



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud
de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Br. Ccari Huarsaya, Jessica Amparo (ORCID: 0000-0003-0170-7094)

ASESORA

Dra. Dimna Zoila Alfaro Quezada (ORCID: 0000-0002-6669-5867)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud mental

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A mis familiares, amigos y maestros que me alentaban siempre para poder conseguir mis metas

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por llevarme por este camino, a la Universidad Cesar Vallejo por su formación profesional, a mi asesora y población de estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y Operacionalización	17
3.3 Población (criterio de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
VIII. REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	21
Tabla 2 Agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	21
Tabla 3 Despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	22
Tabla 4 Realización personal y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	22
Tabla 5 Prueba de correlación de Spearman entre Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.....	23
Tabla 6 Prueba de correlación de Spearman entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral.....	24
Tabla 7 Prueba de correlación de Spearman entre la despersonalización y el desempeño laboral.....	25
Tabla 8 Prueba de correlación de Spearman entre la realización personal y el desempeño laboral.....	26

RESUMEN

La presente investigación presentó como objetivo general determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021. Se trabajó con una población y muestra de 20 profesionales de la salud médicos y enfermeros de ambos sexos. Investigación básica, de enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, de corte transversal, descriptivo. Para la recopilación de datos se empleó el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Formato de evaluación de desempeño Laboral. Como resultados se encontró que del grupo que presenta ausencia de este síndrome el 10% presenta un desempeño regular, y el 15% tiene un desempeño eficiente, por otro lado dentro del grupo que presentó riesgo de burnout 10% presenta un desempeño deficiente y 40% presenta un desempeño regular, finalmente en el grupo que tiene el síndrome de burnout el 20% presenta un desempeño deficiente y el 5% un desempeño regular, finalmente se concluyó que el síndrome de burnout se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Palabras clave: **Síndrome de Burnout, Desempeño laboral, despersonalización, agotamiento emocional.**

ABSTRACT

This research presented as a general objective to determine the relationship between Burnout Syndrome and the job performance of health personnel of the Lipolia Arequipa Aesthetic Clinic 2021. It worked with a population and sample of 20 medical health professionals and nurses of both sexes. Basic research, quantitative approach, non-experimental research design, cross-sectional, descriptive. The Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Work Performance Assessment Format were used for data collection. As results, 10% of the group with the absence of this syndrome was found to perform regularly, and 15% perform efficiently, on the other hand within the group that had a risk of burnout 10% have poor performance and 40% perform regularly, finally in the group that has burnout syndrome 20% have poor performance and 5% a regular performance , it was finally concluded that burnout syndrome is indirectly related to the job performance of health personnel at the Lipolia Arequipa 2021 Aesthetic Clinic.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, depersonalization, emotional exhaustion.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años se pudo observar muchos profesionales de la salud desalentados o fatigados exteriorizándolo incumpliendo su labor de manera satisfactoria, hoy por hoy el mundo se encuentra atravesando una impensada crisis afectando en gran parte a la salud mental, ya que mucho personal de salud labora en más de un trabajo al día afectando así el desempeño laboral. ²⁴

Es por ello que en el año 2000 el Síndrome de Burnout fue reconocido por la Organización Mundial de la Salud como un elemento que afecta directamente al trabajo del profesional así como su propia salud y su vida cotidiana lo que perjudica su calidad de vida. ²¹

En el actual contexto social que es nuevo para todos, genera incertidumbre, y el personal de salud ha sufrido diversos cambios porque ahora también hacen frente a situaciones que no se habían contemplado con anterioridad. Aislamiento social, desesperanza cambios en el apetito, frustración, cansancio, estrés, trastorno de sueño, agotamiento, deterioro del desempeño, altos niveles de miedo por contagiarse en el trabajo por falta de equipos de protección personal les genera resistencia a trabajar, son algunos de los sentimientos que percibe el personal de salud en la clínica.

La galena Carissa Etienne, directora de la Organización Panamericana de la Salud, menciona que las personas que se desempeñan en el área médica son héroes que trabajan más horas de lo usual en condiciones muy estresantes de lo que cualquiera de nosotros podría imaginar, realizando sacrificios, arriesgando su seguridad para socorrer o atender a los pacientes que lo requieran. Toda esta actividad puede afectar sobre su salud, economía, estabilidad emocional y relaciones sociales perjudicando el desempeño laboral o sus relaciones interpersonales, ⁴

Así mismo el síndrome de burnout, después de la confirmación de la verificación número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), ingresará en vigor para el próximo 1 de enero de 2022. Por ello es importante analizar el impacto emocional que produce el síndrome de burnout en el contexto actual a los profesionales de la salud, para

que los líderes de las instituciones donde trabajan puedan proporcionar recursos para mejorar el afrontamiento y reducir este impacto. ²²

El síndrome de burnout se distingue por el efecto dañino en la salud de las personas también esto afectando a la producción de la compañía o negocio. Acorde con cantidades de la Organización Mundial de la Salud, en un ranking de sujetos más estresados del mundo, inicia México con un 75%, luego sigue China con un 73% seguido de Estados Unidos con el 59%.¹

En Perú, se han realizado diferentes trabajos relacionados al síndrome de burnout y uno de ellos es en el cuzco donde se valoró a 64 galenos y 73 enfermeras del Hospital del Seguro Social, resultando que el síndrome de burnout dio como resultado un porcentaje más alto en enfermeras con 89% que en médicos con ó 79.7%. En Tacna, se empleó el instrumento de burnout a 90 médicos, dando como resultado que el 15% tiene puntuaciones altas del síndrome, el 42% tenía decaimiento. En Arequipa, se valoró a 172 enfermeras de tres distintos hospitales, encontrándose con un 65% de personas que tenían niveles altos de síndrome de burnout también se supo que el agotamiento emocional se relacionaba con la sobrecarga de trabajo y la cantidad de hijos. Otras investigaciones, con trabajadores de salud en un hospital oncológico regional, dio como resultado niveles bajos de síndrome de burnout, sin embargo era poco el sueldo y no reconocían su buen desempeño. Finalmente, en la investigación de Arias con una muestra de 111 psicólogos de la ciudad de Arequipa dio como resultado niveles bajos del síndrome de burnout. Con todos estos antecedentes podemos darnos cuenta que el Síndrome de Burnout está presente en muchos profesionales de diferentes carreras. ²

Es por ello que ante lo anterior observado se formula la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021?

Por lo tanto, se estableció las siguientes justificaciones:

Justificación teórica: La actual investigación tiene mucha relevancia porque el síndrome de burnout es un tema que siempre ha existido pero actualmente se ha visto modificado debido a la coyuntura que se vive a nivel mundial, es así que nos

da a conocer la magnitud de la presencia de Síndrome de Burnout y si éste repercute en el desempeño del profesional de salud de la Clínica Estética Lipolia, pero también darnos una idea de lo que quizá aún están atravesando el personal de salud en otras entidades. Es necesario que los profesionales deban adaptarse a los continuos cambios en las diferentes áreas como la ciencia, la cultura o área de salud para así poder afrontar esta crisis mundial que afecta en gran parte la salud mental. Todo esto será de mucha utilidad para aumentar el entendimiento, medir la magnitud del problema y poder dar solución brindando algunas recomendaciones para menguar la presencia de Burnout.

Justificación Metodológica: El presente trabajo se llevó a cabo por medio de técnicas, instrumentos que midieron el nivel de relación que existe entre el Síndrome Burnout y el Desempeño profesional, consiguiendo información y resultados provechosos pudiendo ser utilizados por la clínica.

Justificación práctica: Con el resultado conseguido se efectuara las recomendaciones al área de recursos humanos, planteando algunas sugerencias para solucionar la problemática con el propósito de generar un cambio y lograr el contenido laboral y motivación del personal de salud, mejorando así el rendimiento en el trabajo.

Por tal motivo en este proyecto de investigación el Objetivo General es:

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Los Objetivos Específicos son:

Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Identificar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Identificar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Finalmente tenemos como hipótesis general:

Existe una relación indirecta entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Y como hipótesis específicas tenemos:

Existe una relación indirecta entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Existe una relación indirecta entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel local, nacional e internacional se mencionan las siguientes investigaciones desarrolladas por diversos autores:

Quispe, J, 2020, Arequipa, Realizo un trabajo que tuvo como objetivo determinar los factores sociales y demográficos que se asocian con el síndrome de burnout en el contexto de la pandemia covid-19, por ello utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 49 médicos, siendo utilizado una ficha sociodemográfica y el instrumento respectivo, Dicho resultado fue que el Burnout se encuentra en una frecuencia baja a moderada en residentes que poseen el síndrome de burnout. ¹³

Arias, W, 2017, Arequipa, presento su estudio con el objetivo de determinar la incidencia del síndrome de burnout en el personal de la salud, a través de un diseño descriptivo no experimental trabajando con el inventario de Maslach Burnout, con la participación de una muestra de 213 personales, que trabajan en instituciones de la ciudad y del interior del país. Donde en los resultados se encontró que en dicha población en un 5.6% presenta una incidencia del síndrome de burnout en niveles peligrosos. ¹⁴

Muñoz, A. y Colaboradores, 2019, Arequipa, realizaron una investigación con el objetivo de determinar el nivel de prevalencia del síndrome de burnout en el personal de medicina en una comparativa, con un nivel descriptivo trabajando con una muestra de 87 profesionales, donde los resultados encontrados nos indican que el 6.9% presenta un nivel grave de síndrome de burnout, lo cual no presenta variación según el género del personal médico, u otros factores afines, donde sí se encontró una variación es el estado civil y el puesto de trabajo. ¹⁵

Pumacayo, M. y Apaza, 2016, Majes, en su investigación que tuvo como objetivo el analizar la incidencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en el Hospital Central De Majes, mediante una metodología cuantitativa, con un nivel descriptivo y un corte que se da en un determinado tiempo y espacio denominado transversal, su muestra fue de 38 enfermeras, su conclusión fue que el síndrome de Burnout altera al 13,16% de enfermeras, y de la personas estudiadas el 18.42% presenta un cansancio de emociones en un nivel alto, 23.16%

presenta problemas con la despersonalización y un 13.16% presenta nivel alto en cuanto a la realización personal. ¹⁶

Chambi, P. Y Tito, N, 2020, Arequipa, presentaron su estudio con el propósito de definir como los factores de riesgo psicológico y sociales se relacionan con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, que labora en el Hospital Honorio Delgado Arequipa 2019, a través de un estudio de enfoque cuantitativo, un diseño no experimental correlacional de corte transversal, con la participación de una muestra de 128 enfermeros(as), que desarrollan sus actividades en el servicio de hospitalización. Y de acuerdo a los resultados y el análisis de la información obtenida se concluyó que los factores de riesgo psicológicos y sociales se relacionan con el desempeño laboral de manera directa y positiva además de que se encontró que 68% presenta riesgo de tipo psicosocial y el desempeño encontrado en la mayoría del personal fue regular con un 64.1%.¹⁸

Culquicondor R, 2020, Lima, presento su estudio con el propósito de conocer el nivel de incidencia del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería que tienen a carga el área de hospitalización COVID 19 que se desarrolla en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, mediante un estudio descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal, con la participación de 63 profesionales de enfermería donde los resultados le permitieron evidenciar que el 44.4% presento síndrome de burnout en un nivel medio, 39.7% en un nivel bajo y 15.9% un nivel alto. ¹⁷

Mogollón, M, 2018, Lima, presento su estudio con el objetivo de encontrar el nivel de asociación que se presenta entre el síndrome de burnout y el desempeño en el trabajo de los profesionales de la salud, se trabaja a través de un estudio básico que busca el conocimiento, con un corte que se define en un lugar y momento determinado, asimismo el estudio es descriptivo y busca la relación entre los fenómenos de estudio, con el uso de los métodos cuantificables y ordinales, con la participación de 100 personas, siendo su conclusión que existe una relación directa y positiva entre el síndrome en cuestión y el desarrollo de la calidad de las actividades y cumplimiento de labores del personal de salud. ⁸

Consuelo, C, 2017, Lima, presentó su estudio con el propósito de conocer como el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral, con un estudio básico de enfoque cuantitativo y no experimental-correlacional, asimismo se encontró que en la muestra de 180 asistenciales se presenta un relación baja e inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño de dicho personal. ⁹

Díaz, G. y Campos, S, 2017, Cajamarca, en su tesis tuvo el objetivo de conocer el nivel de las dimensiones del síndrome de burnout en el personal médico y su relación con su desempeño laboral, dentro de la red Cajamarca de salud, con una metodología aplicada de diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 45 personal médico, donde se encontró que la mayoría presento decaimiento en un nivel regular, en cuanto a la realización personal el nivel mayoritario fue de medio a alto, en cuanto el desempeño el 35.6% presentó un nivel alto, 17.8% moderado y 15.6 bajo. Finalmente se determinó que el Síndrome de Burnout es capaz de influenciar en el rendimiento del trabajo de los trabajadores galenos. ¹⁰

Gonzáles, L, 2017, Chimbote, presentó su estudio con el propósito de encontrar en qué grado el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño del profesional de enfermería, a través de un enfoque cuantitativo, y un diseño correlacional no experimental, con la participación de 57 enfermeros, y de acuerdo a los resultados se encontró según la correlación de Pearson con una significancia del 0.029 entre las variables de estudio lo que comprueba una relación directa entre ambos, también se precisó la existencia de algunas imperfecciones con el incentivo realizado al personal de enfermería. ¹¹

Mendoza, D. 2019, Lima, presento su estudio con el fin de poder determinar como en el personal administrativo de un centro de salud de lima se presenta el síndrome de burnout y como esto se relaciona con el desempeño laboral de dicho personal, desarrollándose de forma descriptiva y correlacional, aplicándolo a 77 empleados administrativos, los resultados arrojaron que existió nivel medio del Síndrome de Burnout con 63.6%, el 27.3% tuvo un nivel alto del síndrome y solo el 9.1% fue nivel bajo, mientras que en el desempeño laboral tuvieron un 62.3% nivel medio, 27.3% tuvo nivel alto y 10.4% fue bajo, su investigación dio como resultado que existió una relación inversa y moderada entre ambas variables que planteó. ¹²

Núñez, D, 2015, Ecuador, presentó su investigación con el objetivo de determinar cómo incide el síndrome de burnout en el personal de enfermería que desarrolla sus labores en el servicio de emergencia del hospital provincial docente Ambato y su relación con el riesgo laboral, a través de una metodología mixta, que contó con la participación de 13 Enfermeras, hizo uso del test (MBI), dio como resultado que no tienen síndrome de Burnout alto, 5 enfermeras poseen Burnout medio, 8 personas presentan burnout bajo, de esta forma se pudo confirmar que existió síndrome de Burnout. ²⁵

Vinueza, A. y colaboradores, 2020, Ecuador, en su Artículo tuvo el objetivo de determinar la incidencia del síndrome de burnout en el personal médico y de enfermería durante la pandemia de COVID-19”, la metodología que se uso fue observacional de corte transversal, en el cual Participaron 224 galenos y personal de enfermería de instituciones de la red integral de salud ecuatoriana. Cuyo Resultado fue que Más del 90% del personal médico y de enfermería mostro Síndrome de Burnout moderado-severo. Siendo los galenos más afectados que el personal de enfermería. ¹⁹

Hernández, T, 2018, México, en su artículo llamado “Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo- México 2018”. Para lo cual su finalidad fue determinar el grado de prevalencia de burnout en el personal médico de un hospital del sector público, usaron el instrumento realizado inicialmente por Cristina Maslach, adecuado al contexto mexicano, su muestra fue de 150 médicos, su resultado fue la presencia de Burnout en la dimensión Agotamiento Emocional. Hallándose asociaciones importantes con variables como el género, la cantidad de años en la institución y el turno de faena. ²⁰

Blanca, J, Arias, A, 2018, España, en su artículo tuvo el propósito de encontrar la asociación entre el síndrome de burnout y el nivel de los estresores laborales, a través de una metodología que empleo fue estudios observacionales, también descriptivos, transversal, y prospectivo con la intervención de 43 enfermeras, su resultado fue que el cansancio emocional del síndrome de burnout se relaciona más con los estresores laborales; como los son la muerte del paciente, la carga aboral, la incertidumbre, entre otros. ²⁶

A continuación exploraremos algunas teorías relacionadas con el tema:

Modelo de Adaptación de Callista Roy su modelo fue basado en el trabajo de Harry Helson también tuvo influencia por la gran capacidad de adaptación que poseen los niños.

Su modelo contiene los siguientes Meta paradigmas:

La persona: Es un ser biopsicológico en interacción con el entorno cambiante.

El entorno: Es todo aquello que afecta o influye al desarrollo, conducta de la persona, estos factores que influyen pueden ser estímulo focales, estímulos contextuales, estímulos residuales.

La salud: La salud y la enfermedad componen una dimensión inevitable de la vida.

La enfermería: Ayuda a la persona a adaptarse a los cambios, interviniendo en la manipulación de los estímulos, eliminándolos o potenciándolos.

También se piensa que las personas tienen 4 modos de adaptación:

- Fisiológicas básicas: Las referidas a la, temperatura corporal, oxígeno, líquidos orgánicos, sueño, actividad, alimentación, eliminación, circulación.
- La autoimagen: Se refiere al yo del hombre, pérdida de feminidad, o ansiedad.
- El dominio de un rol o papel: Esto se refiere a los distintos papeles que nos toca afrontar en la sociedad y que en ocasiones cambia, por ejemplo ser madre o niño, padre, enfermo, jubilado.
- Interdependencia: es el desarrollo social del individuo en la interrelación con los demás y su entorno donde da y recibe influencias, por lo que se genera relaciones interdependientes, lo que se puede modificar según el entorno. ²⁹

Lo que nos dice Callista Roy es que el ser humano posee las capacidades y recursos para lograr una adaptación a la situación que esté enfrentando actualmente, por lo tanto El síndrome de burnout podría ser remediado si quien lo padece toma conciencia de lo que le sucede.

Según Carlín y Garcés de los Fayos Ruíz (2010), el Burnout es un vocablo anglosajón que es semejante a “estar quemado”, usado en primer lugar por el

galeno psiquiatra Freudenberger en el año 1974, el laboraba como voluntario en una institución para drogodependientes en New York, pudo observar en las personas que laboraban de forma gratuita en la clínica al cabo de uno o tres años llegaban a padecer de una lenta disminución de energía y podían sentir desaliento, tenían desinterés por laborar y llegaban al agotamiento, también indicios de intranquilidad y melancolía, nos dice en detalle sobre estos individuos como se volvieron despiadadas, intransigentes con las personas que se atendían allí y también culparon a los pacientes de sus propias dificultades. Freudenberg eligió usar las palabras "quemar", "consumo" y "apagar" para indicar las consecuencias del abuso constante de elementos tóxicos.³⁰

Gil-Monte y Peiró, (1997,183). Gil-Monte (2005) mencionaron que el síndrome de burnout implica algo más que un simple estrés, donde se pueden presentar en el trabajador perjudicándolo de una manera psicológica y fisiológica, con la consecuencia de afectar su desempeño laboral, asimismo mencionaron que este síndrome se debe considerar como un proceso de presión psicológica, no confundir con el acosos psicológico, o llamado mobbing, el cuales un tipo de estresor, que se ocasiona por conflictos en el personal, donde se presenta una clara diferencia entre quien acosa y quien es acosado, mientras que le burnout es la respuesta a estos estresores.³¹

Por otro lado de acuerdo a Chiavenato (2000: 359) el desempeño laboral o de trabajo se denomina a las acciones y conductas del trabajador en relación con el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas, incluidas las estrategias del propio individuo para lograrlos. Según Milkovich y Boudreau, (1994) el desempeño laboral presenta características individuales, las cuales son las habilidades y destrezas, las cualidades, entre otros lamentos que interactúan con el medio laboral, para la producción de las conductas y comportamientos que influencia el resultado.²⁷

En el año 1974 la palabra burnout fue usada por primera vez en la literatura científica por el psiquiatra Herbert Freudenberger, en el libro "Burnout: The High Cost of High Achievement" Por lo general, el trastorno es resultado de un estrés laboral crónico.²²

Asimismo continuando con el síndrome de burnout es considerado como un trastorno que altera a la persona en un nivel emocional y psicológico y que está presente en gran parte de los trabajadores que se encuentran expuesta a un constante estrés y ansiedad. Durante la última etapa en el 2019, la transnacional de seguros de salud Cigna en su estudio denominado 360 Wellbeing Survey 2019: Well and Beyond manifestaron que mínimo de 2 a 3 trabajadores españoles padecían de estrés, lo que empeoró en la pandemia. Mostrándonos la importancia de su estudio en el contexto actual. ²³

El término Burnout ya se usó a nivel mundial a nivel del entretenimiento y el deporte por Freudenberg, voluntario en una institución de salud en New York, pero para referirse al consumo de sustancias tóxicas de una forma excesiva, donde observo que sus compañeros observaban un patrón de conductas homogéneo donde se caracterizaba por un agotamiento emocional y una falta de motivación, lo que se asoció a la ansiedad y depresión. El burnout se define como síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el centro laboral pudiendo desenvolverse como resultado de enfrentarse a estresores en el centro laboral. Por lo tanto, el burnout se puede considerar compuesto de tres dimensiones: ³²

- Agotamiento emocional: es un nivel de fatiga que se manifiesta tanto física como psicológicamente.
- Despersonalización: en este aspecto se desarrolla ciertas actitudes y conductas que son de carácter negativo, donde la persona es distante, frío esto inclusive con sus mismo compañeros o pacientes en nuestro caso.
- Realización personal: este elemento se caracteriza porque la persona presenta baja autoestima, una sensación de fracaso, una falsa idea de que no tiene sentido su vida ni personal ni profesional.

Dimensiones del síndrome de Burnout

Dimensión 1 Agotamiento emocional: Siendo un tipo de fatiga, que puede expresarse física y psicológicamente Según Maslach (2009) Es para evaluar el grado de agotamiento de una persona en el trabajo. Es la sensación de ser el trabajo pesado, también significa Los requisitos psicológicos y fisiológicos que tiene

que soportar todo el día. El trabajo es el esfuerzo físico y mental a realizar, llegando así a un estado de fatiga y depresión. El estilo de vida que lleva no compensa su trabajo. Comienzan a sentir una sensación de decaimiento paulatino y sucesivo, lo que aparece la pérdida de energía antes de comenzar a trabajar, por lo tanto esta sin emoción al realizar su labor.³³

Dimensión 2 Despersonalización: Se desarrollan actitudes y respuestas negativas. Según Maslach (2009) Es evaluar el grado de desarrollo individual. Actitud negativa, insensible, desvergüenza al resto de personas, pierde entusiasmo y infelicidad donde labora, expresando enfado y violencia, es decir, cólera, insensibilidad, Generalmente se manifiesta como sobredosis. Agotamiento o cansancio emocional. Las personas proponen no participar en asuntos y eventos. Actitud negativa hacia los demás.³⁴

Dimensión 3 Realización personal: Poco amor propio, se siente derrotado, decepción por su vida misma, y los logros alcanzados por ella misma y en su carrera. Según Maslach (2009), esta es la última dimensión. Tiene un impacto negativo en su propio trabajo, siente que no tiene un impacto positivo en su vida profesional y no afecta de manera favorable al resto de individuos alrededor de él. Profesionalismo insuficiente y bajo rendimiento, sienten que no lo han logrado, La profesión conduce a la baja autoestima porque se siente falta de apoyo y oportunidades de desarrollo profesional. Esa persona Muestra baja satisfacción personal, se siente frustrada. No puede realizar su trabajo correctamente y convertirse en profesional.

Causas: De acuerdo con Gil-Monte (2005) Es la manera como los sujetos enfrentaron situaciones relacionadas con el trabajo, según tipo de puesto, sobrecarga de trabajo, Muchas horas de trabajo están incluso relacionadas con el medio ambiente. Estos aspectos podrían alterar el rendimiento en el trabajo. Los organismos internacionales del trabajo y la salud, han reconocido los factores psicosociales actuales. Como elemento que perjudica a los trabajadores, el estrés es un riesgo básico pudiendo dañar a cualquier persona en una entidad. Esta enfermedad perjudica incluso el futuro de alguna empresa.

En cuanto al síndrome de burnout se han detectado algunos factores:

- Variables individuales: En cuanto al género, aún no es seguro que hombres o mujeres tengan más probabilidades de padecer este síndrome. Algunos autores, como Martínez Pérez, creen que las mujeres pueden enfrentar una mayor vulnerabilidad por el hecho de que en ocasiones realizan trabajos más restringidos que la capacidad de decisión de sus compañeros masculinos, o porque participan más en el cuidado de los niños o en las tareas del hogar. En cuanto al estado civil, los datos de muchos trabajos también son diferentes. Diversos estudios han demostrado que entre los 40 y los 45 años, el grado de desgaste laboral es el más alto.³⁵

- Variables sociales: Numerosos estudios han demostrado cómo el apoyo de las personas cercanas tanto la pareja como los familiares son esenciales para la reducción de los factores estresantes, pueden ayudar a cambiar la percepción que se tiene sobre dichos factores, asimismo pueden aportar de manera positiva en los niveles de afrontamiento mejorando el estado anímico de la persona, asimismo la autoestima y la motivación en el trabajo. Dentro del mismo contexto Albar Marín et, demostraron en un hospital andaluz cómo el apoyo total de familiares y amigos puede vincularse a un mayor nivel de satisfacción personal.

-Variables laborales: Los resultados de la investigación muestran que cuanto mejor sea el ambiente de trabajo, la felicidad y la satisfacción laboral, menos presión tendrán los profesionales sobre sus trabajos. Por el contrario, las organizaciones que no definen claramente los roles profesionales tienden a entrar en conflicto en equipos multidisciplinarios, lo que genera ansiedad, insatisfacción e incluso abandono voluntario de los puestos de trabajo actuales. Manzano ha demostrado en su trabajo que firmar un contrato laboral estable puede incrementar la satisfacción personal. Otras publicaciones muestran que los profesionales que trabajan mucho tiempo, los que firman contratos temporales y los que tienen un mayor impacto emocional (por ejemplo, oncología pediátrica o cuidados paliativos) tienen niveles más altos de síndrome de burnout. Edelwich y Brodsky propusieron una serie de etapas relacionadas con el desarrollo de la enfermedad: a) Entusiasmo idealista, b) Estancamiento, c) Frustración, d) Apatía, e) Etapa de burnout.

Otros autores como Porras Santos mencionaron el llamado "efecto contagio". Bakker y Schaufeli señalan cómo los profesionales que se sienten extremadamente cansados entre colegas tienen más probabilidades de desarrollar esta enfermedad. En su trabajo, demostraron cómo las quejas constantes de los compañeros pueden ser un verdadero predictor del agotamiento emocional y la despersonalización, incluso por encima de otros factores, como la alta carga de trabajo y la baja capacidad de toma de decisiones.³⁵

Síntomas: Este síndrome producirá una serie de cambios, afectando a sus profesionales y organizaciones:

-Síntomas emocionales: depresión, sensación de fracasar, baja autoestima, hostilidad, ira, irritabilidad, intolerancia.

-Síntomas cognitivos: devaluación, hipercrítica, expectativas de vida bajas, falta de decisión, problemas en la concentración, cinismo y una pérdida de labores.

-Síntomas conductuales: evasión de responsabilidades, desorden, confusión, participación excesiva, conductas poco saludables, como el uso de estimulantes, sustancias, falta de proyección.

-Síntomas sociales: aislamiento, conflicto interpersonal, formación de grupos clave, evitación del contacto con otros profesionales.

-Síntomas físicos: fatiga crónica, dolor de cabeza, dolores musculares, pérdida de apetito, disfunción sexual, insomnio, aumento de parámetros fisiológicos como (triglicéridos, glucosa, tensión arterial, taquicardia), alergias, tracto gastrointestinal, corazón vascular, autoinmune y enfermedades respiratorias.

Niveles del síndrome de Burnout: De acuerdo con Valdivia (2013) hay diversos grados de burnout, pudiendo ser:

- Leve: La persona empieza con malestares imprecisos. La persona afectada se torna inactiva.
- Moderado: No concilia dormir plácidamente, se distrae con facilidad, también tiende a auto medicarse.

- Grave: Existe rechazo por el trabajo, la profesión y los pacientes, lo que ocasiona que no quiera asistir al trabajo constantemente consume alcohol o demasiada automedicación. ⁵

Desempeño laboral

Nos muestra cómo las personas realizan su trabajo de manera eficiente y responsable y logran resultados positivos para la empresa. Es la manera donde los integrantes de una organización laboral eficazmente para llegar a una meta propuesta de la entidad u organización. Es la forma cómo los trabajadores realizan su trabajo de manera eficiente y responsable y logran resultados positivos para la empresa. ⁶

Es fundamental la base de una buena interrelación laboral, la comunicación es de mucha importancia porque así se puede alcanzar un buen ambiente laboral en el trabajo. El desempeño profesional Es la manera de actuar de las personas en una entidad porque al relacionarse entre ellos intercambian conocimientos y afloran sentimientos de amistad entre todos.

Dimensiones del desempeño profesional

Dimensión 1 Competencias cognitivas: Indica lo relacionado al pensamiento específico, como la capacidad de tomar decisiones, aprender, examinar y entender la información que se recibe, es la capacidad de resolver las dificultades que puedan suceder. En este sentido, hace uso del conocimiento y habilidades adquiridos.

Dimensión 2 Competencias actitudinales y sociales: Se refiere cuando tienen un talento comunicativo, capacidad para adaptarse a nuevos escenarios, tienen la destreza para relacionarse con los demás, saben desenvolverse en cualquier escenario.

Dimensión 3 Competencias de capacidad técnica: Es la capacidad de realizar funciones destacadas. Se refiere a los conocimientos, habilidades y técnicas adquiridos tras una formación específica. ⁷

III. METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

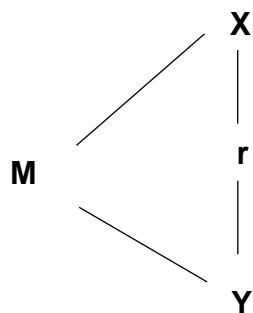
Tipo de indagación: Es de Nivel Básica, son las que no cuentan con objetivos aplicativos inmediatos, ya que solo busca extender y ahondar la cantidad de estudios científicos que existen sobre la realidad. ³⁶

Enfoque cuantitativo: Según Hernández, Se encarga de analizar una existencia objetiva, cuyo propósito es proporcionar evidencias, usando métodos estadísticos para la recolectar y analizar datos. ³⁷

Diseño de indagación: se trabajó con el no experimental de corte transversal, que de acuerdo a Hernández; son estudios donde no existe la manipulación intencionada de las variables de estudio sino que se estudia en su contexto natural en un lugar y momento determinado. ³⁸

A su vez es descriptivo, porque detalla aspectos, entornos y acontecimientos en un fenómeno estudiado.

Es transversal porque su finalidad es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. ³⁰ El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M : MUESTRA: 18 personal de salud

X : VARIABLE 1: Síndrome de Burnout

R : Relación entre las dos variables.

Y : VARIABLE 2 Desempeño laboral.

3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

El actual estudio de investigación, desarrolló la variable Dependiente e independiente, las cuales fueron definidas conceptualmente, considerando sus dimensiones, indicadores y escala de medición.

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población: Según Hernández, et al. Nos dice que es la colección de todas las personas. Elementos con características comunes.³⁹

La población que se consideró en esta investigación estuvo formada por 20 personas que se desempeñan en el área de Salud de la Clínica de Cirugía Estética Lipolia. Ubicada en el distrito de Cayma - Arequipa.

-La Clínica cuenta con:

Personal de enfermería: 11

Personal Médico: 9

Personal Administrativo: 4

Personal de Limpieza: 2

Total de personal: 26

- Se tomó solo el personal de Salud:

Profesionales	Cantidad
Personal de enfermería:	11
Personal Médico	9
Total de personal de Salud	20

Criterios de inclusión

- a) Personal asistencial en contacto con los pacientes
- b) Que exprese su aprobación del consentimiento informado

Criterios de exclusión

- a) Personal de salud que se encuentren de vacaciones.
- b) Personal de salud que se Niegue a participar en el estudio.

Muestra: Tomándose toda la población muestral. Que fue integrada por el 100% de la población asequible los 20 personas que, cumplieron con los principios de integración.

Muestreo:

En esta investigación, el muestreo que se uso fue por conveniencia más que por probabilidad, y se eligió por ser más fácil de obtener datos debido a la proximidad al personal de salud.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

Como técnica de investigación se empleó la encuesta para determinar el síndrome de Burnout y el desempeño profesional. ⁴⁰

En esta investigación se aplicó el instrumento de síndrome de burnout hecha por el autor Maslach y Jackson que ya fue validado internacionalmente y el instrumento de desempeño profesional de Díaz y Gaviria que fue validado nacionalmente ³, pero que he realizado la adaptación del instrumento al trabajo que realice. Fue así que se agrupo la información que demostró la hipótesis y determinar la relación entre las variables.

Ficha técnica de Variable Síndrome de Burnout:

Denominación	: Escala Maslach Burnout Inventory Human Services
Creadores	: Maslach & Jackson (1986)
Tipo de instrumento	: Encuesta
Objetivo	: Describir el nivel del síndrome de burnout del Personal de Salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.
Habitantes donde	
Administrar	: Personal de Salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021
Modo de recolección	: Individual
Duración de aplicación	: 15 minutos.

Muestra : 20 trabajadores de la salud.
Validez de contenido : Juicio de expertos: Aplicable
Confiabilidad : Mediante prueba de dos mitades= 0,84

Ficha de Variable Desempeño Laboral:

Denominación : Formato de evaluación del desempeño profesional
Creadores : Díaz y Gaviria
Tipo de instrumento: Encuesta
Objetivo : Evaluar características y dimensiones para
Comprender las actitudes del personal trabajador

Habitantes donde

Administrar : Personal de Salud de la Clínica Estética Lipolia
Arequipa 2021

Modo de recolección : Individual

Duración de aplicación : 15 minutos.

Muestra : 20 trabajadores de la salud.

Validez de contenido : Juicio de expertos: Aplicable

Confiabilidad : Mediante prueba de dos mitades= 0,82

3.5 PROCEDIMIENTO

Para la recolección de datos se solicitó permiso a la Dirección Ejecutiva de la Clínica Estética Lipolia. Para encuestar al Personal de salud, a quienes se les aplicó un cuestionario para determinar el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Para la ejecución del presente estudio se explicó al personal de salud el objetivo de la investigación, se procedió a dar el consentimiento informado, una vez firmado y se entregó dos cuestionarios, y se comunicó que el tiempo aproximado era de 15 minutos, siendo totalmente anónimo.

Se entregó un Cuestionario Socio-demográfico y laboral de elaboración propia, para la investigación, conformado por 9 preguntas: edad, sexo, estado civil, profesión,

situación laboral, número de horas laboradas semanalmente, nivel de estudios, tiene hijos, y tiempo laborado.

Para evaluar el síndrome de burnout se utilizó el cuestionario de escala de burnout de Maslach. Esta herramienta se utiliza para identificar la existencia de burnout. La herramienta consta de 22 ítems de 3 subescalas y adopta un formato Likert para la recolección de ítems relacionados con el trabajo. El tema, sus sentimientos, emociones, pensamientos y acciones. Para medir el nivel de desempeño profesional se utilizó el formato de evaluación del desempeño profesional, la escala tipo Likert, que contiene 21 ítems, los cuales evalúan las características y dimensiones del desempeño profesional con el fin de comprender la actitud de los profesionales de la salud en sus centros de trabajo.

3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Una vez que fueron llenados los cuestionarios y se obtuvieron los datos, Se organizaron los datos para poder ser llenados en software estadístico, para poder obtener las tablas estadísticas en el software SPSS versión 25, Excel versión 2013. Luego de tener los resultados, se realizó las conclusiones recomendaciones al trabajo de investigación.

3.7. ASPECTOS ÉTICOS

Se consideró la importancia de los siguientes aspectos éticos:

Principio de beneficencia: Se buscó el beneficio del personal de salud médico y enfermero a través de la realización de esta investigación, para lo cual se concientizó al personal de Salud y al personal administrativo de la institución.

Principio de no maleficencia: el objetivo de esta investigación fue de no perjudicar ni al personal de salud, ni a la institución donde se desarrolló la problemática que se observó.

Principio de Autonomía: Con este principio mencionado se hace evidente que el personal trabajador tomaron su propia decisión de intervenir en la investigación, firmando el consentimiento informado para poder participar.

Principio de justicia: En esta investigación se trató a todos los trabajadores de la misma forma, no hay ninguna diferencia en la atención a cada participante.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Síndrome de burnout	Desempeño laboral							
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%	Total	%
Ausencia de burnout	0	0.00	2	10.00	3	15.00	5	25.00
Riesgo de burnout	2	10.00	8	40.00	0	0.00	10	50.00
Presencia de burnout	4	20.00	1	5.00	0	0.00	5	25.00
Total	6	30.00	11	55.00	3	15.00	20	100.00

Fuente: Elaboración propia

Al correlacional el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que presenta ausencia de este síndrome el 10% presenta un desempeño regular, y el 15% tiene un desempeño eficiente, por otro lado dentro del grupo que presentó riesgo de burnout 10% presenta un desempeño deficiente y 40% presenta un desempeño regular, finalmente en el grupo que tiene el síndrome de burnout el 20% presenta un desempeño deficiente y el 5% un desempeño regular.

Tabla 2. Agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Agotamiento emocional	Desempeño laboral							
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%	Total	%
Bajo	0	0.00	2	10.00	3	15.00	5	25.00
Medio	2	10.00	7	35.00	0	0.00	9	45.00
Alto	4	20.00	2	10.00	0	0.00	6	30.00
Total	6	30.00	11	55.00	3	15.00	20	100.00

Fuente: Elaboración propia

Al correlacional el agotamiento emocional con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que presenta un agotamiento bajo el 10% presenta un desempeño regular, y el 15% tiene un desempeño eficiente, por otro lado dentro del grupo que presentó un agotamiento medio 10% presenta un desempeño deficiente y 35% presenta un desempeño regular, finalmente en el grupo que presenta un agotamiento emocional alto el 20% presenta un desempeño deficiente y el 10% un desempeño regular.

Tabla 3. Despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Despersonalización	Despersonalización		Desempeño laboral				Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%		
Bajo	0	0.00	3	15.00	2	10.00	5	25.00
Medio	2	10.00	7	35.00	1	5.00	10	50.00
Alto	4	20.00	1	5.00	0	0.00	5	25.00
Total	6	30.00	11	55.00	3	15.00	20	100.00

Fuente: Elaboración propia

Al correlacional la despersonalización con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que presenta una despersonalización en nivel bajo el 15% presenta un desempeño regular y el 10% un desempeño eficiente, por otro lado dentro del grupo que presentó una despersonalización en nivel medio 10% presenta un desempeño deficiente, 35% regular y el 5% eficiente, finalmente en el grupo que presenta una despersonalización alta el 20% presenta un desempeño deficiente y el 5% un desempeño regular.

Tabla 4. Realización personal y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Realización personal	Realización personal		Desempeño laboral				Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Eficiente	%		
Bajo	5	25.00	5	25.00	0	0.00	10	50.00
Medio	1	5.00	5	25.00	1	5.00	7	35.00
Alto	0	0.00	1	5.00	2	10.00	3	15.00
Total	6	30.00	11	55.00	3	15.00	20	100.00

Fuente: Elaboración propia

Al correlacional la realización personal con el desempeño laboral, se encontró que del grupo que presenta una realización personal en nivel bajo el 25% presenta un desempeño deficiente y otro 25% un desempeño regular, por otro lado dentro del grupo que presentó una realización personal en nivel medio 5% presenta un desempeño deficiente, 25% regular y el 5% eficiente, finalmente en el grupo que presenta una realización personal alta el 5% presenta un desempeño regular y el 10% un desempeño eficiente.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H₁ Existe una relación indirecta entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

H₀ No existe una relación indirecta entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Tabla 5. Prueba de correlación de Spearman entre Síndrome de Burnout y el desempeño laboral

		Síndrome burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome burnout	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,752**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

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

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados encontrados en la prueba estadística de la Rho de Spearman de -0.752 considerada como una correlación moderada negativa, lo que indica que el síndrome de burnout se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021, es decir si el síndrome de burnout disminuye el desempeño laboral mejora.

Hipótesis Específica 1

H₁ Existe una relación indirecta entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

H₀ No existe una relación indirecta entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Tabla 6. Prueba de correlación de Spearman entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral

			Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,696**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados encontrados en la prueba estadística de la Rho de Spearman de -0.696 considerada como una correlación moderada negativa, lo que indica que el agotamiento emocional se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021, es decir si el agotamiento emocional disminuye el desempeño laboral mejora.

Hipótesis Específica 2

H₁ Existe una relación indirecta entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

H₀ No existe una relación indirecta entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Tabla 7. Prueba de correlación de Spearman entre la despersonalización y el desempeño laboral.

			Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,656**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	N	20	20	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,656**	1,000
Sig. (bilateral)		,002	.	
N		20	20	

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

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados encontrados en la prueba estadística de la Rho de Spearman de -0.656 considerada como una correlación moderada negativa, lo que indica que la despersonalización se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021, es decir si la despersonalización disminuye el desempeño laboral mejora.

Hipótesis Específica 3

H₁ Existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

H₀ No existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

Tabla 8. Prueba de correlación de Spearman entre la realización personal y el desempeño laboral.

		Realización personal	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados encontrados en la prueba estadística de la rho de Spearman de 0.600 considerada como una correlación moderada positiva, lo que indica que la realización personal se relaciona de forma directa con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021, es decir si realización personal aumenta el desempeño laboral mejora y viceversa.

V. DISCUSIÓN

El Síndrome de Burnout es una de las enfermedades que afectan al trabajador de enfermería con ciertas características donde se caracteriza porque el personal empieza a sentirse agotado tanto física como, mentalmente, donde sus emociones ya no se desarrollan de manera adecuada, lo que se refleja en el servicio que se le brinda al paciente donde se lo trata como un objeto impersonal, asimismo este síndrome afecta las relaciones entre los profesionales de la salud. Es por ello que es importante el estudio continuo de este síndrome que cada vez tiene más afectados, es por tal motivo que el principal objetivo de la investigaciones es; Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021, donde se obtuvo que del grupo que presenta ausencia de este síndrome el 10% presenta un desempeño regular, y el 15% tiene un desempeño eficiente, por otro lado dentro del grupo que presentó riesgo de burnout 10% presenta un desempeño deficiente y 40% presenta un desempeño regular, finalmente en el grupo que tiene el síndrome de burnout el 20% presenta un desempeño deficiente y el 5% un desempeño regular, es por ello que se concluyó según la prueba estadística de la Rho de Spearman de -0.752 considerada como una correlación moderada negativa, que el síndrome de burnout se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021, es decir si el síndrome de burnout disminuye el desempeño laboral mejora, lo que se compara con el estudio de Mogollón, M ⁸, 2018, quien encontró que existe una relación entre el síndrome en cuestión y el desarrollo de la calidad de las actividades y cumplimiento de labores del personal de salud, lo que presenta una concordancia con los resultados del presente estudio donde las variables se relacionaron de forma indirecta pero con una correlación moderada, es por lo mismo que es necesario mejorar la estrategias preventivas del síndrome de burnout en la institución con el propósito de brindar al personal las capacidades y habilidades necesarias para afrontar dicha situación y poder evitar que su desempeño se vea afectado lo cual es crucial en un servicio de salud.

Por otro lado también se tuvo como objetivo; Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral, donde se obtuvo que del grupo que presenta un agotamiento bajo el 10% presenta un desempeño regular, y el 15% tiene un desempeño eficiente, por otro lado dentro del grupo que presentó un agotamiento medio 10% presenta un desempeño deficiente y 35% presenta un desempeño regular, finalmente en el grupo que presenta un agotamiento emocional alto el 20% presenta un desempeño deficiente y el 10% un desempeño regular, por lo que se evidencio según la prueba estadística de la Rho de Spearman de -0.696 considerada como una correlación moderada negativa, que el agotamiento emocional se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021, es decir si el agotamiento emocional disminuye el desempeño laboral mejora, lo que se compara con el estudio de Chambi, P. Y Tito, N, 2020, que de acuerdo a los resultados y el análisis de la información obtenida concluyó que los factores de riesgo psicológicos y sociales se relacionan con el desempeño laboral además de que se encontró que 68% presenta riesgo de tipo psicosocial y el desempeño encontrado en la mayoría del personal fue regular con un 64.1%.¹⁸ Lo que concuerda con los resultados del presente estudio donde el desempeño fue regular lo que se relacionó con la incidencia del síndrome de burnout, es decir que cuando el manejo de las emociones llega a un punto en donde sobrepasa los recursos del sujeto este comienza a mostrar desinterés o forma negativa que afecta el trato con el paciente, lo que se ve reflejado en el desempeño regular, es por ello importante que se considere estos aspectos en la condiciones laborales en las cuales se desarrollan lo profesionales de la salud.

Asimismo otro de los objetivos fue el de identificar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral, donde se obtuvo que del grupo que presenta una despersonalización en nivel bajo el 15% presenta un desempeño regular y el 10% un desempeño eficiente, por otro lado dentro del grupo que presentó una despersonalización en nivel medio 10% presenta un desempeño deficiente, 35% regular y el 5% eficiente, finalmente en el

grupo que presenta una despersonalización alta el 20% presenta un desempeño deficiente y el 5% un desempeño regular, por lo que se concluyó según la prueba estadística de la Rho de Spearman de -0.656 considerada como una correlación moderada negativa, que la despersonalización se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021, es decir si la despersonalización disminuye el desempeño laboral mejora, lo que se compara con el estudio de Díaz, G. y Campos, S, 2017 donde se encontró que la mayoría presento decaimiento en un nivel regular, en cuanto a la realización personal el nivel mayoritario fue de medio a alto, en cuanto el desempeño el 35.6% presentó un nivel alto, 17.8% moderado y 15.6 bajo. Finalmente se determinó que el Síndrome de Burnout es capaz de influenciar en el rendimiento del trabajo de los trabajadores galenos ¹⁰, lo que concuerda con los resultados de la presente investigación donde la despersonalización se presenta en un nivel medio lo que se relaciona según estadísticas con el desempeño regular que presenta el personal de enfermería.

Cabe mencionar que la despersonalización es un efecto o una serie de conductas que no son propios de una persona sociable, este tipo de personas evita el relacionarse y trabajar en equipo, además que muestra facciones emocionales que se refleja en el trato frío e impersonal hacia el paciente, lo que muchas veces es el indicador que más toma en cuenta el paciente para calificar el servicio que se le brinda en la institución de salud.

Finalmente se tuvo como último objetivo el identificar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral, donde se encontró que del grupo que presenta una realización personal en nivel bajo el 25% presenta un desempeño deficiente y otro 25% un desempeño regular, por otro lado dentro del grupo que presentó una realización personal en nivel medio 5% presenta un desempeño deficiente, 25% regular y el 5% eficiente, finalmente en el grupo que presenta una realización personal alta el 5% presenta un desempeño regular y el 10% un desempeño eficiente, es por lo que se concluyó según la prueba estadística de la rho de Spearman de 0.600

considerada como una correlación moderada positiva, que la realización personal se relaciona de forma directa con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021, es decir si realización personal aumenta el desempeño laboral mejora y viceversa, lo que se compara con el estudio de Pumacayo, M. y Apaza, 2016 quien encontró que el síndrome de Burnout altera al 13,16% de enfermeras, y de la personas estudiadas el 18.42% presenta un cansancio de emociones en un nivel alto, 23.16% presenta problemas con la despersonalización y un 13.16% presenta nivel alto en cuanto a la realización personal. ¹⁶ Lo que concuerda con el estudio y los niveles medio encontrado en la realización personal, lo que como gran parte de los elementos en el profesional ha sido afectado por la incidencia del síndrome de burnout, donde la literatura nos dice Gil-Monte (2005) Es la manera como los sujetos enfrentaron situaciones relacionadas con el trabajo, según tipo de puesto, sobrecarga de trabajo, Muchas horas de trabajo están incluso relacionadas con el medio ambiente. Estos aspectos podrían alterar el rendimiento en el trabajo. Los organismos internacionales del trabajo y la salud, han reconocido los factores psicosociales actuales, es por lo cual que se debe considerar esta enfermedad con un mal que está creciendo en su incidencia principalmente en trabajadores que brindan un servicio directo al paciente en especial en el ámbito de la salud.

VI. CONCLUSIONES

1. Según la prueba estadística de la Rho de Spearman de -0.752 considerada como una correlación moderada negativa, el síndrome de burnout se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.
2. Según la prueba estadística de la Rho de Spearman de -0.696 considerada como una correlación moderada negativa, el agotamiento emocional se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.
3. Según la prueba estadística de la Rho de Spearman de -0.656 considerada como una correlación moderada negativa, la despersonalización se relaciona de forma indirecta con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.
4. Según la prueba estadística de la Rho de Spearman de 0.600 considerada como una correlación moderada positiva, la realización personal se relaciona de forma directa con el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda reforzar las actividades dentro de las instalaciones de la clínica, que tengan como finalidad la reducción del Síndrome de Burnout en los trabajadores de salud.

Segundo. Se recomienda la implementación de actividades que fomenten la mejora continua en el personal de salud, con la finalidad de mejorar el desempeño en sus respectivas funciones generales y específicas.

Tercero. Se recomienda implementar las pausas activas en el personal y actividades recreacionales que disminuyan el agotamiento emocional, que tengan como finalidad disminuir el cansancio mental producido por la carga intensiva laboral.

Cuarto. Se recomienda implementar estrategias de realización personal para el personal de salud, que incentive a la mejora continua del colaborador y puede sentirse realizado, plasmando ello en el cumplimiento de metas.

REFERENCIAS

1. Revista Facultad de responsabilidad social. México. Quienes sufren mayor estrés laboral en el mundo. 2017 Disponible en: <https://www.expoknews.com/quienes-sufren-mayor-estres-laboral-en-el-mundo/>
2. Arias W, col. Perú. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa-Perú. 2017 Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331#:~:text=En%20Per%C3%BA%20tambi%C3%A9n%20se%20ha,depresi%C3%B3n%20y%20riesgo%20suicida42.
3. Díaz I, Gaviria K. Estrés Laboral y su Relación con el Desempeño Profesional en el Personal de Enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril - Julio 2013. Disponible en: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/1264/ITEM%4011458-517.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Telesur. Noticias Mundo Conoce el impacto de la Covid-19 en los trabajadores de salud. 2020 Venezuela Disponible en: <https://www.telesurtv.net/news/coronavirus-conoce-impacto-trabajadores-salud-covid-20200907-0056.html>
5. Blanca J, Arias A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España 2018. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030
6. Consuelo C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima- 2017. 2018 Perú Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16088/Consuelo_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Mogollón M. Síndrome de Burnout y desempeño profesional de los profesionales de la salud en un instituto especializado. 2018 Perú. Disponible en:

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23962/Mogollon_LMC.pdf?sequence=1
8. Consuelo C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima- 2018. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16088/Consuelo_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 9. Mogollón M. Síndrome de Burnout y desempeño profesional de los profesionales de la salud en un instituto especializado. 2018 Perú. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23962/Mogollon_LMC.pdf?sequence=1
 10. Díaz G, Campos S. Dimensiones Del Síndrome De Burnout Y Su Presencia En El Desempeño Laboral Del Personal Médico De La Red De Salud Cajamarca, 2017. 2018 Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/644/Tesis%20Diaz%20-%20Machuca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 11. Gonzáles L. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital III Essalud Chimbote periodo 2017. 2017 Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18704/gonzales_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 12. Mendoza D. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal administrativo en un Centro de Atención de Salud, 2018. 2019 Disponible en: file:///C:/Users/JESSICA/Downloads/Mendoza_TDA.pdf
 13. Quispe J. Factores Sociodemográficos Asociados Al Síndrome De Burnout En El Contexto De La Pandemia Covid-19 En Médicos Residentes Del Hospital III Goyeneche De Arequipa 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11348/MCqulejg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 14. Arias W. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa-Perú. 2017. Disponible en:

- http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2017000400331
15. Muñoz, A, Col. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa-Perú. 2019 Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272019000200139
 16. Pumacayo M, Apaza Y. Síndrome De Burnout En El Personal De Enfermería Del Hospital Central De Majes 2016. 2017 Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2826/ENSpuqumm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 17. Culquicondor R. Síndrome Burnout En Personal De Enfermería Del Área Covid-19 En El Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020. Disponible en: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3934/T061_44215922_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y
 18. Chambi P, Tito N. Factores De Riesgo Psicosocial Relacionado Con Desempeño Laboral En El Personal Profesional De Enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa–2019. 2020 Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10437/ENchpepa%20tisenj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 19. Vinueza A, col. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. 2020. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400330
 20. Hernández T. Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo- México. 2018 Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722018000200161
 21. Morales L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. 2015. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=Resumen%3A,poner%20en%20riesgo%20la%20vida.&text=arrojado%20porcentajes%20que%20van%20desde%20el%2020%25%20hasta%20el%2070%25.

22. Médicos y pacientes. España. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o síndrome de estar quemado. 2019 Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
23. Weller J. La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. 2020 Disponible en: repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
24. Núñez D. El riesgo laboral que enfrentan las enfermeras incide en el apareamiento del Síndrome de Burnout en el servicio de Emergencia del hospital provincial docente Ambato. 2015 Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12298>
25. Blanca J, Arias A, Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. 2018 Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030
26. Gonzáles L. Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital III Essalud Chimbote periodo 2017. 2018 Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18704/gonzales_sl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Maslach C. Burnout: the cost of caring. Nueva York, Prentice Hall, 1982.
28. Chang M. Cuidado de enfermería basado en el modelo de adaptación de callista Roy disminuye el síndrome de burnout en las enfermeras de emergencia del hospital IV agosto Hernández Mendoza - Essalud. Ica 2014” 2016, Arequipa, Disponible en: [Http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/unsa/5485/endchcame.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/unsa/5485/endchcame.pdf?sequence=1&isallowed=y)
29. Manomenidis G, Panagopoulou E, Montgomery R. Job Burnout Reduces Hand Hygiene Compliance Among Nursing Staff. Journal of Patient Safety: December 2019 – 15(4). [Internet] [citado 25 Enero 2021]. Disponible de: https://journals.lww.com/journalpatientsafety/Abstract/2019/12000/Job_Burnout_Reduces_Hand_Hygiene_Compliance_Among.36.aspx

30. OSHA. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. E.E.U.U. [Internet] [citado 25 Enero 2021]. Disponible de: https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout.
31. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal Organizational Behavior* 14(3) [Internet] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
32. Sáenz R. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017. Perú. 2018. [Tesis de Maestría] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14190/S%C3%A1enz_NRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Bamonti P, Conti E, Cavanagh C, et al. Coping, Cognitive Emotion Regulation, and Burnout in Long-Term Care Nursing Staff: A Preliminary Study. *Journal of Applied Gerontology*. 2019; 38(1):92-111. [Internet] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0733464817716970#articleCitationDownloadContainer>
34. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
35. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. [Tesis de titulación] [citado 10 Febrero 2021]. Disponible de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
36. Bernal C. Metodología de la investigación. Tercera edición. Pearson educación. Colombia. 2010
37. Dzul M. Aplicación básica de los métodos científicos. Universidad autónoma del estado de Hidalgo. 2018 Recuperado de: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf.

38. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
39. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de Investigación. (pág. 145). Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores. 2014
40. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013

ANEXOS

Anexo 01 Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Señale que el síndrome se produce debido a la presión laboral Crónico porque la persona se siente deprimida y piensa Sus esfuerzos en la organización no son tan buenos como deberían ser. Según Gil-Monte (2007)	Para medir la variable se aplicó una encuesta fundado en el test Marlash	Agotamiento Emocional Despersonalización Realización personal	-Cansancio emocional -Fatiga -Frustración -Irritabilidad -Frustración - Eficacia -Buen trato	Ordinal -Nunca (0) -Pocas veces al año o menos (1) -Una vez al mes o menos (2) -Algunas veces al mes (3) -Una vez a la semana (4) -Algunas veces a la semana (5) -Diariamente (6)

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Indica que el rendimiento es exacto en cuanto al comportamiento Y qué estrategias deben adoptar los empleados de la organización para lograr sus objetivos Establecerse de manera eficiente dentro de la organización dentro del tiempo especificado Eficacia. Según Chiavenato (2000)	Para la presente variable de aplico una encuesta de creación de Díaz y Gaviria al personal de Salud médico y enfermero, con el fin de saber cómo es su ejecución.	Competencias cognitivas Competencias actitudinales sociales Competencias Capacidad técnica	-Orienta acciones en lograr objetivos de la organización -termina a tiempo el trabajo. -Relaciones interpersonales. -interacción recíproca -Sociable -Evita conflictos - La forma de realizar un trabajo ordenado. -Actividad planificada	Ordinal -Nunca (0) -Alguna veces(1) -Frecuentemente (2) - Siempre (3)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021

Formulación Problema	Del	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Diseño Metodológico
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021?</p>		<p>Objetivo General: Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación indirecta entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.</p>	<p>Síndrome de Burnout</p>	<p>-Agotamiento Emocional Alto: 37 a 54 Medio: 19 a 36 bajo: 0 a 18</p>	<p>-Cansancio emocional -Fatiga -Frustración</p>	<p>Enfoque: cuantitativo Diseño: no experimental Descriptivo De corte Transversal</p>
					<p>Despersonalización Alto: 21 a 30 Medio: 11 a 20 Bajo: 0 a 10</p>	<p>-Irritabilidad -Frustración</p>	
					<p>-Realización Personal Alto: 37 a 54 Medio: 19 a 36 Bajo: 0 a 18</p>	<p>- Eficacia -Buen trato</p>	
<p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud de la</p>		<p>Objetivos Específicos: Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral del</p>	<p>Hipótesis Específicas: Existe una relación indirecta entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.</p> <p>Existe una relación indirecta entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal de salud de la</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<p>-Competencias Cognitivas Eficiente : 17 a 24 Regular: 9 a 16 Deficiente: 0 a 8</p>	<p>-Orienta acciones en lograr objetivos de la organización</p>	

<p>Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021?</p>	<p>personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.</p>	<p>Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021.</p> <p>Existe una relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021</p>		<p>-Competencias actitudinales sociales</p> <p>Eficiente: 15 a 21</p> <p>Regular: 8 a 14</p> <p>Deficiente: 0 a 7</p>	<p>-Termina a tiempo el trabajo.</p> <p>-Relaciones interpersonales.</p> <p>-interacción recíproca</p> <p>-Sociable</p> <p>-Evita conflictos</p>	
				<p>-Competencias capacidad técnica</p> <p>Eficiente: 13 a 18</p> <p>Regular: 7 a 12</p> <p>Deficiente: 0 a 6</p>	<p>- La forma de realizar un trabajo ordenado.</p> <p>-Actividad planificada</p>	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)

INSTRUCCIONES: El propósito de esta encuesta es conocer cómo perciben los profesionales que pertenecen a los servicios asistenciales, su trabajo y las personas a las que atienden. Responda las frases que indiquen la frecuencia que experimenta este sentimiento.

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

	0	1	2	3	4	5	6
1. En mi trabajo me siento emotivamente agotado.							
2. Me siento fatigado al final de la jornada.							
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que encarar con otro día laborable							
4. Fácilmente puedo entender cómo se sienten mis pacientes.							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos							
6. Todos los días es una tensión para mí trabajar con pacientes.							
7. Trato eficazmente los problemas que me presentan mis pacientes.							
8. Siento que mi trabajo me está consumiendo.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás mediante mi trabajo							
10. Creo que desde que hago este trabajo tengo un comportamiento más insensible con los pacientes.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emotivamente.							
12. Me siento con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Creo que he hecho un trabajo demasiado duro							
15. Me despreocupa lo que le ocurra a algunos de los pacientes							
16. Me produce bastante estrés trabajar en contacto directo con los pacientes.							
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada a mis pacientes que brindo cuidado							
18. Después de trabajar junto con los pacientes me encuentro animado							
19. He conseguido muchas cosas que merecen la pena en esta labor.							
20. Siento que estoy al límite y no puedo mas							
21. Trato los problemas que se me presentan en el trabajo con mucha serenidad							
22. Creo que los pacientes que atiendo me culpan de algunos de sus problemas.							

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Seguidamente se presenta un cuestionario de 21 preguntas con 4 opciones, en cada caso marcar con una "X" la respuesta que crea conveniente.

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

Anexo 03: Base de datos

Variable 1: Síndrome de burnout

Encuestados	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	AGOTAMIENTO EMOCIONAL									DESPERSONALIZACIÓN					REALIZACIÓN PERSONAL						variable	d1	d2	d3		
				item01	item02	item03	item04	item05	item06	item07	item08	item09	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20					item21	item22
1	2	1	2	1	2	0	5	0	1	2	6	2	6	5	0	3	6	2	2	3	2	6	0	6	2	62	19	20	23
2	2	2	1	3	4	5	5	2	1	2	6	4	6	1	5	3	6	1	4	6	5	5	2	5	5	86	32	21	33
3	2	1	6	1	0	5	3	4	2	2	1	2	6	1	5	4	0	4	0	1	0	4	0	6	2	53	20	16	17
4	2	2	1	1	0	6	4	2	0	2	1	2	6	0	6	0	0	6	1	3	2	3	1	1	1	48	18	12	18
5	2	2	3	2	5	6	3	6	0	0	2	6	1	3	6	0	6	5	4	4	0	1	4	6	3	73	30	16	27
6	2	2	4	6	2	0	6	1	0	4	5	2	1	4	5	2	5	5	3	4	6	4	6	4	1	76	26	17	33
7	1	2	2	2	3	4	5	4	5	2	0	3	0	2	1	2	6	0	1	4	3	0	5	2	4	58	28	11	19
8	3	1	3	5	0	3	6	4	2	3	5	4	0	6	4	0	3	1	2	5	2	2	2	6	3	68	32	13	23
9	3	1	3	5	5	4	3	6	1	0	6	5	0	1	2	6	6	0	0	0	1	1	4	1	0	57	35	15	7
10	3	2	4	3	0	4	0	2	5	2	1	5	2	3	0	1	4	5	2	3	2	0	4	4	4	56	22	10	24
11	1	1	2	6	0	3	4	5	4	3	3	4	2	5	0	6	5	4	1	2	1	1	2	1	2	64	32	18	14
12	2	2	2	5	0	2	0	5	2	0	1	3	1	4	3	6	5	6	4	6	4	2	1	1	3	64	18	19	27
13	2	1	2	0	1	6	2	4	0	6	3	2	2	0	5	2	2	1	3	6	3	3	6	4	1	62	24	11	27
14	2	2	5	0	6	0	5	5	4	2	0	4	6	0	6	6	1	0	0	2	2	4	5	5	1	64	26	19	19
15	1	1	3	4	6	4	4	4	4	2	0	4	2	5	3	6	3	0	2	0	0	5	0	0	4	62	32	19	11
16	2	2	3	0	4	6	6	0	2	3	0	1	4	0	6	6	5	4	1	6	1	0	1	6	1	63	22	21	20
17	2	1	2	0	5	5	3	1	5	4	5	4	5	5	6	6	2	1	4	1	0	1	3	0	4	70	32	24	14
18	1	2	2	3	6	5	3	2	0	6	1	1	2	5	6	4	6	5	0	0	3	5	6	0	3	72	27	23	22
19	1	1	6	3	3	4	0	6	3	0	5	5	0	4	4	5	3	3	3	2	2	0	4	2	3	64	29	16	19
20	2	1	3	3	1	4	2	4	6	0	4	6	2	5	3	0	1	5	2	0	4	5	6	2	6	71	30	11	30

Variable 2: Desempeño laboral

Encuestados	COMPETENCIAS COGNITIVAS								COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES							COMPETENCIAS CAPACIDAD TÉCNICA					variable	d1	d2	d3	
	item01	item02	item03	item04	item05	item06	item07	item08	item09	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20					item21
1	0	1	1	3	2	2	2	1	0	0	1	2	3	1	2	0	3	2	1	2	3	32	12	9	11
2	0	0	1	3	3	0	3	3	1	1	3	0	2	2	2	0	2	1	2	0	2	31	13	11	7
3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	2	0	2	2	0	0	3	1	0	35	15	14	6
4	1	0	1	3	2	3	2	3	0	0	0	3	1	0	2	2	3	1	3	3	2	35	15	6	14
5	1	3	3	3	0	2	1	2	3	1	3	3	0	3	0	1	2	0	2	3	1	37	15	13	9
6	3	2	1	0	3	0	0	0	2	3	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	0	30	9	15	6
7	2	3	3	2	2	1	1	2	1	0	1	1	2	1	0	2	0	0	2	0	1	27	16	6	5
8	1	0	2	1	3	3	3	2	0	0	1	0	2	1	2	2	2	0	1	0	1	27	15	6	6
9	3	2	1	1	3	3	0	2	1	1	2	1	0	1	1	2	0	3	0	0	2	29	15	7	7
10	0	1	0	3	2	3	1	2	1	0	0	2	1	2	2	3	3	3	0	1	3	33	12	8	13
11	3	1	0	0	3	0	2	0	1	0	1	2	3	1	2	3	3	0	2	0	2	29	9	10	10
12	1	1	3	1	2	0	3	2	2	2	2	2	2	0	0	2	0	2	0	0	1	28	13	10	5
13	1	3	0	1	3	2	3	1	0	1	3	1	2	3	1	1	3	1	2	0	3	35	14	11	10
14	3	3	0	0	3	2	1	0	0	0	3	2	0	0	0	3	2	1	0	1	0	24	12	5	7
15	0	0	2	1	0	2	0	1	0	2	0	3	3	0	3	1	0	2	0	3	2	25	6	11	8
16	3	0	3	2	3	1	1	0	2	3	3	0	2	3	1	3	2	2	2	1	1	38	13	14	11
17	2	2	0	1	3	1	3	1	1	1	0	1	2	3	2	3	2	0	1	0	1	30	13	10	7
18	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	0	3	0	2	2	0	2	1	2	0	34	15	12	7
19	3	3	1	0	0	3	0	2	3	0	2	2	0	1	0	3	1	0	3	3	1	31	12	8	11
20	2	1	2	3	0	0	1	0	0	2	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	29	9	13	7

27: Visible: 8 de 8 variabl

	Síndrome_burnout	Agotamiento_e_mocional	desperso_nalización	Realización_personal	desempeño_la_boral	Competencias_cogniti_vas	Competencias_actitudinales	Competencia_capacidad_tecnica	var	var	var	var	var	var	ve
1	Riesgo de burnout	Medio	Medio	Medio	Regular	Regular	Deficiente	Regular							
2	Presencia de burnout	Alto	Alto	Bajo	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente							
3	Ausencia de burnout	Bajo	Bajo	Alto	Regular	Eficiente	Eficiente	Deficiente							
4	Ausencia de burnout	Bajo	Bajo	Medio	Eficiente	Eficiente	Deficiente	Eficiente							
5	Riesgo de burnout	Medio	Medio	Bajo	Regular	Eficiente	Eficiente	Regular							
6	Presencia de burnout	Alto	Alto	Bajo	Deficiente	Deficiente	Eficiente	Deficiente							
7	Ausencia de burnout	Bajo	Bajo	Alto	Eficiente	Eficiente	Deficiente	Deficiente							
8	Riesgo de burnout	Medio	Medio	Medio	Regular	Eficiente	Deficiente	Deficiente							
9	Ausencia de burnout	Bajo	Bajo	Medio	Regular	Eficiente	Deficiente	Deficiente							
10	Ausencia de burnout	Bajo	Medio	Alto	Eficiente	Regular	Deficiente	Eficiente							
11	Riesgo de burnout	Medio	Medio	Bajo	Regular	Deficiente	Regular	Regular							
12	Riesgo de burnout	Medio	Medio	Bajo	Regular	Regular	Regular	Deficiente							
13	Riesgo de burnout	Medio	Medio	Bajo	Deficiente	Eficiente	Regular	Regular							
14	Riesgo de burnout	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente							
15	Riesgo de burnout	Alto	Medio	Bajo	Regular	Deficiente	Regular	Deficiente							
16	Presencia de burnout	Alto	Alto	Bajo	Regular	Regular	Eficiente	Regular							
17	Riesgo de burnout	Medio	Medio	Medio	Regular	Regular	Regular	Deficiente							
18	Presencia de burnout	Alto	Alto	Bajo	Deficiente	Eficiente	Regular	Deficiente							
19	Riesgo de burnout	Medio	Bajo	Medio	Regular	Regular	Deficiente	Regular							
20	Presencia de burnout	Alto	Alto	Bajo	Deficiente	Deficiente	Eficiente	Deficiente							
21															
22															
23															
24															
25															
26															
27															
28															
29															
30															
31															
32															
33															
34															
35															
36															
37															

Anexo 04: Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

Variable 1: Síndrome de Burnout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	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
Item01	53,00	334,421	,243	,777
Item02	53,15	339,608	,151	,783
Item03	52,40	328,253	,289	,774
Item04	52,00	325,158	,403	,767
Item05	52,50	334,789	,256	,776
Item06	53,70	344,326	,149	,781
Item07	53,60	331,516	,404	,769
Item08	53,25	323,250	,362	,770
Item09	52,55	324,682	,534	,763
Item10	52,75	351,882	-,003	,794
Item11	53,35	325,818	,359	,770
Item12	52,45	315,945	,422	,765
Item13	52,65	329,082	,255	,777
Item14	52,05	307,734	,558	,756
Item15	53,15	334,239	,212	,780
Item16	53,60	338,884	,307	,774
Item17	52,55	310,366	,547	,757
Item18	53,60	329,832	,404	,768
Item19	53,20	332,379	,306	,773
Item20	53,10	327,358	,330	,772
Item21	52,45	310,261	,489	,760
Item22	53,40	331,411	,452	,767

Variable 1: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,751	21

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
Item01	23,50	89,316	-,385	,790
Item02	23,50	86,895	-,279	,782
Item03	23,65	78,766	,174	,750
Item04	23,60	72,147	,468	,729
Item05	23,40	67,621	,634	,712
Item06	23,95	74,261	,334	,740
Item07	23,75	74,724	,360	,738
Item08	23,40	74,042	,410	,734
Item09	24,10	77,042	,352	,740
Item10	24,25	75,566	,313	,742
Item11	23,90	70,937	,548	,723
Item12	23,85	70,976	,565	,722
Item13	23,75	74,408	,378	,737
Item14	24,05	79,313	,172	,750
Item15	23,90	71,358	,554	,723
Item16	23,70	73,800	,433	,733
Item17	23,80	75,853	,267	,745
Item18	24,05	77,839	,193	,750
Item19	23,90	75,147	,384	,737
Item20	24,05	76,576	,264	,745
Item21	23,95	74,892	,384	,737

Anexo 05: Consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través de este instrumento, garantizo que soy participante de una investigación realizada por: Jessica Amparo Ccari Huarsaya. Estudiante del curso de titulación de la Universidad Cesar Vallejo, sobre la tesis “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”.

Declaro que he sido informado de la respuesta que daré, la cual será tratada de forma anónima, y las contribuciones solo se utilizarán para los fines de la encuesta indicada.

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para participar de manera voluntaria en la presente investigación.

Firma de la participante

Firma del investigador

Anexo 06: Certificado de validez de los instrumentos de recolección de datos



Lima, 15 de enero del 2021

Lic.
...Gladys Yradia Salas Collado

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del curso de titulación de la Escuela Profesional de Enfermería requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré la licenciatura de Enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolita Arequipa 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de la línea de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Instrumento

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Jessica Amparo Ccari Huarsaya

DNI 41788143



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la
 Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE SINDROME DE BURNOUT

Dimensión 1:	Cansancio emocional	1	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento Emocional	Fatiga	2,3,6,8,14,16,20							
	Frustración	13							
1	En mi trabajo me siento emotivamente agotado.		✓		✓		✓		
2	Me siento fatigado al final de la jornada.		✓		✓		✓		
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que encarar con otro día laborable		✓		✓		✓		
4	Todos los días es una tensión para mí trabajar con pacientes.		✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está consumiendo.		✓		✓		✓		
6	Creo que he hecho un trabajo demasiado duro		✓		✓		✓		
7	Me produce bastante estrés trabajar en contacto directo con los pacientes.		✓		✓		✓		
8	Siento que estoy al límite y no puedo mas								
9	Me siento frustrado por mi trabajo		✓		✓		✓		
Dimensión 2: Despersonalización	Irritabilidad	11	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Frustración	5,10,15,22							
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emotivamente.		✓		✓		✓		
11	Creo que trato a algunos pacientes personas como si fuesen objetos		✓		✓		✓		
12	Creo que desde que hago este trabajo tengo un comportamiento más insensible con los pacientes.		✓		✓		✓		
13	Me despreocupa lo que le ocurra a algunos de los pacientes		✓		✓		✓		
14	Creo que los pacientes que atiendo me culpan de algunos de sus problemas.		✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión 3: Realización Personal	Eficacia	4,9,12,18,19,21	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Buen trato	7,17	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten mis pacientes.		✓		✓		✓		
16	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás mediante mi trabajo		✓		✓		✓		
17	Me siento con mucha vitalidad.		✓		✓		✓		
18	Después de trabajar junto con los pacientes me encuentro animado		✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas que merecen la pena en esta labor.		✓		✓		✓		
20	Trato los problemas que se me presentan en el trabajo con mucha serenidad		✓		✓		✓		
21	Trato eficazmente los problemas que me presentan mis pacientes.		✓		✓		✓		
22	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada a mis pacientes que brindo cuidado		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Glady's Yradia Salas Collado

CEP: 090515

DNI: 45504497

Especialidad del validador: Enfermera asistencial en Centro de Salud Mariscal Castilla

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 15 de enero del 2021




Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la
 Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1: Competencias Cognitivas	Orienta acciones en lograr objetivos de la organización	Del 1 al 8	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Comprende las diferentes patologías del servicio?		✓		✓		✓		
2	¿Usa sus conocimientos correctamente en la práctica?		✓		✓		✓		
3	¿En el cuidado de la integridad del paciente Toma decisiones oportunas?		✓		✓		✓		
4	¿Proporciona cuidados de enfermería correctos según la necesidad de cada paciente?		✓		✓		✓		
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma apropiada?		✓		✓		✓		
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las distintas patologías de los pacientes?		✓		✓		✓		
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?		✓		✓		✓		
8	¿Registra en la historia clínica todos los procedimientos efectuados en el paciente?		✓		✓		✓		
Dimensión 2: Competencias actitudinales sociales	Termina a tiempo el trabajo.	Del 9 al 15	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Relaciones interpersonales.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	interacción recíproca								
	Sociable								
	Evita conflictos								
9	¿Da soporte emocional a la familia?		✓		✓		✓		
10	¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?		✓		✓		✓		
11	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?		✓		✓		✓		
12	¿Respeta la intimidad del paciente?		✓		✓		✓		
13	¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?		✓		✓		✓		
14	¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?		✓		✓		✓		
15	¿Respeta las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?		✓		✓		✓		
Dimensión 3: Competencias capacidad técnica	La forma de realizar un trabajo ordenado	Del 16 al 21	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Actividad planificada		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?		✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?	✓		✓		✓	
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?	✓		✓		✓	
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	✓		✓		✓	
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?	✓		✓		✓	
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Gladys Yradia Salas Collado

CEP: 090515

DNI: 45504497

Especialidad del validador: Enfermera asistencial en Centro de Salud

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Mariscal Castilla

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

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

Lima, 15 de enero del 2021




Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la
 Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE SINDROME DE BURNOUT

Dimensión 1:	Cansancio emocional	1	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento									
Emocional	Fatiga	2,3,6,8,14,16,20							
	Frustración	13							
1	En mi trabajo me siento emotivamente agotado.		✓		✓		✓		
2	Me siento fatigado al final de la jornada.		✓		✓		✓		
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que encarar con otro día laborable		✓		✓		✓		
4	Todos los días es una tensión para mí trabajar con pacientes.		✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está consumiendo.		✓		✓		✓		
6	Creo que he hecho un trabajo demasiado duro		✓		✓		✓		
7	Me produce bastante estrés trabajar en contacto directo con los pacientes.		✓		✓		✓		
8	Siento que estoy al límite y no puedo mas		✓		✓		✓		
9	Me siento frustrado por mi trabajo		✓		✓		✓		
Dimensión 2: Despersonalización	Irritabilidad	11	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Frustración	5,10,15,22							
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emotivamente.		✓		✓		✓		
11	Creo que trato a algunos pacientes personas como si fuesen objetos		✓		✓		✓		
12	Creo que desde que hago este trabajo tengo un comportamiento más insensible con los pacientes.		✓		✓		✓		
13	Me despreocupa lo que le ocurra a algunos de los pacientes		✓		✓		✓		
14	Creo que los pacientes que atiendo me culpan de algunos de sus problemas.		✓		✓		✓		



	Dimensión 3: Realización Personal	Eficacia	4,9,12,18,19,21	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Buen trato	7,17	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten mis pacientes.			✓			✓	✓		
16	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás mediante mi trabajo			✓			✓	✓		
17	Me siento con mucha vitalidad.			✓			✓	✓		
18	Después de trabajar junto con los pacientes me encuentro animado			✓			✓	✓		
19	He conseguido muchas cosas que merecen la pena en esta labor.			✓			✓	✓		
20	Trato los problemas que se me presentan en el trabajo con mucha serenidad			✓			✓	✓		
21	Trato eficazmente los problemas que me presentan mis pacientes.			✓			✓	✓		
22	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada a mis pacientes que brindo cuidado			✓			✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: MARISOL CASTILLO PUEA

CEP: 99840

DNI: 72144024

Especialidad del validador: Asesoría Pedagógica en Nivel 7-2, RUMOROS COLQUEMAYTA-RSSCH-CUSCO-PUCA

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 15 de enero del 2021



Marisol Castillo Puela
Lc. Enfermería
CEP: 99840

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la
 Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE DESEMPEÑO LABORAL

	Dimensión 1: Competencias Cognitivas	Orienta acciones en lograr objetivos de la organización	Del 1 al 8	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1		¿Comprende las diferentes patologías del servicio?		✓		✓		✓		
2		¿Usa sus conocimientos correctamente en la práctica?		✓		✓		✓		
3		¿En el cuidado de la integridad del paciente Toma decisiones oportunas?		✓		✓		✓		
4		¿Proporciona cuidados de enfermería correctos según la necesidad de cada paciente?		✓		✓		✓		
5		¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma apropiada?		✓		✓		✓		
6		¿Reconoce los signos y síntomas de las distintas patologías de los pacientes?		✓		✓		✓		
7		¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?		✓		✓		✓		
8		¿Registra en la historia clínica todos los procedimientos efectuados en el paciente?		✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Competencias actitudinales sociales	Termina a tiempo el trabajo.	Del 9 al 15	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Relaciones interpersonales.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		interacción recíproca								
		Sociable								
		Evita conflictos								
9		¿Da soporte emocional a la familia?		✓		✓		✓		
10		¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?		✓		✓		✓		
11		¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?		✓		✓		✓		
12		¿Respeto la intimidad del paciente?		✓		✓		✓		
13		¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?		✓		✓		✓		
14		¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?		✓		✓		✓		
15		¿Respeto las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?		✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Competencias capacidad técnica	La forma de realizar un trabajo ordenado	Del 16 al 21	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Actividad planificada		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16		¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?		✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?	✓		✓		✓	
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?	✓		✓		✓	
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	✓		✓		✓	
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?	✓		✓		✓	
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: MARISOL CASTILLO PFURA

CEP: 94840

DNI: 72144027

Especialidad del validador: ATENCIÓN PRIMARIA EN NIVEL 1-2, MICRORED CALQUEMARCA - RBSCH - CUSCO - PERÚ

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 15 de enero del 2021



Marisol Castillo Pflura
Lic. Enfermería
CEP: 94840

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la
 Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE SINDROME DE BURNOUT

	Dimensión 1:	Cansancio emocional	1	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Agotamiento Emocional	Fatiga	2,3,6,8,14,16,20							
		Frustración	13							
1	En mi trabajo me siento emotivamente agotado.			✓		✓		✓		
2	Me siento fatigado al final de la jornada.			✓		✓		✓		
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que encarar con otro día laborable			✓		✓		✓		
4	Todos los días es una tensión para mí trabajar con pacientes.			✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está consumiendo.			✓		✓		✓		
6	Creo que he hecho un trabajo demasiado duro			✓		✓		✓		
7	Me produce bastante estrés trabajar en contacto directo con los pacientes.			✓		✓		✓		
8	Siento que estoy al límite y no puedo mas			✓		✓		✓		
9	Me siento frustrado por mi trabajo			✓		✓		✓		
	Dimensión 2:	Irritabilidad	11	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Despersonalización	Frustración	5,10,15,22							
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emotivamente.			✓		✓		✓		
11	Creo que trato a algunos pacientes personas como si fuesen objetos			✓		✓		✓		
12	Creo que desde que hago este trabajo tengo un comportamiento más insensible con los pacientes.			✓		✓		✓		
13	Me despreocupa lo que le ocurra a algunos de los pacientes			✓		✓		✓		
14	Creo que los pacientes que atiendo me culpan de algunos de sus problemas.			✓		✓		✓		



Dimensión 3: Realización Personal	Eficacia	4,9,12,18,19,21	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Buen trato	7,17	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten mis pacientes.		✓		✓		✓		
16	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás mediante mi trabajo		✓		✓		✓		
17	Me siento con mucha vitalidad.		✓		✓		✓		
18	Después de trabajar junto con los pacientes me encuentro animado		✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas que merecen la pena en esta labor.		✓		✓		✓		
20	Trato los problemas que se me presentan en el trabajo con mucha serenidad		✓		✓		✓		
21	Trato eficazmente los problemas que me presentan mis pacientes.		✓		✓		✓		
22	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada a mis pacientes que brindo cuidado		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Susis Abelin Coyla Masco

CEP: 90516

DNI: 89653777

Especialidad del validador:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 15 de enero del 2021

J. MASCO COYLA MASCO
LIC. ENFERMERA
CEP: 90516

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la
 Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE DESEMPEÑO LABORAL

	Dimensión 1: Competencias Cognitivas	Orienta acciones en lograr objetivos de la organización	Del 1 al 8	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión 2: Competencias actitudinales sociales	Termina a tiempo el trabajo.	Del 9 al 15	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Relaciones interpersonales.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		interacción recíproca								
		Sociable								
		Evita conflictos								
9		¿Da soporte emocional a la familia?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10		¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11		¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12		¿Respeta la intimidad del paciente?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13		¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14		¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15		¿Respeta las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión 3: Competencias capacidad técnica	La forma de realizar un trabajo ordenado	Del 16 al 21	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Actividad planificada		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16		¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		



17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?	✓		✓		✓	
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?	✓		✓		✓	
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	✓		✓		✓	
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?	✓		✓		✓	
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Jesus Mahin Coyla Masco

CEP: 90516

DNI: 29653777

Especialidad del validador:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 15 de enero del 2021

J. MAHIN COYLA MASCO
LIC. ENFERMERA
CEP 90516

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la
 Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE SINDROME DE BURNOUT

Dimensión 1: Agotamiento Emocional	Cansancio emocional	1	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Fatiga	2,3,6,8,14,16,20							
	Frustración	13							
1	En mi trabajo me siento emotivamente agotado.		✓		✓		✓		
2	Me siento fatigado al final de la jornada.		✓		✓		✓		
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que encarar con otro día laborable		✓		✓		✓		
4	Todos los días es una tensión para mí trabajar con pacientes.		✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está consumiendo.		✓		✓		✓		
6	Creo que he hecho un trabajo demasiado duro		✓		✓		✓		
7	Me produce bastante estrés trabajar en contacto directo con los pacientes.		✓		✓		✓		
8	Siento que estoy al límite y no puedo mas		✓		✓		✓		
9	Me siento frustrado por mi trabajo		✓		✓		✓		
Dimensión 2: Despersonalización	Irritabilidad	11	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Frustración	5,10,15,22							
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emotivamente.		✓		✓		✓		
11	Creo que trato a algunos pacientes personas como si fuesen objetos		✓		✓		✓		
12	Creo que desde que hago este trabajo tengo un comportamiento más insensible con los pacientes.		✓		✓		✓		
13	Me despreocupa lo que le ocurra a algunos de los pacientes		✓		✓		✓		
14	Creo que los pacientes que atiendo me culpan de algunos de sus problemas.		✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Dimensión 3: Realización Personal	Eficacia	4,9,12,18,19,21	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Buen trato	7,17	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten mis pacientes.			✓		✓		✓		
16	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás mediante mi trabajo			✓		✓		✓		
17	Me siento con mucha vitalidad.			✓		✓		✓		
18	Después de trabajar junto con los pacientes me encuentro animado			✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas que merecen la pena en esta labor.			✓		✓		✓		
20	Trato los problemas que se me presentan en el trabajo con mucha serenidad			✓		✓		✓		
21	Trato eficazmente los problemas que me presentan mis pacientes.			✓		✓		✓		
22	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada a mis pacientes que brindo cuidado			✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Eva Del Rosario Pretto Garcia

CEP: 59888

DNI: 45987560

Especialidad del validador: licenciada en Enfermería, especialidad Emergencias y Desastres; Laborando Hospital Apko.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 15 de enero del 2021

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE DESEMPEÑO LABORAL

	Dimensión 1: Competencias Cognitivas	Orienta acciones en lograr objetivos de la organización	Del 1 al 8	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1				✓		✓		✓		
2				✓		✓		✓		
3				✓		✓		✓		
4				✓		✓		✓		
5				✓		✓		✓		
6				✓		✓		✓		
7				✓		✓		✓		
8				✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Competencias actitudinales sociales	Termina a tiempo el trabajo.	Del 9 al 15	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Relaciones interpersonales.		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		interacción recíproca								
		Sociable								
		Evita conflictos								
9		¿Da soporte emocional a la familia?		✓		✓		✓		
10		¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?		✓		✓		✓		
11		¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?		✓		✓		✓		
12		¿Respeto la intimidad del paciente?		✓		✓		✓		
13		¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?		✓		✓		✓		
14		¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?		✓		✓		✓		
15		¿Respeto las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?		✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Competencias capacidad técnica	La forma de realizar un trabajo ordenado	Del 16 al 21	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Actividad planificada		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16		¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?		✓		✓		✓		



17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?	✓		✓		✓	
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?	✓		✓		✓	
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	✓		✓		✓	
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?	✓		✓		✓	
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Eva Del Rosario Pretto Garza

CEP: 59888

DNI: 45987560

Especialidad del validador: licenciada en Enfermería, especialidad Emergencias y Pasajero: Saboreando Hospital Aplo

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 15 de enero del 2021

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
 “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la
 Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE SINDROME DE BURNOUT

	Dimensión 1:	Cansancio emocional	1	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Agotamiento Emocional	Fatiga	2,3,6,8,14,16,20							
		Frustración	13							
1	En mi trabajo me siento emotivamente agotado.			✓		✓		✓		
2	Me siento fatigado al final de la jornada.			✓		✓		✓		
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que encarar con otro día laborable			✓		✓		✓		
4	Todos los días es una tensión para mí trabajar con pacientes.			✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está consumiendo.			✓		✓		✓		
6	Creo que he hecho un trabajo demasiado duro			✓		✓		✓		
7	Me produce bastante estrés trabajar en contacto directo con los pacientes.			✓		✓		✓		
8	Siento que estoy al límite y no puedo mas			✓		✓		✓		
9	Me siento frustrado por mi trabajo			✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Despersonalización	Irritabilidad	11	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
SI				NO	SI	NO	SI	NO		
		Frustración	5,10,15,22							
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emotivamente.			✓		✓		✓		
11	Creo que trato a algunos pacientes personas como si fuesen objetos			✓		✓		✓		
12	Creo que desde que hago este trabajo tengo un comportamiento más insensible con los pacientes.			✓		✓		✓		
13	Me despreocupa lo que le ocurra a algunos de los pacientes			✓		✓		✓		
14	Creo que los pacientes que atiendo me culpan de algunos de sus problemas.			✓		✓		✓		



Dimensión 3: Realización Personal	Eficacia	4,9,12,18,19,21	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Superficie
	Buen trato	7,17	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten mis pacientes.		✓		✓		✓		
16	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás mediante mi trabajo		✓		✓		✓		
17	Me siento con mucha vitalidad.		✓		✓		✓		
18	Después de trabajar junto con los pacientes me encuentro animado		✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas que merecen la pena en esta labor.		✓		✓		✓		
20	Trato los problemas que se me presentan en el trabajo con mucha serenidad		✓		✓		✓		
21	Trato eficazmente los problemas que me presentan mis pacientes.		✓		✓		✓		
22	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada a mis pacientes que brindo cuidado		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Cynthia Maguerrua Arias

CEP: 66408

DNI: 46082500

Especialidad del validador: Experta en Asistencial - Especialista en Oncología

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 15 de enero del 2021

Firma del Experto informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021”

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE DESEMPEÑO LABORAL

	Dimensión 1: Competencias Cognitivas	Orienta acciones en lograr objetivos de la organización	Del 1 al 8	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dimensión 2: Competencias actitudinales sociales	Termina a tiempo el trabajo.	Del 9 al 15	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Relaciones interpersonales. interacción recíproca		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Sociable								
		Evita conflictos								
9		¿Da soporte emocional a la familia?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Proporciona preparación psicológica antes de cada procedimiento?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
11	¿Sostiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
12	¿Respeto la intimidad del paciente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
13	¿No comenta con otras personas la situación del paciente sin fundamento?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
14	¿No proporciona información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
15	¿Respeto las opiniones y recomendaciones de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Dimensión 3: Competencias capacidad técnica	La forma de realizar un trabajo ordenado	Del 16 al 21	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Actividad planificada		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿Revisa la indicación médica antes de colocar el tratamiento a cada paciente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				



17	¿Aplica correctamente los medicamentos usando los cinco correctos?	✓		✓	✓		
18	¿Prepara el material y el equipo que se necesita antes de cada procedimiento?	✓		✓	✓		
19	¿Ejecuta el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	✓		✓	✓		
20	¿Pone en práctica las medidas de bioseguridad?	✓		✓	✓		
21	¿Utiliza las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Cinthia Maguerehua Ariles

CEP: 66408

DNI: 46082500

Especialidad del validador: Enfermera asistencial - Especialista en Oncología

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Lima, 15 de enero del 2021

Firma del Experto informante

Anexo 7 Validez de contenido mediante juicio de experto


INSTRUMENTO SINDROME DE BURNOUT MEDIANTE V DE AIKEN																					
Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA						
	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	V.AIK.	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	V.AIK.	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	V.AIK.
Ítem 01	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 02	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 03	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 04	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 05	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 06	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 07	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 08	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 09	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 13	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 14	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 15	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 16	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 17	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 18	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 19	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 20	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 21	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 22	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00

V Aiken	Interpretación
0.00 - 0.79	Débil
0.80 - 0.89	Aceptable
0.90 - 1.00	Fuerte

INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL MEDIANTE V DE AIKEN																					
Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA						
	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	V.AIK.	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	V.AIK.	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	V.AIK.
Ítem 01	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 02	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 03	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 04	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 05	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 06	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 07	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 08	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 09	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 13	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 14	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 15	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 16	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 17	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 18	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 19	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 20	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 21	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00	1	1	1	1	1	5	1.00

V Aiken	Interpretación
0.00 - 0.79	Débil
0.80 - 0.89	Aceptable
0.90 - 1.00	Fuerte

Anexo 08: Autorización para Ejecución

 **CLÍNICA LIPOLIA**
CIRUGÍA CORPORAL Y FACIAL

AUTORIZACION

A : Bachiller Jessica Amparo Ccari Huarsaya

ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCION DEL
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN REFERENCIA:

REFERENCIA : Carta N° 008-2021/EP/ENF.UCV-LIMA

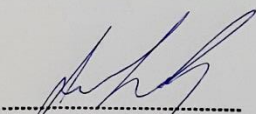
Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez, habiendo recibido documento donde solicita la autorización para la aplicación de su instrumento (encuesta) en nuestra institución, titulado "SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA CLINICA ESTETICA LIPOLIA AREQUIPA 2021".

En tal sentido le comunico que esta institución no tiene ningún inconveniente en acceder a lo solicitado.

Sin otro particular, me despido de usted.



Atentamente.

Arequipa, 08 de febrero del 2021


Dr. Jesse Sloan Badiali Rivera
Medico Cirurgo N° 33257
Cirurgo Plastico Ricostructivo
Cosmetico e Maxilo - Facciale N° 4223

920 674 979
(054) 318787

Av. Los Arces, Cooperativa de Ingenieros Mz A Lt 15B, Cayma

 /clipolia
 /clinicalipolia

Anexo 09: Datos sociodemográficos de los trabajadores de la Clínica Estética Lipolia

		% de N columnas	Recuento
Sexo del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	Masculino	40,0%	8
	Femenino	60,0%	12
	Total	100,0%	20
Edad del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	De 27 a 30 años de edad	40,0%	8
	De 31 a 39 años de edad	30,0%	6
	De 40 a 52 años de edad	30,0%	6
	Total	100,0%	20
Estado civil del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	Soltero	50,0%	10
	Casado	35,0%	7
	Viudo	0,0%	0
	Divorciado	0,0%	0
	Separado	10,0%	2
	Conviviente	5,0%	1
Total	100,0%	20	
Hijos del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	Si	50,0%	10
	No	50,0%	10
	Total	100,0%	20
Profesión del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	Médico	35,0%	7
	Enfermero	65,0%	13
	Total	100,0%	20
Situación Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	Contratado	65,0%	13
	Planilla	35,0%	7
	Total	100,0%	20

Años de Servicio del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	De un año de antigüedad	40,0%	8
	De dos años de antigüedad	25,0%	5
	De tres años de antigüedad	15,0%	3
	De cuatro años de antigüedad	10,0%	2
	De cinco años en adelante	10,0%	2
	Total	100,0%	20
Horas laboradas por semana del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	Más de 36 horas semanales	65,0%	13
	Menos de 36 horas semanales	35,0%	7
	Total	100,0%	20
Cantidad de trabajo del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021	Un trabajo	45,0%	9
	Más de un trabajo	55,0%	11
	Total	100,0%	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR


Yo, Dimna Zoila Alfaro Quezada docente de la Facultad de enfermería y Escuela Profesional de Enfermería /Programa académico de la Universidad César Vallejo Lima- Los Olivos, asesora del trabajo de Investigación/Tesis titulada:

“Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021” de la autora **Ccari Huarsaya Jessica Amparo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 14 de Marzo del 2021

Alfaro Quezada, Dimna Zoila	
DNI 08448344	Firma 
ORCID 0000-0002-6669-5867	