén
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Todas las profesiones.
Significación:	El instrumento tiene la finalidad de medir el síndrome de burnout en los enfermeros.

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Presencia de agotamiento extenuante, referido a sentimientos de vacíos emocionales, y físicos, a sentir que la exigencia laboral física y mental sobrepasan sus capacidades
	Cinismo	Considerado como un elemento del contexto interpersonal del burnout, el mismo que se desarrolla producto de un agotamiento emocional excesivo que termina por amortiguar al individuo.
	Realización personal	Es un elemento de autoevaluativo del burnout; en este aspecto se refieren sentimientos por la falta de logros, incompetencia y productividad laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Maslach Burnout Inventory”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
		El ítem tiene una relación

	3. Acuerdo (moderado nivel)	moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Maslach Burnout Inventory

- Primera dimensión: Agotamiento emocional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el agotamiento emocional en las enfermeras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Sentimientos	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	
	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	4	4	4	

	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	4	4	4	
Empatía	Me siento frustrado con mi trabajo	4	4	4	
	Creo que estoy trabajando demasiado	4	4	4	
Pensamiento	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	4	4	4	
Interrelaciones en el ambiente laboral	Trabajar directamente con personas me produce estrés	4	4	4	
	Me siento acabado	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cinismo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de cinismo en los enfermeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Deshumanización	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	4	4	4	
Respuestas negativas	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente	4	4	4	
Absentismo laboral	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	4	4	4	
Actitudes emocionales frías, despectivas	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	4	4	4	

	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Falta de realización personal
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la falta de realización personal en las enfermeras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desempeño labora	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	4	4	4	
	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	4	4	4	
Baja autoestima	Me siento muy activo	4	4	4	
	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	4	4	4	
Evitación de problemas personales	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	4	4	4	
	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	4	4	4	
Capacidad laboral	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	4	4	4	
	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	4	4	4	



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 44472382

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud, Chepén – 2022”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Lenin Yonel La Torre Rosillo	
Grado profesional:	Magister (X)	Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Educativa ()	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Jefe de la unidad de epidemiología e inteligencia sanitaria	
Institución donde labora:	Red de Salud Bagua	
Tiempo de experiencia Profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Ninguna	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos del cuestionario del síndrome de Burnout:

Nombre de la Prueba:	Escala del desempeño laboral
Autora:	Koopmans creada en el 2014 y, adaptada por Calderón O; en el 2022.
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Enfermeros de una Institución de salud, Chepén
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Todas las profesiones.
Significación:	El instrumento tiene la finalidad de medir el nivel de desempeño laboral en los enfermeros

9. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Rendimiento de la tarea	Expresado en lo que el trabajador demuestra frente a las tareas u obligaciones, la misma que está conformada por diversos elementos para el logro de metas, compromisos y responsabilidades que se requieren en la realización de servicios y bienes que aportan a la institución u organización de manera directa o indirecta
	Comportamientos contraproducentes	Actos intencionados que se efectúan voluntariamente, dichos actos pretenden dañar a la organización, pero son de beneficiosos para el trabajador, amenazando el bienestar de la organización
	Rendimiento en el contexto	Referido al desempeño de habilidades y tareas que la institución u organización no obliga al trabajador a cumplirlas pero que son necesarias para el éxito de la organización

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de desempeño laboral”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación	1. totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
		El ítem tiene una relación
	3. Acuerdo	moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Escala de desempeño laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el rendimiento en la tarea en las enfermeras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Capacidad para realizar el trabajo en el tiempo	¿Diga usted si tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral?	4	4	4	

Capacidad para realizar el trabajo con el esfuerzo necesario	¿Diga usted se siente con mucha energía en el trabajo?	4	4	4	
Capacidad para realizar desafíos en el trabajo	¿Diga usted si busca nuevos desafíos en su centro de trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los comportamientos contraproducentes en los enfermeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Quejas en el trabajo	¿Diga usted si se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral?	4	4	4	
Aspectos negativos en el trabajo	¿Diga usted si se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos?	4	4	4	
Agranda los problemas en el trabajo	¿Diga usted si agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el rendimiento en el contexto de los enfermeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Platica en el trabajo	¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo?	4	4	4	
Posee habilidades laborales	¿Diga usted si mantiene sus conocimientos	4	4	4	

	laborales actualizados?				
Participa en reuniones de trabajo.	¿Diga usted si participa activamente en reuniones de trabajo?	4	4	4	



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 44472382

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud, Chepén – 2022”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Shalini Esther Quiroz Becerra	
Grado profesional:	Magister (X)	Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Educativa ()	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicóloga Asistencial	
Institución donde labora:	Hospital de Apoyo Bagua	
Tiempo de experiencia Profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Ninguna	

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos del cuestionario del síndrome de Burnout:

Nombre de la Prueba:	Maslach Burnout Inventory
Autora:	Creado por Cristina Maslach en el 2002 y, adaptado por Condezo G, en el 2021.
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Enfermeros de una Institución de salud, Chepén
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Todas las profesiones.
Significación:	El instrumento tiene la finalidad de medir el síndrome de burnout en los enfermeros.

14. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Presencia de agotamiento extenuante, referido a sentimientos de vacíos emocionales, y físicos, a sentir que la exigencia laboral física y mental sobrepasan sus capacidades
	Cinismo	Considerado como un elemento del contexto interpersonal del burnout, el mismo que se desarrolla producto de un agotamiento emocional excesivo que termina por amortiguar al individuo.
	Realización personal	Es un elemento de autoevaluativo del burnout; en este aspecto se refieren sentimientos por la falta de logros, incompetencia y productividad laboral.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Maslach Burnout Inventory”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
		El ítem tiene una relación

	3. Acuerdo (moderado nivel)	moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Maslach Burnout Inventory

- Primera dimensión: Agotamiento emocional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el agotamiento emocional en las enfermeras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Sentimientos	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	
	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	4	4	4	

	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	4	4	4	
Empatía	Me siento frustrado con mi trabajo	4	4	4	
	Creo que estoy trabajando demasiado	4	4	4	
Pensamiento	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	4	4	4	
Interrelaciones en el ambiente laboral	Trabajar directamente con personas me produce estrés	4	4	4	
	Me siento acabado	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cinismo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de cinismo en los enfermeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Deshumanización	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	4	4	4	
Respuestas negativas	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente	4	4	4	
Absentismo laboral	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	4	4	4	
Actitudes emocionales frías, despectivas	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	4	4	4	

	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Falta de realización personal
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la falta de realización personal en las enfermeras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desempeño labora	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	4	4	4	
	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	4	4	4	
Baja autoestima	Me siento muy activo	4	4	4	
	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	4	4	4	
Evitación de problemas personales	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	4	4	4	
	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	4	4	4	
Capacidad laboral	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	4	4	4	
	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	4	4	4	


 MINISTERIO DE SALUD
 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
 ESTADÍSTICA Y PLANIFICACIÓN
 Ma. Skally Esther Quiroz Becerra
 PSICÓLOGA
 C. P. S. N.º 14227

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 42814543

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud, Chepén – 2022”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Shalini Esther Quiroz Becerra	
Grado profesional:	Magister (X)	Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Educativa ()	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicóloga Asistencial	
Institución donde labora:	Hospital de Apoyo Bagua	
Tiempo de experiencia Profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Ninguna	

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos del cuestionario del síndrome de Burnout:

Nombre de la Prueba:	Escala del desempeño laboral
Autora:	Koopmans creada en el 2014 y, adaptada por Calderón O; en el 2022.
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Enfermeros de una Institución de salud, Chepén
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Todas las profesiones.
Significación:	El instrumento tiene la finalidad de medir el nivel de desempeño laboral en los enfermeros

19. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Rendimiento de la tarea	Expresado en lo que el trabajador demuestra frente a las tareas u obligaciones, la misma que está conformada por diversos elementos para el logro de metas, compromisos y responsabilidades que se requieren en la realización de servicios y bienes que aportan a la institución u organización de manera directa o indirecta
	Comportamientos contraproducentes	Actos intencionados que se efectúan voluntariamente, dichos actos pretenden dañar a la organización, pero son de beneficiosos para el trabajador, amenazando el bienestar de la organización
	Rendimiento en el contexto	Referido al desempeño de habilidades y tareas que la institución u organización no obliga al trabajador a cumplirlas pero que son necesarias para el éxito de la organización

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de desempeño laboral”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación	1. totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
		El ítem tiene una relación
	3. Acuerdo	moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Escala de desempeño laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el rendimiento en la tarea en las enfermeras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Capacidad para realizar el trabajo en el tiempo	¿Diga usted si tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral?	4	4	4	

Capacidad para realizar el trabajo con el esfuerzo necesario	¿Diga usted se siente con mucha energía en el trabajo?	4	4	4	
Capacidad para realizar desafíos en el trabajo	¿Diga usted si busca nuevos desafíos en su centro de trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los comportamientos contraproducentes en los enfermeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Quejas en el trabajo	¿Diga usted si se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral?	4	4	4	
Aspectos negativos en el trabajo	¿Diga usted si se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos?	4	4	4	
Agranda los problemas en el trabajo	¿Diga usted si agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el rendimiento en el contexto de los enfermeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Platica en el trabajo	¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo?	4	4	4	
Posee habilidades laborales	¿Diga usted si mantiene sus conocimientos	4	4	4	

	laborales actualizados?				
Participa en reuniones de trabajo.	¿Diga usted si participa activamente en reuniones de trabajo?	4	4	4	


 MINISTERIO DE SALUD
 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
 HOSPITAL EL SALVADOR

 Ma. Stella Esther Quiroz Becerra
 PSICOLOGA
 C. P. S. N° 14227

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 42814543

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis: "Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud, Chepén – 2022".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

21. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	María Félix Sánchez Villavicencio	
Grado profesional:	Magister (X)	Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo Universidad Nacional Agraria de la Selva	
Tiempo de experiencia Profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Ninguna	

22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

23. Datos del cuestionario del síndrome de Burnout:

Nombre de la Prueba:	Maslach Burnout Inventory
Autora:	Creado por Cristina Maslach en el 2002 y, adaptado por Condezo G, en el 2021.
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Enfermeros de una Institución de salud, Chepén
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Todas las profesiones.
Significación:	El instrumento tiene la finalidad de medir el síndrome de burnout en los enfermeros.

24. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Presencia de agotamiento extenuante, referido a sentimientos de vacíos emocionales, y físicos, a sentir que la exigencia laboral física y mental sobrepasan sus capacidades
	Cinismo	Considerado como un elemento del contexto interpersonal del burnout, el mismo que se desarrolla producto de un agotamiento emocional excesivo que termina por amortiguar al individuo.
	Realización personal	Es un elemento de autoevaluativo del burnout; en este aspecto se refieren sentimientos por la falta de logros, incompetencia y productividad laboral.

25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Maslach Burnout Inventory”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
		El ítem tiene una relación

	3. Acuerdo (moderado nivel)	moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Maslach Burnout Inventory

- Primera dimensión: Agotamiento emocional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el agotamiento emocional en las enfermeras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Sentimientos	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	4	4	4	
	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	4	4	4	

	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	4	4	4	
Empatía	Me siento frustrado con mi trabajo	4	4	4	
	Creo que estoy trabajando demasiado	4	4	4	
Pensamiento	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	4	4	4	
Interrelaciones en el ambiente laboral	Trabajar directamente con personas me produce estrés	4	4	4	
	Me siento acabado	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cinismo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el nivel de cinismo en los enfermeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Deshumanización	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	4	4	4	
Respuestas negativas	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente	4	4	4	
Absentismo laboral	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	4	4	4	
Actitudes emocionales frías, despectivas	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	4	4	4	

	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Falta de realización personal
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la falta de realización personal en las enfermeras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Desempeño labora	Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes	4	4	4	
	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	4	4	4	
Baja autoestima	Me siento muy activo	4	4	4	
	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	4	4	4	
Evitación de problemas personales	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	4	4	4	
	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	4	4	4	
Capacidad laboral	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	4	4	4	
	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	4	4	4	


 María Félix Sánchez Villavicencio
 INGENIERO ESTADÍSTICO
 COESPE N° 547

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 41737295

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis: "Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud, Chepén – 2022".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

26. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	María Félix Sánchez Villavicencio	
Grado profesional:	Magister (X)	Doctora ()
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (X)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo Universidad Nacional Agraria de la Selva	
Tiempo de experiencia Profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Ninguna	

27. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

28. Datos del cuestionario del síndrome de Burnout:

Nombre de la Prueba:	Escala del desempeño laboral
Autora:	Koopmans creada en el 2014 y, adaptada por Calderón O; en el 2022.
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Enfermeros de una Institución de salud, Chepén
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Todas las profesiones.
Significación:	El instrumento tiene la finalidad de medir el nivel de desempeño laboral en los enfermeros

29. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Rendimiento de la tarea	Expresado en lo que el trabajador demuestra frente a las tareas u obligaciones, la misma que está conformada por diversos elementos para el logro de metas, compromisos y responsabilidades que se requieren en la realización de servicios y bienes que aportan a la institución u organización de manera directa o indirecta
	Comportamientos contraproducentes	Actos intencionados que se efectúan voluntariamente, dichos actos pretenden dañar a la organización, pero son de beneficiosos para el trabajador, amenazando el bienestar de la organización
	Rendimiento en el contexto	Referido al desempeño de habilidades y tareas que la institución u organización no obliga al trabajador a cumplirlas pero que son necesarias para el éxito de la organización

30. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Escala de desempeño laboral”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación	1. totalmente en desacuerdo	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
		El ítem tiene una relación
	3. Acuerdo	moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Escala de desempeño laboral

- Primera dimensión: Rendimiento en la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el rendimiento en la tarea en las enfermeras

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Capacidad para realizar el trabajo en el tiempo	¿Diga usted si tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral?	4	4	4	
Capacidad para realizar el trabajo con el esfuerzo necesario	¿Diga usted se siente con mucha energía en el trabajo?	4	4	4	
Capacidad para realizar desafíos en el trabajo	¿Diga usted si busca nuevos desafíos en su centro de trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamientos contraproducentes
- Objetivos de la Dimensión: Determinar los comportamientos contraproducentes en los enfermeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Quejas en el trabajo	¿Diga usted si se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral?	4	4	4	
Aspectos negativos en el trabajo	¿Diga usted si se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos?	4	4	4	
Agranda los problemas en el trabajo	¿Diga usted si agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el rendimiento en el contexto de los enfermeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Platica en el trabajo	¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo?	4	4	4	
Posee habilidades laborales	¿Diga usted si mantiene sus conocimientos laborales actualizados?	4	4	4	
Participa en reuniones de trabajo.	¿Diga usted si participa activamente en reuniones de trabajo?	4	4	4	



María Félix Sánchez Villavicencio
 INGENIERO ESTADISTICO
 COESPPE N° 542

FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 41737295

Anexo 6: Cálculo de la muestra

Se utiliza la siguiente fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n: Muestra.

N: Población.

Z²: Nivel de confianza.

p y q: son proporciones.

d²: precisión

Reemplazando los valores:

N: 100

Z²: 95% = 1.96

p: 0.5 (50%) y q: 0.5 (50%)

d²: 5% = 0.05

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{100 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (100-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{100 (3.8416) (0.25)}{(0.0025) \cdot 99 + 0.9604}$$

$$n = \frac{96.04}{1.2079}$$

$$n = 79.509$$

$$n = 80$$

Anexo 7: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento que mide el síndrome de Burnout

Prueba Binomial

Ítems	Número de Jueces			Probabilidad
	1	2	3	
1	1	1	1	0,00374
2	1	1	1	0,00374
3	1	1	1	0,00374
4	1	1	1	0,00374
5	1	1	1	0,00374
6	1	1	1	0,00374
7	1	1	1	0,00374
8	1	1	1	0,00374
9	1	1	1	0,00374
10	1	1	1	0,00374
11	1	1	1	0,00374
12	1	1	1	0,00374
13	1	1	1	0,00374
14	1	1	1	0,00374
15	1	1	1	0,00374
16	1	1	1	0,00374
17	1	1	1	0,00374
18	1	1	1	0,00374
19	1	1	1	0,00374
20	1	1	1	0,00374
21	1	1	1	0,00374
22	1	1	1	0,00374

Leyenda:

1: Si la respuesta es afirmativa

0: Si la respuesta es negativa

Si $p\text{-valor} < 0,05$ la concordancia es significativa para el ítem

Si $p\text{-valor} > 0,05$ la concordancia no es significativa para el ítem.

El valor de p es igual a 0,00374; por lo tanto, el instrumento es válido para su aplicación.

Validez del instrumento que mide el Desempeño Laboral

Prueba Binomial

Ítems	Número de Jueces			Probabilidad
	1	2	3	
1	1	1	1	0,00251
2	1	1	1	0,00251
3	1	1	1	0,00251
4	1	1	1	0,00251
5	1	1	1	0,00251
6	1	1	1	0,00251
7	1	1	1	0,00251
8	1	1	1	0,00251
9	1	1	1	0,00251

Leyenda:

1: Si la respuesta es afirmativa

0: Si la respuesta es negativa

Si $p\text{-valor} < 0,05$ la concordancia es significativa para el ítem

Si $p\text{-valor} > 0,05$ la concordancia no es significativa para el ítem.

El valor de p es igual a 0,00251; por lo tanto, el instrumento es válido para su aplicación ($p < 0.05$).

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

Coeficiente de Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	22

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	30,17	292,557	,909	,947
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	30,23	293,289	,879	,947
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	29,87	301,706	,624	,950
Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	30,07	305,582	,615	,950
Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo	29,70	309,803	,479	,952
Me siento frustrado con mi trabajo	29,83	294,695	,796	,948
Creo que estoy trabajando demasiado	30,13	300,189	,705	,949
Trabajar directamente con personas me produce estrés	29,83	310,282	,458	,952
Me siento acabado	30,20	305,200	,621	,950
Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	30,00	309,862	,497	,952
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	30,10	308,162	,531	,951
Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente	30,10	298,714	,740	,949
Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes	30,17	292,557	,909	,947

Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas	30,23	293,289	,879	,947
Comprendo fácilmente como se siente los pacientes	29,87	301,706	,624	,950
Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes	30,07	305,582	,615	,950
Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	29,70	309,803	,479	,952
Me siento muy activo	29,83	294,695	,796	,948
Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes	29,83	294,695	,796	,948
Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes	30,13	300,189	,705	,949
He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	29,83	310,282	,458	,952
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	30,20	305,200	,621	,950

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Coeficiente de Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	9

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Diga usted si tiene en mente los resultados que debe lograr durante su jornada laboral?	32,13	10,395	,051	,873
¿Diga usted se siente con mucha energía en el trabajo?	31,93	9,168	,198	,854
¿Diga usted si busca nuevos desafíos en su centro de trabajo?	32,07	10,892	,137	,856
¿Diga usted si se queja de asuntos sin importancia durante su jornada laboral?	32,17	9,109	,149	,875
¿Diga usted si se centra en aspectos negativos durante su jornada laboral, en lugar de enfocarse en aspectos positivos?	31,70	8,631	,332	,891
¿Diga usted si agranda los problemas que se presentaron en el centro de trabajo?	32,13	8,051	,383	,848
¿Diga usted si mantiene buena relación con el equipo de trabajo?	31,90	8,369	,279	,821
¿Diga usted si mantiene sus conocimientos laborales actualizados?	31,93	9,720	,060	,832
¿Diga usted si participa activamente en reuniones de trabajo?	32,03	10,309	-,034	,364

Anexo 8: Autorización de aplicación de los instrumentos

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Chepén, 24 de Enero del 2023

MEMORANDUM N° 001-2023-GRLL-GGR/GRSS/RSCH/HACH/ODI

A : LIC.ENF. MARIA ONELIA NORIEGA DIAZ
JEFE DEL DPTO DE ENFERMERIA DE LA RED DE SALUD CHEPEN

DE : LIC. JANETT CORRO ARTEAGA
RESP. DE LA UNIDAD CAPACITACION, DE DOCENCIA E INVESTIGACION DE LA
RED DE SALUD CHEPÉN

ASUNTO : FACILIDADES PARA EL TABAJO DE INVESTIGACION

Por medio del presente lo saludo cordialmente y a la vez para solicitar que a través de su Jefatura y las Coordinadoras de los diferentes Servicios y Estrategias Sanitarias, las Lic. Respondan a un cuestionario, que se aplicará como instrumento del Trabajo de Investigación; titulado "SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE UNA INSTITUCION DE SALUD CHEPÉN-2023"; cuyos autores son: Rondo Saavedra Santos Edelmira y Sánchez Alarcón Galvarino los resultados de dicho trabajo servirá tanto para el área de Enfermería como para la Institución

Sin otro particular y agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente documento; aprovecho la oportunidad para reiterarle muestras de consideración y estima personal.

ATENTAMENTE.

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD CHEPEN
[Firma]
Lic. Ing. Janett G. Corro Arteaga
JEFE UNIDAD GERENCIA INVESTIGACION

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD
RED DE SALUD CHEPEN
[Firma]
Lic. Maria Onelia Noriega Diaz
JEFE DEPARTAMENTO ENFERMERIA
C.E.P. 5775

Anexo 9: Constancia de traducción

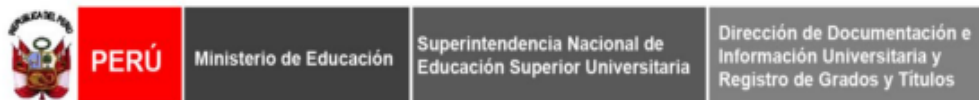
HACE CONSTAR

Este documento ha sido traducido por la profesional de Idiomas, Licenciada Roxana Yobani Briones Santamaria egresada de la Universidad César Vallejos de Trujillo y que actualmente trabaja en el IESPP "José Santos Chocano" de Bagua Grande, Amazonas.

Firmado electrónicamente por:
Roxana Y. Briones Santamaria
07-07-2023 21:30

Roxana Y. Briones Santamaría
DNI: 42281735
Cppe: 0442281735

Anexo: Constancia de Sunedu.



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BRIONES SANTAMARIA, ROXANA YOBANI DNI 42281735	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de Diploma:21/12/2010	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
BRIONES SANTAMARIA, ROXANA YOBANI DNI 42281735	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de Diploma:22/06/15	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
BRIONES SANTAMARIA, ROXANA YOBANI DNI 42281735	LICENCIADA EN EDUCACION EN IDIOMAS Fecha de Diploma:25/02/2011	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALEZ GONZALEZ MARIA EDELMIRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Síndrome de burnout y desempeño laboral en enfermeros de una Institución de Salud, Chepén - 2022.", cuyos autores son RONDO SAAVEDRA SANTOS EDELMIRA, SANCHEZ ALARCON GALVARINO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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 Completa 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.

TRUJILLO, 28 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALEZ GONZALEZ MARIA EDELMIRA DNI: 18838448 ORCID: 0000-0003-3219-3540	Firmado electrónicamente por: MGONZALEZG65 el 05-07-2023 20:38:31

Código documento Trilce: TRI - 0557910