



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE
LIMA, 2024**

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería

PRESENTADO POR:

Canales Tasayco Odaliz Patricia

Ponte Segovia Eros Joseph Juvi

ASESOR:

Mg. Eguía Elías, Cesar Augusto

LIMA - PERÚ

2025

INFORME DE ORIGINALIDAD ANTIPLAGIO TURNITIN

Mediante la presente, Yo:

1. Eros Joseph Juvi Ponte Segovia; identificado con DNI 70864789
2. Odaliz Patricia Canales Tasayco; identificada con DNI 73258966

Soy egresado de la Escuela Profesional de Enfermería del año 2018 – 2023, y habiendo realizado la¹ Tesis para optar el Título Profesional de ²Licenciado en Enfermería, se deja constancia que el trabajo de investigación fue sometido a la evaluación del Sistema Antiplagio Turnitin el 22 de abril de 2025, el cual ha generado el siguiente porcentaje de similitud de ³: 13%

En señal de conformidad con lo declarado, firmo el presente documento a los 22 días del mes de abril del año 2025.



EROS JOSEPH JUVI PONTE SEGOVIA Egresado 1
DNI N° 70864789



ODALIZ PATRICIA CANALES TASAYCO Egresado 2
DNI N° 73258966



Mg. Mg. César Augusto Eguía Elias
Nombre del Asesor(a)
DNI 07512106

¹ Especificar qué tipo de trabajo es: tesis (para optar el título), artículo (para optar el bachiller), etc.

² Indicar el título o grado académico: Licenciado o Bachiller en (Enfermería)

³ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL- TURNITIN.docx

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source | 6% |
| 2 | dspace.unitru.edu.pe Internet Source | 2% |
| 3 | repositorio.uch.edu.pe Internet Source | 1% |
| 4 | repositorio.upch.edu.pe Internet Source | 1% |
| 5 | hdl.handle.net Internet Source | 1% |
| 6 | repositorio.unac.edu.pe Internet Source | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper | 1% |

Dedicatoria

Eros Ponte S.: Dedico este trabajo a mis padres, Vilma Segovia y Juvencio Ponte, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, por el apoyo incondicional en la parte moral y económica. Muchos de mis logros se los debo a ustedes, entre los que incluye este.

A mi abuelito, Hermes Segovia y mi abuelita Adriana Cuadros, que en paz descanse. Por el cuidado, la paciencia y todo el amor brindado durante estos años, porque son mi más grande motivación; los amo.

Odaliz Canales T.: Dedico esta tesis a mis padres Ana y Javier, por su apoyo ilimitado e inquebrantable fe en mí, pilar para no claudicar en el proceso de mi formación profesional. Este trabajo es un humilde homenaje a su legado de perseverancia y sacrificio que continúa inspirándome cada día. Gracias, porque todo lo que soy es gracias a ustedes.

Agradecimiento

Agradecer a la Universidad Ciencias y Humanidades por el apoyo, a la Facultad Ciencias de la Salud por el acompañamiento en toda la carrera y siempre fomentar la educación; no menos importante a cada uno de nuestros profesores que nos inculcaron enseñanzas y valores a lo largo de cada ciclo y, finalmente, al asesor por la paciencia y el compromiso con nosotros para poder realizar la tesis.

Índice general

| | |
|--|-----------|
| Dedicatoria | 2 |
| Índice general | 5 |
| Índice de Tablas | 6 |
| Índice de Anexos | 7 |
| Resumen | 8 |
| Abstract | 9 |
| I. INTRODUCCIÓN | 10 |
| 1.1 Magnitud del problema..... | 10 |
| 1.2 Revisión de literatura | 15 |
| 1.3 Hipótesis, objetivos y justificación..... | 18 |
| II. MATERIALES Y METODOS | 20 |
| 2.1 Enfoque y diseño de investigación..... | 20 |
| 2.2 Población, muestra y muestreo..... | 20 |
| 2.3 Variable(s) de estudio | 22 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 23 |
| 2.5 Proceso de recolección de datos | 25 |
| 2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos | 25 |
| 2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos..... | 26 |
| 2.6 Análisis de datos..... | 26 |
| 2.7 Aspectos éticos | 26 |
| III. RESULTADOS | 29 |
| IV. DISCUSIÓN | 36 |
| 4.1 DISCUSIÓN | 36 |
| 4.2 CONCLUSIONES | 41 |
| 4.3 RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 43 |
| ANEXOS..... | 50 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería..... | 29 |
| Tabla 2: Relación entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en profesionales de enfermería | 31 |
| Tabla 3: Relación entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería..... | 33 |
| Tabla 4: Determinar la relación entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería. | 34 |

Índice de Anexos

| | |
|---|----|
| Anexo A: Matriz De Consistencia..... | 51 |
| Anexo B: Operacionalización De La Variable | 53 |
| Anexo C: Instrumentos De Recolección De Datos..... | 55 |
| Anexo D: Consentimiento Informado | 60 |
| Anexo E: Acta Del Comité De Ética | 63 |
| Anexo F: Evidencias De Trabajo De Campo..... | 64 |
| Anexo G: Informe De Originalidad (Turnitin) | 66 |
| Anexo H: Informe De Corrección De Estilo | 67 |
| Anexo I: Informe De Diagnóstico Ortográfico..... | 68 |
| Anexo J: Informe De Conformidad Para Sustentación..... | 69 |

Resumen

Objetivo: Identificar la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024.

Metodología: En la presente investigación se emplea el método hipotético–deductivo; tiene un enfoque cuantitativo, ya que evalúa con un puntaje los resultados de la encuesta aplicada; a su vez, es una investigación correlacional, ya que busca asociar ambas variables y las dimensiones del estudio. Prospectivo, ya que permite evaluar el nivel de los resultados recolectados a través de los instrumentos a utilizar; de corte transversal, porque las variables serán medidas en un momento determinado.

Resultados: No hay evidencia de que exista una relación estadísticamente significativa entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral, siendo el valor de Chi-cuadrado=1,714 y un valor-p= 0,788; además, el 76,8% de los participantes presentan un nivel alto de burnout, y dentro de este grupo, un 34,6% muestra un desempeño medio y un 38,4% un desempeño alto. Las personas con bajo nivel de burnout representan solo el 3,8% del total, de las cuales, con desempeños medio (1,4%) y alto (1,9%).

Conclusiones: No existe evidencia de una relación entre las variables síndrome de burnout y el desempeño laboral, por lo que en esta muestra el indicador de síndrome de burnout no define necesariamente que las personas tendrán un desempeño laboral no adecuado; a pesar de que, en la mayoría de los evaluados, se identifica un alto nivel de síndrome de burnout. Solo la dimensión agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Palabras claves: síndrome de burnout, desempeño laboral, profesionales de salud, nosocomio.

Abstract

Objective: To identify the relationship between burnout syndrome and job performance in nursing professionals at a hospital in Lima, 2024.

Methodology: This research employs the hypothetico-deductive method; it has a quantitative approach, as it evaluates the results of the survey with a score; it is also a correlational approach, as it seeks to associate both variables and the dimensions of the study. It is prospective, as it allows for the assessment of the level of the results collected through the instruments used; and cross-sectional, as the variables will be measured at a specific time.

Results: There is no evidence of a statistically significant relationship between the variables Burnout syndrome and work performance, with a Chi-square value=1.714 and a p-value= 0.788; furthermore, 76.8% of the participants present a high level of burnout, and within this group, 34.6% show a medium performance and 38.4% a high performance. People with a low level of burnout represent only 3.8% of the total, with medium (1.4%) and high (1.9%) performance.

Conclusions: There is no evidence of a relationship between the variables burnout syndrome and job performance, so in this sample the burnout syndrome indicator does not necessarily define that people will have an inadequate job performance; despite the fact that, in most of those evaluated, a high level of burnout syndrome is identified. Only the emotional exhaustion dimension is significantly related to job performance.

Keywords: burnout syndrome, job performance, health professionals, hospital

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Magnitud del problema

Situación problemática

El síndrome de burnout, llamado también el síndrome del quemado o agotamiento emocional, es la respuesta de cada persona al haber sido estimulados por diferentes factores externos durante la jornada laboral, lo cual afecta tanto a nivel fisiológico, psicológico y comportamental, generando un impacto negativo en la persona; uno de ellos es su desempeño laboral (1).

Por otro lado, también se define al desempeño laboral como la capacidad que tienen las personas para desarrollarse en los campos ocupacionales para los que se han preparado y así puedan gozar de una actividad siguiendo la instrucción que tienen, lo cual va a permitir tener un extraordinario desempeño en su trabajo y una satisfacción como personas; el desempeño laboral es, por tanto, el comportamiento que se tiene durante el trabajo, y se indica que se podría caracterizar por presentar agresión, pereza, insatisfacción, compromiso, entre otras, en función de diversas variables asociadas. El desempeño laboral priorizará un mejoramiento y sostenibilidad de los grados de producción que genere cada individuo en su propia carrera (2).

De tal manera que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha considerado este síndrome como una enfermedad profesional de trabajo, dado que produce un excesivo desgaste ocupacional cuyo resultado conlleva al estrés crónico en el ambiente de trabajo en todos los profesionales de salud (3).

Así mismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) sostiene que el efecto postpandemia también ha repercutido en los profesionales de salud, sobre todo en enfermería, mencionando que 1 de cada 5 profesionales de salud sufre algún síntoma de alguna enfermedad mental. Por ello, la mala salud mental y psicológica

de los trabajadores de salud contribuye al cambio en el desempeño relacionado con su trabajo, dado que se reduce el nivel de atención, falta de motivación y no rendir adecuadamente (4) (5).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2022 menciona que en las jornadas laborales de todo profesional de salud, se puede afectar considerablemente la salud mental de los mismos; esto se debe al resultado de un desequilibrio percibido entre las capacidades del trabajador y las demandas del entorno laboral, considerando los recursos disponibles para afrontar esas demandas. Es por ello que, para la OIT, generar un entorno laboral seguro y saludable va a permitir un equilibrio entre las exigencias laborales, el conocimiento, las capacidades y las habilidades del trabajador, permitiéndole afrontar y mantener el equilibrio de acuerdo con las expectativas dentro de su ambiente de trabajo (6).

De tal manera que el síndrome de burnout que se produciría durante la jornada laboral del personal de salud, sobre todo en enfermería, conlleva diferentes cambios en su bienestar, tanto anímico como conductual, lo que puede afectar su desempeño laboral en horas de trabajo (6). Ahora bien, dado que los desencadenantes del síndrome están asociados a cualquier factor del entorno y comprometen la salud mental del enfermero, tiende a considerarse la relevancia de diferentes factores, tanto físicos, psicológicos o del contexto, evaluados como posibles generadores de estrés dentro del trabajo, ya que ello puede afectar a largo plazo y generar complicaciones en la salud de los trabajadores (7).

Es por ello que investigaciones recientes abordan al síndrome de burnout como un impacto negativo en el ámbito laboral, que afecta el desempeño laboral de los profesionales de la salud, centrándose en cómo la presión profesional puede afectar considerablemente el desempeño del trabajador de salud, al punto de que no puedan tolerar o concentrarse al momento de realizar alguna atención, y, por ende, genera una productividad menor y su rendimiento laboral tiende a disminuir (8).

Entonces, el síndrome de burnout en el entorno laboral, hoy en día, se ha convertido en una preocupación del ámbito sanitario, ya que al estar en una exposición de

manera prolongada a diferentes factores laborales que generan síntomas característicos del síndrome (9), conlleva a desencadenar consecuencias graves en el trabajador que se evidencian en desempeño laboral, contribuyendo a que se realicen las actividades con menor eficacia, disminución de los cuidados, afectando la calidad de trabajo dentro del área donde se labora (10)(11).

En consecuencia, el agotamiento por el síndrome de burnout en el ámbito laboral no solo repercute negativamente en la eficiencia del cuidado del personal de enfermería y la atención al paciente, sino que también impacta adversamente en el bienestar de los profesionales de la salud, sobre todo en enfermeros(as) (12). Este agotamiento puede generar consecuencias perjudiciales, como errores del personal de salud, depresión y un aumento en la ausencia laboral por parte del mismo (13). A pesar de estos riesgos, es común que las estrategias para abordar el agotamiento se centren en los individuos, en lugar de adoptar un enfoque sistémico para abordar el problema (14).

En este contexto, es relevante destacar que el síndrome de burnout no solo compromete la seguridad del paciente, sino que también afecta la calidad de la atención proporcionada, la satisfacción del paciente con el servicio recibido y la percepción de seguridad en el entorno de atención de los enfermeros(as). Es crucial reconocer la necesidad de implementar medidas a nivel sistémico que no solo aborden los síntomas individuales del agotamiento, sino que también consideren los factores estructurales y organizativos que contribuyen a este problema (15).

Por lo tanto, las enfermeras desempeñan un papel crucial en los centros hospitalarios al constituir el primer personal de línea y ser una población numerosa en las instituciones de salud, y soportan una alta responsabilidad en la relación paciente-centro de salud. Su labor implica la ejecución de diversas acciones que no solo garantizan un cuidado óptimo para los pacientes, sino que también les permite intervenir de manera preventiva ante posibles complicaciones. Dada su presencia constante, trabajando todos los días del año, las enfermeras enfrentan diversos riesgos de estrés laboral en sus entornos de trabajo (16).

Factores como la escasez de personal, una alta demanda de pacientes, condiciones de trabajo deficientes y la falta de equipos de bioseguridad contribuyen a niveles significativos de estrés, que pueden llevar a desencadenar este síndrome en los profesionales de enfermería. El síndrome de burnout puede manifestarse con un desempeño laboral disminuido, afectando así la eficiencia en la prestación de servicios de atención a pacientes a lo largo de su jornada laboral (17).

Es esencial abordar tanto a nivel individual como colectivo los factores que afectan a los profesionales de la salud, especialmente en el ámbito de la enfermería. Implementar estrategias que reduzcan estos factores para que contribuyan no solo a mejorar el bienestar de los profesionales de enfermería, sino también a elevar la calidad de la atención brindada a los pacientes. Un enfoque integral que considere tanto aspectos individuales como condiciones laborales generales es crucial para optimizar el desempeño y la satisfacción laboral en el campo de la enfermería.

Estudios antecedentes internacionales y nacionales

En un estudio realizado en México el año 2023, por Figueroa y Torres (18), en el cual deseaban analizar el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en una población de trabajadores rurales, se aplicó el estudio en 163 personas, obteniendo que el 28% tenían un rendimiento medio, seguido por un 20% de rendimiento alto y solo el 15% de rendimiento muy alto; y respecto al síndrome de burnout, el 73% padecían de dicho síndrome, por lo cual no podían rendir de manera adecuada en su trabajo, señalando la existencia de una relación entre ambas variables.

Rendón et al. (19); en otro estudio realizado en México en 2023, buscaban identificar la prevalencia del síndrome de burnout y las dimensiones de este en el personal de cuidados intensivos de un nosocomio; se trabajó con 90 licenciados de un hospital de la zona, donde se obtuvo que el 82,2% presentaba el síndrome de burnout, y de ellos, el 62,2% presentó un agotamiento emocional, el 57,8% una despersonalización; además, el 0% no presentó afectación en la dimensión realización personal. Se concluye que la mayoría del personal de salud padece del síndrome de burnout y que lo que tiene mayor prevalencia es el agotamiento

emocional propiamente, considerando sus carreras profesionales y las actividades cotidianas que manejan.

En un estudio realizado por Vinueza et al. (20) en el año 2020, en Ecuador, donde quisieron determinar la intensidad del síndrome de burnout en profesionales de salud durante la pandemia, se trabajó con 224 profesionales, médicos y enfermeras, que atravesaban la pandemia del Covid 19. Se obtuvo que el 90% del personal tenía un síndrome moderado a severo; concluyendo que la pandemia fue una de las causas de que el personal de salud desarrollara este síndrome.

Lauracio (21) en el 2020 realizó un estudio a nivel nacional en Puno, donde quiso identificar la presencia del síndrome de burnout con las 3 dimensiones y relacionarlo con el desempeño laboral. Con un coeficiente de 0,81 de significancia, se obtuvo que el 7% de la muestra tenía síndrome de burnout y el 35% un desempeño laboral no deseado; concluyen además que no existía una relación en ambas variables.

Otro estudio realizado a nivel nacional por Ancco et al. (22) en el 2023, donde se evaluó la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral en el sector salud, se evaluaron a 75 enfermeras de diferentes servicios hospitalarios en el territorio peruano; se obtuvo que el 41,4% presentaba un alto nivel del síndrome y el 45% un regular desempeño laboral; siendo el valor de rho Spearman de -0,637, siendo una significancia de 0,000; por lo tanto, se llegó a la conclusión de que el síndrome se relaciona de forma negativa con el desempeño laboral y esto implica que un nivel alto del síndrome de burnout evita que se pueda generar un buen desempeño en el personal de salud.

En un nosocomio del Perú se realizó un estudio por Yslado et al. (23) en el 2019, en el cual se quiso determinar la relación entre burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Se aplicó la encuesta en 620 profesionales de un establecimiento; se obtuvo que el 33,3% presentaba un nivel alto del síndrome y un 37% de insatisfacción laboral; la significancia fue de -0,062. Por lo cual, se concluyó que hay una relación significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la

satisfacción laboral; no se llega a encontrar diferencias en ambas tasas mediante la prevalente del síndrome de burnout.

1.2 Revisión de literatura

Marco teórico referencial

Síndrome de burnout

La doctora Maslach en la actualidad define al síndrome de burnout como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo. La relación profesional con el paciente no es fácil y requiere una serie de herramientas, de competencias, habilidades y actitudes por parte del personal sanitario. En el campo de la enfermería, el síndrome de burnout es altamente prevalente debido a la naturaleza de su profesión que implica una alta carga emocional del cuidado, las largas jornadas laborales, la escasez de personal y el contacto permanente con el sufrimiento humano. El agotamiento emocional puede afectar directamente la calidad del cuidado de salud, la empatía hacia los pacientes y el bienestar del propio profesional. Además, el profesional establecerá la distancia terapéutica necesaria con el paciente sin que ello afecte o disminuya la empatía y el compromiso al brindar un cuidado de calidad (24).

Dimensiones del Síndrome de burnout:

La doctora Maslach, describe en este síndrome tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

Agotamiento emocional: Se define como la sensación de cansancio emocional y mental que resulta de la exposición prolongada a situaciones de estrés laboral. En el contexto del burnout, este agotamiento afecta principalmente a la esfera emocional de una persona (25).

Despersonalización: Se define como un cambio negativo en la actitud y respuesta emocional de una persona hacia su trabajo, especialmente en las interacciones con

otras personas, como colegas, clientes o pacientes. En el contexto laboral, la despersonalización se manifiesta como una actitud cínica, distante o incluso hostil hacia aquellos con quienes uno interactúa profesionalmente (26).

Realización personal: Se refiere a la sensación de ineficacia y la percepción de que uno no está alcanzando sus metas personales o profesionales en el trabajo. Las personas que experimentan esta dimensión del burnout pueden sentirse desilusionadas, insatisfechas con sus logros laborales y experimentar una disminución en la autoestima relacionada con el trabajo (27).

Desempeño laboral

Se describe como la manera en que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades de manera competente en el entorno laboral; es decir, el desempeño laboral implica el grado en que una persona cumple con las funciones, responsabilidades y expectativas asignadas en su rol profesional. En el ámbito de la enfermería, el desempeño laboral contempla actuaciones en la eficiencia en la atención, la comunicación con pacientes y colegas, la precisión en la administración de tratamientos y el cumplimiento de protocolos clínicos. (28).

Dimensiones del desempeño laboral:

Desempeño de la tarea: Este se caracteriza por todas las conductas positivas que contribuyen a realizar eficazmente las acciones requeridas en el lugar de trabajo. Implica llevar a cabo las responsabilidades específicas asociadas con el puesto de trabajo de manera competente (29).

Desempeño contextual: Se refiere a todas las actividades que se realizan fuera del ámbito laboral general de la organización. Incluye acciones que no están directamente relacionadas con las responsabilidades específicas del trabajo, pero que impactan en el entorno laboral de alguna manera (30).

Comportamientos laborales contraproducentes: Estos comprenden acciones antisociales realizadas por los empleados durante las horas de trabajo, que van en contra de las normas organizacionales. Estas conductas son intencionales y tienen efectos negativos en los intereses de la organización (31).

Teoría de enfermería

La teoría del déficit de autocuidado de Dorothea Orem se centra en la importancia del autocuidado como un elemento crucial para mantener la salud y el bienestar. Esta teoría sugiere que las personas tienen la capacidad y la responsabilidad de cuidar de sí mismas y de satisfacer sus necesidades básicas para mantener un estado óptimo de salud. Sin embargo, cuando hay un déficit en la capacidad de autocuidado, se requiere la asistencia de profesionales de enfermería u otros proveedores de atención médica.

En relación con el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería, se dan varias conexiones entre las dimensiones de las variables de estudio; en donde, en los profesionales de enfermería, al lidiar con la carga emocional del cuidado de los pacientes, pueden experimentar agotamiento emocional si no cuentan con un adecuado autocuidado, por ende, podría conllevar a la falta de desempeño laboral, esto además, en conformidad con factores que no cubren las necesidades de servicio, como la falta de elementos de protección personal, implementos para la atención al paciente, entre otros; en suma, la particular carga laboral de enfermería y la falta de condiciones económico-materiales, pueden contribuir al agotamiento emocional. En la despersonalización, al ser una implicancia de una actitud indiferente hacia los pacientes, esto puede llegar a surgir cuando todo profesional de enfermería se siente colapsado o abrumado por la alta demanda de pacientes, haciendo que su desempeño laboral no sea el adecuado. Y, por último, en la realización personal, se destaca la importancia de satisfacer las necesidades personales y cuidar de uno mismo. Cuando los profesionales de enfermería experimentan un déficit en su autocuidado, pueden enfrentar dificultades para sentirse realizados en su trabajo, lo que podría afectar negativamente su desempeño laboral.

1.3 Hipótesis, objetivos y justificación

Hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe una asociación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024

Hipótesis Específica

H1: Existe una asociación significativa entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024

H2: Existe una asociación significativa entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024

H3: Existe una asociación significativa entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024

Objetivos del estudio

Objetivo general

Establecer la asociación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024

Objetivos específicos

Determinar la asociación entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024

Determinar la asociación entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024

Determinar la asociación entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024

Importancia y justificación de la investigación

Es importante llevar a cabo este estudio debido a la situación creciente de estrés crónico que experimenta el enfermero actualmente en las áreas hospitalarias, conllevando al síndrome de burnout, ya que este influye en el estado anímico, físico, social y psicológico; por ello el personal de salud presenta una serie de alteraciones, las cuales inciden en su calidad de vida. Debido al contexto sucedido de crisis sanitaria e incertidumbre, es necesario conocer cómo se han visto afectados los enfermeros bajo una sobrecarga laboral, perjudicando la calidad de atención que brindan a pacientes y familiares. Se busca enriquecer el conocimiento con relación al síndrome de burnout y en qué áreas afecta el mismo.

Las personas beneficiadas con esta investigación serán el personal de enfermería y pacientes, ya que se considera que la naturaleza de la labor del profesional de enfermería es de alto compromiso con el ser humano, como por ejemplo en el servicio de cuidados intensivos, donde es uno de los grupos con mayor riesgo a los componentes del síndrome de Burnout. Este trabajo busca cuidar los intereses y satisfacer las necesidades de salud del paciente crítico.

El personal de enfermería debe estar en condiciones de salud óptima, para que a su vez pueda brindar un cuidado de calidez y calidad a nuestros semejantes que atraviesan por una etapa de riesgo y complicaciones.

El presente trabajo de investigación está orientado a proporcionar evidencia científica y actualizada a las autoridades y al departamento de enfermería del hospital. Dichos resultados permitirán el diseño de estrategias dirigidas a profesionales de enfermería, de manera que les permita controlar y manejar el estrés, las cuales podrán poner en práctica durante su vida profesional, contribuyendo a mejorar la calidad de atención y cuidado que brindan al paciente y familia.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 Enfoque y diseño de investigación

En la presente investigación se emplea el método hipotético–deductivo, dado que este método es un procedimiento que asevera la calidad de la hipótesis, deduciendo de ellas diferentes conclusiones para confrontar a los hechos (32).

Así mismo, tiene un enfoque cuantitativo, ya que evalúa con un puntaje los resultados de la encuesta aplicada; a su vez es una investigación correlacional, ya que busca asociar ambas variables y las dimensiones del estudio (32); prospectivo, ya que permite evaluar el nivel de los resultados recolectados a través de los instrumentos a utilizar; de corte transversal, ya que las variables serán medidas en un momento determinado, el cual permitirá realizar comparaciones, y el diseño de estudio es no experimental, ya que las variables son independientes (33).

2.2 Población, muestra y muestreo

Población:

La población de estudio estará conformada por el personal de enfermería que labora en un hospital ubicado en la provincia de Lima, en el distrito de Comas; con un total de 462 enfermeros, entre nombrados, contratados durante los meses de marzo a abril del 2024.

Muestra: Aplicando la fórmula para variable cuantitativa de población finita, el cual contiene un nivel de confianza al 95% y un margen de error del 5%, siendo la población total de 462, entonces la muestra es conformada por 211 profesionales de enfermería.

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

n = tamaño de la muestra

N = población

Z = (1.96 para 95% intervalo de confianza)

p = probabilidad de ocurrencia del fenómeno (0.5 si se desconoce)

q = (1-p) = 0.5

e = Error estadístico (5% es decir 0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5)^2 \times 462}{(0.05)^2 \cdot (462 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 462}{0.0025 \times 461 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{443.7048}{1.1525 + 0.9604}$$

$$n = \frac{443.7048}{2.1129}$$

$$n = 210.99980122107$$

$$n = 211$$

El muestreo utilizado fue probabilístico aleatorio simple, porque asegura que todos los participantes tengan igual probabilidad de ser seleccionados. Esta modalidad permitió recolectar información de manera equitativa y representativa. Cabe precisar que, al no incluir a la totalidad de la población, los resultados obtenidos no pueden generalizarse, pero sí ofrecen una visión útil y contextualizada del fenómeno estudiado.

Criterio de inclusión:

- Profesional de enfermería de diferentes áreas del hospital.
- Profesionales de enfermería que cuenten con contrato vigente.
- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Profesional de enfermería que acepten voluntariamente participar en el estudio.
- Profesional de enfermería que haya firmado el consentimiento informado.

Criterio de exclusión:

- Profesional de enfermería que estén de vacaciones o licencia del hospital.
- Profesional de enfermería contratado como “terceros”.
- Profesionales de enfermería que cubran turnos en caso de inasistencia del personal programado.
- Profesionales de enfermería mayores a 60 años,

2.3 Variable(s) de estudio**Variable 1: Síndrome de Burnout.**

Definición conceptual: se define como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico (Maslach, C). Se caracteriza fundamentalmente por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (24).

Definición operacional: El síndrome de burnout se define como el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, medido mediante el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS), adaptado para personal de enfermería. Los ítems se responden en una escala tipo Likert. La calificación se

interpreta según los intervalos propuestos en el instrumento y adaptados a la población de profesionales de la salud: (ANEXO B).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Se entiende como las acciones y comportamientos exhibidos por el personal de enfermería, que les posibilitan brindar cuidados y atención competentes a los pacientes durante su jornada laboral (28).

Definición operacional:

Se entiende como el conjunto de comportamientos y acciones exhibidos por el profesional de enfermería en el contexto hospitalario, que les posibilitan brindar cuidados y atención competente a los pacientes durante su jornada laboral; lo cual será evaluado a través del Cuestionario de Desempeño Laboral de Koopmans, adaptado al español por Flores F. (2016).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos:

En la presente investigación se empleó para la recolección de datos la técnica de encuesta estructurada; se usaron específicamente dos instrumentos validados, que permitieran analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral: el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), creado por Christina Maslach, y el cuestionario de Koopmans, adaptado por Flores F., respectivamente.

Instrumentos de recolección de datos:

Para medir la variable síndrome de burnout, se empleó como instrumento el cuestionario creado por Maslach, el Burnout Inventory (MBI) creado en 1981 y adaptado por diferentes autores. La primera parte del cuestionario es de carácter general, con lo que se obtuvo los datos sociodemográficos; en la segunda parte, se encuentran las preguntas propias del cuestionario, contando con “22 ítems”. Se midieron tres aspectos del síndrome de Burnout, como: a) agotamiento emocional,

consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20). Cuya puntuación alta es de 27 a 54, puntuación media es de 19 a 26 y la puntuación baja es de 0 a 18.

b) despersonalización: Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.). La puntuación alta es de 10 a 30, la puntuación media es de 6 a 9 y la puntuación baja es de 0 a 5. En ambos casos, mientras más altas sean las puntuaciones, mayor es el agotamiento emocional y la despersonalización.

c) Realización personal: Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). La puntuación alta es de 40 a 56, puntuación media es de 34 a 39 y la puntuación baja es de 0 a 33; sin embargo, la puntuación tiene un carácter inverso; es decir, cuanto más alta sea la puntuación, menor es la realización personal en el trabajo.

La escala se mide según los siguientes rangos: 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año, 2 = Una vez al mes, 3 = Unas pocas veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días

Cálculo de puntuaciones: Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan: Agotamiento emocional: Más de 26; Despersonalización: Más de 9 y Realización personal: Menos de 34.

(34). (ANEXO C).

| SUBESCALA | BAJO | MEDIO | ALTO |
|-----------------------|--------|---------|---------|
| Agotamiento emocional | 0 - 18 | 19 - 26 | 27 - 54 |
| Despersonalización | 0 - 5 | 6 - 9 | 10 - 30 |
| Realización personal | 0 - 33 | 34 - 39 | 40 - 56 |

Por otro lado, para la variable desempeño laboral se utilizó el cuestionario de Koopmans (35), adaptado por Flores F. (36), en el año 2016. Está conformado por una escala de 18 ítems y consta de tres dimensiones: desempeño de la tarea (6 ítems), desempeño contextual (8 ítems) y comportamiento laboral contraproducente (4 ítems). Los parámetros para su medición se harán con una escala tipo Likert que son: “1 = Muy en desacuerdo”, “2 = En desacuerdo”, “3 = No sabe/no aplica”, “4 = De acuerdo”, “5 = Muy de acuerdo”. Por lo que su calificación es de la siguiente manera:

- Bajo (20 a 50 puntos)
- Medio (51 a 80 puntos)
- Alto (61 a 100 puntos)

Validez y confiabilidad del instrumento:

Con respecto a la validez y confiabilidad del instrumento, ambos instrumentos tienen una validez y confiabilidad señalada por Condezo en el 2020; adicionalmente, los cuestionarios se expusieron al juicio de expertos, profesionales de la salud de mucha experiencia, lo cual, luego fue escrutado mediante la prueba de Aiken, indicando el 90% de validez por el juicio evaluador; y, siendo la confiabilidad alfa de Cronbach en el instrumento del síndrome de Burnout de 0,709, es aceptado. Asimismo, el instrumento de desempeño laboral obtiene un alfa de Cronbach de 0,90, siendo altamente aceptado (36).

2.5 Proceso de recolección de datos

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se solicitó permiso al departamento de Investigación de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Ciencias y Humanidades; así mismo, se solicitó permiso a las autoridades del hospital en la ciudad de Lima, Perú, para la realización de la investigación. Se coordinó con el jefe del departamento de enfermería para la presentación del proyecto de investigación, objetivos y

propósitos, así mismo, para obtener la autorización para la aplicación del instrumento y recolección de datos. Se presentó el cronograma de actividades.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

Una vez obtenido el documento aprobatorio, se realiza un comunicado dirigido al personal de enfermería del hospital en la ciudad de Lima, Perú; recalcando el carácter voluntario de la participación en la investigación. A los voluntarios se les solicitó el consentimiento informado, luego de lo cual se aplicaron los cuestionarios descritos. El tiempo promedio para finalizar la encuesta fue de 20 minutos.

2.6 Análisis de datos

Luego de concluir la recolección de datos a través del formulario Google, los datos fueron exportados al Excel correspondiente y posteriormente ingresados a la base de datos del programa estadístico SPSS v.25.0. Todo este proceso se realizó de manera cuidadosa para evitar datos perdidos o errados al momento del análisis y, finalmente, fueron interpretados con el estadístico Chi cuadrado, ya que es el adecuado por la naturaleza de las variables, es decir, cualitativas, pero están categorizadas ordinalmente por niveles.

Para el análisis nos guiaremos según la puntuación establecida en el cuestionario Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de desempeño laboral.

2.7 Aspectos éticos

La investigación científica ha dado resultados favorables para la humanidad, como también ha planteado problemas éticos. Anteriormente se usaba la vida humana para hacer experimentos; esto conllevó la formulación del informe Belmont, el cual consiste en tres aspectos fundamentales, los cuales son: voluntariedad, comprensión y divulgación. Estos aspectos consolidan una regla, por lo que sirven de guía para los investigadores y científicos.

Los aspectos éticos consisten en 4 principios, y como herramienta principal se consideró el poder dar a conocer el consentimiento informado con sus respectivos términos y acuerdos, ya que como profesionales de salud debemos informar a cada uno de los profesionales de enfermería que han sido encuestados. Asimismo, se leyó en forma individual al personal de enfermería del hospital seleccionado, dando a conocer el objetivo del estudio, sus riesgos y beneficios, así como la confidencialidad del estudio; el consentimiento incluyó la firma.

En el presente proyecto, se han considerado los siguientes principios éticos:

Principio de autonomía: El personal profesional de enfermería se involucrará de manera voluntaria en este estudio, otorgando su consentimiento informado sin presiones ni influencias indebidas. La participación de los profesionales de enfermería quedó registrada mediante la firma del documento de consentimiento informado. Se basa en el fundamento de que el ser humano posee la capacidad de darse a sí mismo su actuar como persona, es decir, determinar su propia norma; autónomamente tiene la libertad de elegir, aplicando su propio razonamiento y, una vez analizados los aspectos negativos y positivos, determinará qué conducta seguir (38).

Principio de beneficencia: La implementación de este estudio proporcionará un beneficio al contribuir al bienestar físico, mental y psicológico del personal de enfermería. Esto, a su vez, ayudará en la prevención y tratamiento del síndrome de burnout, promoviendo un mejor rendimiento laboral. El principio de beneficencia persigue maximizar los beneficios y minimizar los daños; por lo tanto, los participantes en una investigación o sus representantes deben conocer los riesgos y los beneficios que lograrán con su participación en los ensayos clínicos. Se deberá alcanzar que los riesgos sean mínimos asociados a los máximos beneficios que se conseguirán (39). Adicionalmente, para asegurar una atención de calidad al usuario, se coordinó con la jefatura de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos adultos la realización de un taller recreativo.

Principio de no maleficencia: Se proporcionará a los participantes información detallada acerca de los beneficios de la investigación, asegurando al mismo tiempo la preservación de su integridad física, psicológica y social. Además, se implementarán medidas para salvaguardar la información personal y los derechos individuales de los participantes en el estudio. Concretaremos diciendo que el investigador será el responsable de los principios de no maleficencia y de beneficencia, buscando ejercer su autonomía y el estado de cautelar el principio de justicia (39).

Principio de justicia: Todos los profesionales de salud sujetos de estudio tendrán la misma oportunidad de participar en la investigación, sin discriminación de raza, etnia, edad o nivel económico. Los criterios de exclusión no repercutirán en la elección de su participación. El principio de justicia con la investigación científica implica que podemos aseverar que lo justo se identifica con lo bueno y lo correcto; es esperado, por tanto, que en este contexto todas las personas sean beneficiadas con los resultados del estudio, que se realicen realmente en los grupos que se requiere investigar y que sólo se utilicen las poblaciones vulnerables cuando en éstas sean beneficiosas las consecuencias. Se buscará sin duda la equidad y la óptima distribución de recursos de una excelencia en la investigación científica (40).

III. RESULTADOS

Tabla 1: Asociación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería.

| | | DESEMPEÑO_LABORAL | | | Total | Valor | Sig. |
|------------------|-------|-------------------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | | |
| SINDROME_BOURNOT | BAJO | fn | 1 | 3 | 4 | 1,714 | 0,788 |
| | | % | 0,5% | 1,4% | 1,9% | | |
| | MEDIO | fn | 1 | 20 | 20 | | |
| | | % | 0,5% | 9,5% | 9,5% | | |
| | ALTO | fn | 8 | 73 | 81 | | |
| | | % | 3,8% | 34,6% | 38,4% | | |
| | Total | fn | 10 | 96 | 105 | | |
| | | % | 4,7% | 45,5% | 49,8% | | |
| | | | | | 211 | | |
| | | | | | 100,0% | | |

En la tabla 1 se observa de manera descriptiva los siguientes porcentajes combinatorios considerando el síndrome de Burnout (SB) y desempeño laboral (DL) en la muestra de personal de enfermería (211 personas): el 0,5% de la muestra presenta bajo síndrome de Burnout (SB) y bajo desempeño laboral (DL); 0,5% muestra SB bajo y DL medio; 1,4% muestra SB bajo y DL alto; 3,8% tienen SB alto con bajo DL. Asimismo, 1,4% muestra bajo SB y DL medio; 9,5% presenta SB medio y DL medio; 34,6% tiene SB alto y DL medio. Finalmente, el 1,9% tiene bajo SB y alto DL; el 9,5% muestra SB medio y alto DL, y el 38,4% presenta SB alto con alto DL. Además, en la tabla 1 se evidencia que el 76,8% de los participantes presentan un nivel alto de burnout, y dentro de este grupo, un 34,6% muestra un desempeño medio y un 38,4% un

desempeño alto. Por otro lado, los evaluados con bajo nivel de burnout representan solo el 3,8% del total, distribuido en su mayoría con desempeños medio (1,4%) y alto (1,9%). Ahora bien, el valor de Chi-cuadrado obtenido es 1,714 con una significancia de 0,788, por lo que, al ser este valor mayor que 0,05, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir, no hay evidencia de que exista una asociación estadísticamente significativa entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral.

Tabla 2: Asociación entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en profesionales de enfermería

| | | DESEMPEÑO LABORAL | | | Total | Valor | Sig. | |
|-----------------------|-------|-------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | | | |
| AGOTAMIENTO EMOCIONAL | BAJO | fn | 2 | 14 | 17 | 33 | 18,686 | 0,001 |
| | | % | 0,9% | 6,6% | 8,1% | | | |
| | MEDIO | fn | 5 | 51 | 79 | 135 | | |
| | | % | 2,4% | 24,2% | 37,4% | 64,0% | | |
| | ALTO | fn | 3 | 31 | 9 | 43 | | |
| | | % | 1,4% | 14,7% | 4,3% | 20,4% | | |
| | Total | fn | 10 | 96 | 105 | 211 | | |
| | | % | 4,7% | 45,5% | 49,8% | 100,0% | | |

En la tabla 2, se observa que el personal de enfermería evaluado con bajo agotamiento emocional tiende a mostrar un mayor desempeño laboral. Así, de los 33 individuos en esta categoría, el 8,1% (17 personas) se ubicaron en el grupo de desempeño alto. Por otro lado, entre las personas con alto agotamiento emocional, la proporción de desempeño alto se reduce; es así que solo alcanza al 4,3% (9 de 43 personas), y se incrementan los casos en niveles de desempeño medio (31 personas, 14,7%). Asimismo, se evidencia una asociación estadísticamente significativa entre el nivel de agotamiento emocional y el nivel de desempeño laboral, siendo el Chi cuadrado = 18,686 con un valor-p = 0,001; lo que indica que estas variables no son independientes entre sí. Es decir, la dimensión del síndrome de burnout denominada agotamiento emocional que se ha identificado en el

personal de salud se asocia de forma relevante con su nivel de desempeño en el ámbito laboral.

Tabla 3: Asociación entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería.

| | | DESEMPEÑO_LABORAL | | | | Valor | Sig. | | | | | | |
|--------------------|-------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | Total | | | | | | | | |
| DESPERSONALIZACION | BAJO | Fn | 2 | 27 | 23 | 2,296 | 0,681 | | | | | | |
| | | % | 0,9% | 12,8% | 10,9% | | | 24,6% | | | | | |
| | MEDIO | Fn | 8 | 61 | 74 | | | 2,296 | 0,681 | | | | |
| | | % | 3,8% | 28,9% | 35,1% | | | | | 67,8% | | | |
| | ALTO | Fn | 0 | 8 | 8 | | | | | 2,296 | 0,681 | | |
| | | % | 0,0% | 3,8% | 3,8% | | | | | | | 7,6% | |
| | Total | Fn | 10 | 96 | 105 | | | | | | | 2,296 | 0,681 |
| | | % | 4,7% | 45,5% | 49,8% | | | | | | | | |

En la tabla 3 se observa que la mayor cantidad de evaluados (67,8%) presentó un nivel medio de despersonalización, y dentro de este grupo, los niveles de desempeño se distribuyen relativamente de forma similar, aunque presentan diferencias y mayor concentración en el desempeño alto (35,1%). Ahora bien, en los niveles extremos, despersonalización baja y alta, no se observan tendencias definidas que marquen una asociación con el desempeño laboral, por ello que el personal de enfermería que presenta alta despersonalización se distribuye equitativamente entre desempeño medio y alto (ambos con un 3,8%), y no se reporta ningún caso con desempeño bajo en este grupo. Asimismo, conforme al valor Chi cuadrado = 2,296 y al p-valor = 0,681, se puede decir que no se evidencia

una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral.

Tabla 4: Asociación entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería.

| | | DESEMPEÑO_LABORAL | | | Total | Valor | Sig. | |
|----------------------|-------|-------------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | | | |
| REALIZACION_PERSONAL | BAJO | fn | 1 | 23 | 16 | 40 | 6,856 | 0,144 |
| | | % | 0,5% | 10,9% | 7,6% | 19,0% | | |
| | MEDIO | fn | 7 | 65 | 84 | 156 | | |
| | | % | 3,3% | 30,8% | 39,8% | 73,9% | | |
| | ALTO | fn | 2 | 8 | 5 | 15 | | |
| | | % | 0,9% | 3,8% | 2,4% | 7,1% | | |
| | Total | fn | 10 | 96 | 105 | 211 | | |
| | | % | 4,7% | 45,5% | 49,8% | 100,0% | | |

En la tabla 4 se aprecia que la mayoría del personal de enfermería evaluado (73,9%) se ubica en el nivel medio de realización personal, y dentro de este grupo se concentra también la mayor proporción de personas con desempeño alto (84 personas, 39,8%). Los niveles bajo y alto de realización personal representan el 19,0% y 7,1%, respectivamente, de la muestra. En estos grupos, el desempeño laboral no muestra una tendencia definida. Así, por ejemplo, entre quienes obtienen baja realización personal (que podría indicar mayor burnout), solo un 7,6% tiene

desempeño alto, frente al 39,8% en el grupo con desempeño laboral medio, y un 2,4% en el grupo de alta realización personal. Asimismo, el valor de Chi cuadrado = 6,856 con un p-valor = 0,144 indica que no hay evidencia estadísticamente significativa para señalar que haya asociación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

4.1 DISCUSIÓN

El personal de enfermería afronta diariamente la responsabilidad de brindar cuidados profesionales para devolverles la salud a los pacientes; esa interacción se verá influida por muchos factores, desde los personales hasta los institucionales, los cuales, de no ser adecuadamente abordados, pueden generar niveles de estrés que deriven en el síndrome de burnout. Esta situación podría impactar sobre el desempeño laboral del personal de enfermería, afectando la calidad de atención sanitaria y el bienestar personal.

El presente estudio persigue como objetivo general establecer la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima durante el año 2024. En ese sentido, los resultados generales no muestran evidencias suficientes para afirmar que haya una asociación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, ya que el valor-p = 0,788, lo cual indicaría que ambas variables tienen un comportamiento independiente, es decir, la presencia de indicadores que revelen el síndrome de burnout no es suficiente para señalar que un profesional de la salud tendrá un bajo desempeño laboral, ya que, como señala Olivares, el profesional sanitario puede establecer una distancia terapéutica con el paciente sin afectar la empatía y el compromiso al desarrollar los cuidados de salud (24); además, tanto el síndrome de burnout como el desempeño laboral se verán influenciados por múltiples factores que podrían explicar el resultado en la muestra de estudio.

En concordancia con lo encontrado, Lauracio y Lauracio señalan que no existe relación estadística entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral al obtener un coeficiente de correlación bajo, asociándolos a que los grupos de estudio de su muestra, profesionales y no profesionales, no fueron homogéneos (21). Sin embargo, para Yslado et al., sí habría una asociación significativa y negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, infiriendo que el burnout es un predictor de la satisfacción laboral, señalando que enfermeras y enfermeros están en contacto con una serie de variables institucionales como falta de reconocimiento al desempeño, sobrecarga laboral, bajas remuneraciones, entre otras; además de lidiar con el dolor y la muerte de pacientes, lo que generaría burnout alto y menor satisfacción laboral (23). Del mismo modo, el estudio de Figueroa y Torres, aunque estudiando estas variables en un ámbito laboral distinto, evidencia cómo el burnout afecta el rendimiento laboral a través de múltiples dimensiones (18).

En cuanto al primer objetivo específico, en el presente estudio se planteó determinar la asociación entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima durante el año 2024. Los resultados indican que el agotamiento emocional sí se asocia de manera significativa con el desempeño laboral, obteniendo un $p = 0,001$; es decir, la exposición continuada al estrés genera en el personal sanitario un cansancio mental y emocional que incide directamente sobre el cumplimiento de las labores de cuidado de la salud. Además, se observa que el personal de enfermería con bajo agotamiento emocional (33 personas) tiende a presentar un mayor desempeño laboral (17 personas, 8,1% con desempeño alto); por el contrario, entre el personal

sanitario con alto agotamiento emocional, la proporción de desempeño alto se reduce considerablemente (solo el 4,3%), es decir, 9 personas de 43, y se incrementa la proporción en niveles de desempeño medio (31 personas, 14,7%). Lo hallado concuerda con lo reportado por Rendón et al., quienes identificaron que el agotamiento emocional es la dimensión con mayor presencia en el personal de enfermería de unidades críticas y hospitalarias (62,2%), y este factor se relaciona de manera directa con una merma en el rendimiento, la fatiga crónica y la desmotivación, ya que el agotamiento emocional implica una falta de recursos emocionales y un sentimiento de no poder ofrecer ayuda a los demás (19). Asimismo, Lauracio y Lauracio también señalaron que los niveles altos de agotamiento emocional repercuten en la calidad del trabajo, reduciendo la eficiencia y afectando las relaciones interpersonales en el ámbito hospitalario (21).

En cuanto al segundo objetivo específico, se planteó determinar la asociación entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima durante el año 2024. Los resultados muestran un $p = 0,681$, lo cual indica que no se encuentra una relación estadísticamente significativa entre estas variables. Además, se observa que la mayor proporción del personal sanitario (67,8%) presentó un nivel medio de despersonalización, y dentro de este grupo, los niveles de desempeño se distribuyen relativamente de forma similar, con una ligera mayor concentración en el desempeño alto (35,1%). Asimismo, en las personas que obtienen despersonalización baja y alta, no se evidencia una tendencia que señale alguna relación con el desempeño; incluso el personal sanitario que presenta alta despersonalización se distribuye entre

desempeño medio y alto (ambos con un 3,8%), y no se reporta ningún caso con desempeño bajo en este grupo. Considerando a Maslach y Leiter, esto podría explicarse si se contempla que la despersonalización puede representar un mecanismo de defensa ante la sobrecarga emocional, permitiendo a algunos enfermeros y enfermeras mantener su productividad a pesar de un vínculo emocional distante con el paciente (34). En concordancia con ello, en el estudio de Vinuesa-Veloz et al., en el contexto de la pandemia por COVID-19, se evidenció que, si bien el burnout era alto, muchos profesionales de salud mantenían niveles aceptables de desempeño, por factores como la presión institucional o sentido del deber (20).

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, se planteó determinar la asociación entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima durante el año 2024. Los resultados indican un $p = 0,144$, lo que indica que no hay una asociación estadística significativa entre dichas variables. Así también, se observa que la mayoría del personal sanitario (73,9%) se ubica en el nivel medio de realización personal, y dentro de este grupo se ubica también la mayor proporción de profesionales con desempeño alto (84 individuos, 39,8% del total); sin embargo, esta relación no alcanzó significancia estadística. Por otro lado, Ancco et al. encuentran en su investigación que una baja percepción de logro personal influye negativamente en la motivación y la disposición para realizar un trabajo de calidad; a partir de ello se infiere que la dimensión realización personal podría tener un impacto más cualitativo que cuantitativo en el desempeño (22). Si bien teóricamente se espera que una baja

realización personal pueda estar asociada a un bajo rendimiento laboral, en esta muestra de profesionales de enfermería no se comprueba ello, lo cual podría deberse a otros factores contextuales o personales.

La presente investigación, si bien no encuentra evidencia en la muestra de profesionales de enfermería sobre una asociación significativa entre síndrome de burnout y el desempeño laboral, sí muestra asociación en algunas de sus dimensiones, lo que concuerda con Ancco et al., en el contexto peruano, donde se describe que el síndrome de burnout se presenta con mayor frecuencia en ambientes laborales con carga excesiva, escasos recursos y falta de apoyo organizacional, condiciones que también están presentes en muchos centros de salud del país, y que permiten entender por qué algunas dimensiones del síndrome de burnout impactan más que otras en el desempeño del personal (22).

4.2 CONCLUSIONES

1. Se concluye que no hay evidencia para afirmar una asociación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital estudiado en Lima, 2024; lo que sugiere que el desempeño laboral no necesariamente se verá afectado por la presencia del síndrome de burnout.
2. Se evidencia una asociación significativa entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral; es decir, que, a mayor agotamiento emocional, menor será el nivel de desempeño laboral. Esta dimensión implica directamente a los niveles de energía, motivación y eficiencia del profesional de enfermería, siendo un indicador crítico de dificultades en el rendimiento laboral.
3. La dimensión despersonalización no muestra una asociación estadísticamente significativa con el desempeño laboral, por lo que las diferencias en la personalidad del personal sanitario evaluado no afectarían al desempeño laboral global, aunque sugiere que podría impactar en el tipo de relación con los pacientes.
4. La dimensión realización personal no evidencia una asociación con el desempeño laboral, el comportamiento independiente de las variables indica que una persona que no se siente realizado personalmente podría tener un buen desempeño laboral.

4.3 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar programas de prevención y manejo del agotamiento emocional; se deben buscar espacios de contención emocional, afrontamiento al estrés, talleres de autocuidado y pausas activas a cargo de profesionales de la salud mental dirigidos hacia el personal de enfermería. Los programas deben considerar la particularidad de la labor de enfermería, por lo deben contemplar horarios, frecuencia, dinamismo y aspectos culturales.
2. Se aconseja que el hospital incorpore evaluaciones periódicas de los niveles de estrés y en particular del síndrome de burnout desde el área de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo, como estrategia de monitoreo; lo cual permitirá identificar casos tempranos y actuar de forma oportuna para prevenir afectaciones en la calidad de atención al paciente.
3. Se recomienda que el hospital fomentar actividades que incrementen la realización personal del personal de enfermería, como mecanismos de reconocimiento profesional, capacitación continua y participación en grupos de trabajo.
4. Se recomienda que en el hospital se fortalezca el apoyo institucional y el liderazgo a través de una comunicación efectiva y afectiva, reconocimiento al desempeño y la promoción de ambientes laborales saludables, para disminuir el riesgo de síndrome de burnout y mejorar el compromiso del personal de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gutiérrez KPM, Ramos FRS, Dalmolin G de L. Burnout syndrome in nursing professionals in Punta Arenas, Chile. *Texto Contexto Enferm* [Internet]. 2020 [citado el 13 de mayo del 2024];29(spe):1-12. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/S9KJCSXjd8PrMrV9g4yHfLh/?format=pdf&lang=es>
2. Damián Foronda JL, Castillo Saavedra Ericson Felix, Reyes Alfaro Cecilia Elizabeth, Salas Sánchez Rosa María, Ayala Jara Carmen Isolina. Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur* [Internet]. 2021 [citado el 13 de mayo de 2024];19(4):624-632. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es.
3. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo [Internet]. 2022 [citado el 13 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>.
4. Organización Panamericana de la Salud. Proteger la salud mental de los trabajadores de la salud [Internet]. [citado el 13 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/proteger-salud-mental-trabajadores-salud>.
5. Organización Panamericana de la Salud. OPS: servicios de salud mental están quedando rezagados durante la pandemia [Internet]. 2020 [citado el 13 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/5-11-2020-ops-servicios-salud-mental-estan-quedando-rezagados-durante-pandemia>.
6. Organización Internacional del Trabajo. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. [citado el 14 de mayo de 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm.
7. García-Molina C, Satorres-Pérez M, Crespo-Mateos AP, Rico JAQ, García-Soriano L, Carrascosa-Gonzalvo y. S. Prevalencia del síndrome de burnout en

- profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de salud de Alicante [Internet]. 2021 [citado el 13 de mayo de 2024];15(1):35–39. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/albacete/v15n1/1699-695X-albacete-15-01-35.pdf>.
8. Meneses-Claudio B. Stress in Nursing Professionals who work in the First Line of care against covid – 19 In North Lima. J Med Pharm Allied Sci [Internet]. 2021 [citado el 13 de mayo de 2024];10(6):3937–3941. Disponible en: https://jmpas.com/admin/assets/article_issue/1642429176JMPAS_NOVEMBER-DECEMBER_2021.pdf.
 9. Ruiz M, Pérez E, Ortega Á. Quality of life in nursing professionals: Burnout, fatigue, and compassion satisfaction. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2020 [citado el 13 de mayo de 2024];17(4):1-12. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/4/1253>.
 10. Giorgi N, Pintos E, Rpsón P, Garegnani L, Ariel J. Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. Enfermería Clínica [Internet]. 2021 [citado el 13 de mayo de 2024];31(2):128–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.011>.
 11. Das Mercedes M, Coelho J, Lua I, E Silva D, Gomes A, Erdmann A, et al. Prevalence and factors associated with burnout syndrome among primary health care nursing professionals: A cross-sectional study. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2020 [citado el 13 de mayo de 2024];17(2):474.. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/2/474>.
 12. Silva A, Carneiro L, Ramalho J. Burnout syndrome among critical care nursing professionals in intensive therapy unit. Rev Pesqui Cuid é Fundam Online [Internet]. 2020 [citado el 14 de mayo de 2024];1(1):915–920. Disponible en: <https://seer.unirio.br/cuidadofundamental/article/view/7986/pdf>.
 13. Paiva BSR, Mingardi M, Valentino TC de O, de Oliveira MA, Paiva CE. Prevalence of burnout and predictive factors among oncology nursing professionals: a cross-sectional study. Sao Paulo Med J [Internet]. 2021 [citado

- el 14 de mayo de 2024];139(4):341–50. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/spmj/a/8pJvWsTFJ98wBrHQvrxdsHj/?format=pdf&lang=en>,
14. Moreira AS, Lucca SR de. Psychosocial factors and Burnout Syndrome among mental health professionals. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2020 [citado el 14 de mayo de 2024];28:2-11. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Qvm6b5FzSBCXTLLSsfTpRVd/?format=pdf&lang=es>.
 15. Tsukamoto SAS, Galdino MJQ, Barreto MFC, Martins JT. Burnout syndrome and workplace violence among nursing staff: a cross-sectional study. *Sao Paulo Med J* [Internet]. 2022 [citado el 14 de mayo de 2024];140(1):101–107. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2021.0068.R1.31052021>
 16. Braga SS, Carvalho MLN de, Vasconcelos LA de, Pimentel BL, Sacramento R da C, Oliveira IMC de, et al. Self-care of intensivist nursing professionals as a strategy to prevent burnout syndrome. *Int J Adv Eng Res Sci* [Internet]. 2020 [citado el 14 de mayo de 2024];7(6):52–56. Disponible en: https://ijaers.com/uploads/issue_files/6IJAERS-05202038-Self-Care.pdf.
 17. Muller A, Damasceno D, Dal D, da Silveira A, Monteiro N, Gabech V, et al. Esgotamento profissional da equipe de enfermagem atuante no enfrentamento à pandemia do novo coronavírus. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2022 [citado el 17 de mayo de 2024];75(1):1-8. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/LpT3dSNG44NmHtWtDzxpRQw/?format=pdf&lang=pt>.
 18. Figueroa Chica SV, Torres Zapata YA. Síndrome de burnout y el rendimiento laboral en los asociados del sector de calzado en la ciudad de Ambato [Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciadas de Empresas]. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2023 [citado el 27 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/39256>
 19. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández Pedroza RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal

- de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm Glob* [Internet]. 2020 [citado el 10 de junio de 2024];19(3):479–506. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
20. Vinueza-Veloz AF, Aldaz-Pachacama NR, Mera-Segovia CM, Pino-Vaca DP, Tapia-Veloz EC, Vinueza-Veloz MF. Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19 pandemic [Internet]. *SciELO Preprints*. 2020 [citado el 10 de junio de 2024]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>.
 21. Lauracio, Claudia, and Teófilo Lauracio Ticona. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova educación* 2.4 [Internet]. 2020 [citado el 11 de junio de 2024];2(49):543-554. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
 22. Ancco Choquecondo RD, Calderón Paniagua DG, Quispe Vilca GR, Pacompia Toza JF, Quispe Vilca J del R. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Revista Vive* [Internet]. 2023 [citado el 11 de junio de 2024];6(17):491–502. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000200491&lng=es.
 23. Yslado Méndez RM, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Norabuena Figueroa RP, Loli Poma TP, Zarzosa Marquez E, Padilla Castro L, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz méd* [Internet]. 2019 [citado el 15 de junio de 2024];19(4):41–49. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006&lng=es
 24. Olivares V. Comprendiendo el Burnout. *Cienc y Trab* [Internet]. 2017 [citado el 16 de junio de 2024];58(1):59–63. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059>.
 25. Saborio L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. *Med Leg Costa Rica* [Internet]. 2015 [citado el 16 de junio de 2025];32(1). Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1>.

26. Marsollier R. La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Psicología* [Internet]. 2013 [citado el 20 de junio de 2024];17(7):1–10. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/52478493.pdf>.
27. Gómez C, Álamo C, Amador M, Ceacero F, Mayor A, Muñoz A, et al. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2009 [citado el 23 de junio de 2024];55(215):52–62. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v55n215/original3.pdf>.
28. Quintana D, Tarqui C. Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Rev Cienc y Cuid* [Internet]. 2020 [citado el 23 de junio de 2024];7(1):123–138. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/03/1053249/12-desempeño-laboral-profesional-enfermeria.pdf>.
29. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Rev Investig Valor Agreg* [Internet]. 2020 [citado el 13 de julio de 2024];7(1):54–60. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788.
30. Rodríguez-Cáceres C, Ramírez-Vielma R, Fernández-Ríos M, Bustos-Navarrete C. Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria. *Órgano Rev Psicol Trab Las* [Internet]. 2018 [citado el 17 de julio de 2024];34(3):123–33. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v34n3/1576-5962-rpto-34-3-0123.pdf>.
31. Omar A, Vaamonde J, Delgado H. Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Diversitas* [Internet]. 2013 [citado el 15 de agosto de 2024];8(2):249-265. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67925837004.pdf>.
32. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación* [Internet]. Mexico: McGrawHill Education; 2014 [citado el 20 de agosto de 2024]. Disponible en:

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf.

33. Monje C. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. [Internet]. Universidad Surcolombiana. 2011 [citado el 23 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>.
34. Maslach C, Jackson SE. La medición del síndrome de burnout experimentado. *J Organ Behav* [Internet]. 1981 [citado el 25 de septiembre de 2024];2(2):99–113. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>.
35. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Van Buuren S, Van Der Beek A. Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management* [Internet]. 2012 [citado el 25 de septiembre de 2024];62(1):6–28. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1108/17410401311285273>.
36. Condezo Mendoza GE. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020." [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [citado el 28 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58238/Condezo_MGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
37. Condezo Meléndez Y. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el Cercado de Lima, 2021. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [citado el 13 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84078>
38. Ferro M, Rodríguez LM, WilliamARodríguez G. La bioética y sus principios. *Acta Odontol Venez* [Internet]. 2009 [citado el 16 de noviembre de 2024];47(2):481–7. Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029.

39. Zerón A. Beneficencia y no maleficencia. Rev ADM [Internet]. 2019 [citado el 2 de diciembre de 2024];76(20):306-307. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>.
40. Montes C, Ugás A. El Principio de Justicia y la Salud en Chile. Acta Bioeth [Internet]. 2008 [citado el 5 de diciembre de 2024];14(2):206–211. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v14n2/art11.pdf>.

ANEXOS

Anexo A: Matriz De Consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Metodología |
|---|---|---|--------------------------------|--|---|
| <p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024?</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Identificar la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe asociación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024</p> | <p>V1: Síndrome de burnout</p> | <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> | <p>Tipo: cuantitativo</p> <p>Diseño: Hipotético-deductivo</p> <p>Población: 462 Enfermeros</p> <p>Muestra: 211 Enfermeros.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> |
| <p>Problemas específicos:</p> | <p>Objetivos específicos:</p> | <p>Hipótesis específicas:</p> | <p>V2: Desempeño laboral</p> | <p>Desempeño de la tarea</p> | <p>Instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI)</p> <p>Cuestionario de Desempeño laboral de Koopmans</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>¿Qué asociación existe entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024?</p> | <p>Determinar la asociación entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024.</p> | <p>H1: Existe asociación significativa entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024</p> | | <p>Desempeño contextual</p> | |
| <p>¿Qué asociación existe entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024?</p> | <p>Determinar la asociación entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024</p> | <p>H2: Existe asociación significativa entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024</p> | | <p>Comportamiento laboral contraproducente</p> | |
| <p>¿Qué asociación existe entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024?</p> | <p>Determinar la asociación entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024</p> | <p>H3: Existe asociación significativa entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024</p> | | | |

Anexo B: Operacionalización De La Variable

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSION | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|----------------------------|--|---|-----------------------|--|---|
| Síndrome de Burnout | Se define como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico. | Se define como el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal medido mediante el instrumento Inventario de Burnout Maslach (MBI-HSS), | Agotamiento emocional | Pérdida progresiva de energía Desgaste Fatiga | Alto: 27 a 54 Medio: 19 a 64 Bajo: 0 a 18 |
| | | | Despersonalización | Irritabilidad Actitudes negativas Respuestas impersonales Agresividad | Alto: 10 a 30 Medio: 6 a 9 Bajo: 0 a 5 |
| | | | Realización personal | Satisfacción personal Satisfacción profesional | Alto: 40 a 56 Medio: 34 a 39 Bajo: 0 a 33 |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición |
|--------------------------|---|--|---|---|--|
| Desempeño laboral | Se entiende como las acciones y comportamientos exhibidos por el personal de enfermería, que les posibilitan brindar cuidados y atención competentes a los pacientes durante su jornada laboral (32). | Se entiende como las acciones y comportamientos exhibidos del profesional de enfermería, que les posibilitan brindar cuidados y atención competente a los pacientes durante su jornada laboral, en la cual será evaluados por el instrumento de desempeño laboral de Koopmans. | <p>Desempeño de la tarea</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Comportamiento laboral contraproducente</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Eficiencia - efectividad - Habilidades - Destrezas - Compromiso - Responsabilidad - Sociabilidad - Autocontrol | <p>Alto: 16 a 100</p> <p>Medio: 51 a 80</p> <p>Bajo: 20 a 50</p> |

Anexo C; Instrumentos De Recolección De Datos

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES - FACULTAD DE ENFERMERIA

Presentación:

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación titulado “Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital de Lima, 2024” siendo necesario obtener información a través de este instrumento de recolección de datos que permitirá identificar la posible existencia del Síndrome de Burnout en el personal profesional de enfermería, con la finalidad de elaborar estrategias efectivas de afrontamiento y prevención del síndrome contribuyendo a asegurar la calidad asistencial y calidad de vida del personal de enfermería. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

➤ DATOS PERSONALES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1. Edad: _____

2. Sexo: a) Femenino b) Masculino

3. Estado Civil: a) Soltera b) Casada c) Divorciada d) Otros _____

4. Condición de Trabajo: a) Contratado b) Nombrado

5. Tiempo de Servicio en UCI: _____ años

6. Además de laborar en esta institución labora en otro lugar: SI ____ NO ____

7. Ha recibido capacitación relacionada a manejo de estrés, técnicas de relajación, etc.: SI ____ NO ____

➤ **SÍNDROME DE BURNOUT – MALASH**

Instrucciones:

A continuación, se presentarán 22 ítems, a los cuales usted deberá responder con el número que piense oportuno en relación a la frecuencia con que experimente los enunciados.

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

| | | |
|----|---|--|
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | |
| 2 | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo | |
| 3 | Me siento Fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo. | |
| 4 | Trabajar todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo de mi parte. | |
| 5 | Fácilmente comprendo cómo se sienten los pacientes | |
| 6 | Me siento “totalmente agotado” por mi trabajo. | |
| 7 | Me siento frustrado con mi trabajo | |
| 8 | Creo que estoy trabajando demasiado | |
| 9 | Trabajar directamente con personas me produce estrés. | |
| 10 | Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales. | |

| | | |
|----|--|--|
| 11 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión o tarea. | |
| 12 | Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocional – mente | |
| 13 | No me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes. | |
| 14 | Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas | |
| 15 | Considero que trabajar es un gran esfuerzo. | |
| 16 | Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes. | |
| 17 | Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas. | |
| 18 | Me siento muy activo. | |
| 19 | Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes. | |
| 20 | Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes. | |
| 21 | He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión. | |
| 22 | En mi trabajo trato los problemas emocionales calmado | |

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instructivo: A continuación, se le presenta una escala de desempeño laboral. Se le agradece resolverlo sin pensar mucho la respuesta, para poder obtener resultados verdaderos en apoyo a una investigación de tesis, la cuál será utilizada únicamente con fines educativos, por lo que no afecta su puesto de trabajo.

Responda las siguientes preguntas con honestidad, marcando X en la respuesta que considere adecuada.

DESEMPEÑO LABORAL

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente para el enunciado: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: siempre.

| Desempeño de la tarea | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad. | | | | | |
| 2 | Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio | | | | | |
| 3 | Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución. | | | | | |
| 4 | Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores. | | | | | |
| 5 | Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral. | | | | | |
| 6 | Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores | | | | | |
| 7 | Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio | | | | | |
| Desempeño contextual | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades. | | | | | |
| 9 | Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio. | | | | | |
| 10 | Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio | | | | | |
| 11 | Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado. | | | | | |
| 12 | Planifico con facilidad las actividades del servicio | | | | | |
| 13 | Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral. | | | | | |
| 14 | Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio. | | | | | |

| Comportamiento laboral contraproducente | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 5 | Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio. | | | | | |
| 1 6 | Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado. | | | | | |
| 1 7 | Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores. | | | | | |
| 1 8 | Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros. | | | | | |
| 1 9 | Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas. | | | | | |
| 2 0 | Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros. | | | | | |

Anexo D: Consentimiento Informado

INSTITUCIONES: UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES/ HOSPITAL DE LIMA, 2024

ESTUDIANTES: CANALES TASAYCO ODALIZ/ PONTE SEGOVIA EROS

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024

Introducción:

El síndrome de Burnout, es un problema que surge frecuentemente en las Unidades de cuidados intensivos adulto donde el personal de enfermería se enfrenta a situaciones estresantes que afectan su rendimiento laboral.

El ambiente laboral óptimo es importante para una atención de calidad, para el desarrollo profesional y mejora para la institución, favorece un mejor manejo emocional ante la toma de decisiones oportunas en situaciones críticas y consecuentemente obtener profesionales competentes, motivados al trabajo en equipo.

Propósito del estudio:

El presente trabajo de investigación está orientado a proporcionar evidencia científica, actualizada a las autoridades y al departamento de enfermería de la clínica dichos resultados permitirá el diseño de estrategias dirigidas a las enfermeras de dicho hospital, de manera que les permita controlar y manejar el estrés, las cuales podrán poner en práctica durante su vida profesional contribuyendo a mejorar la calidad de atención y cuidado que brindan al paciente y familia.

Procedimientos:

Se aplicará la prueba con el cuestionario de Maslach, con un tiempo de 10 a 15 minutos.

Riesgos: No se prevén riesgos por participar en el estudio.

Beneficios: El beneficio que tendrá es contribuir a la detección oportuna del Síndrome de Burnout, la presentación de los resultados permitirá identificar el problema y diseñar estrategias educativas, recreativas, entre otras para disminuir el síndrome de burnout.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar con el estudio.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres, con la mayor reserva, asegurando la privacidad de la información, ni se mostrará ningún dato que permita la identificación de las personas que participan en el estudio.

Participación Voluntaria

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en el momento que desee.

Declaración De Consentimiento Del Participante:

Este estudio me ha sido explicado. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre cualquier duda que he tenido y decidir por propia voluntad participar o no, en el estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional por favor preguntar a los investigadores: Canales Tasayco Odaliz Patricia y Ponte Segovia Eros Joseph Juví.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad de Ciencias y Humanidades

Consentimiento:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo cuales son los objetivos del estudio y el propósito de este, soy libre de decidir si deseo participar o no y puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin tener que dar explicaciones, esto no afectará en nada a mi persona.

Nombre del Participante

DNI:

Fecha:

Firma del Participante

Firma de los investigadores

ANEXO E: Acta Del Comité De Ética



Lima, Perú el 22 de noviembre de 2017
Resolución N° 071-2017-SANEADUCO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

| | |
|------------------|---------------------|
| ACTA CEI N.º 033 | 02 de junio de 2024 |
|------------------|---------------------|

ACTA DE EVALUACIÓN ÉTICA

En el distrito de Los Olivos, el día 02 del mes de junio del año dos mil veinticuatro, el Comité de Ética en Investigación en seres humanos y animales ha evaluado el proyecto: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024** con Código-022-24, presentado por el(los) autor(es): CANALES TASAYCO ODALIZ PATRICIA y PONTE SEGOVIA EROS JOSEPH JUVIL.

Teniendo en cuenta que el mismo reúne las consideraciones éticas.

POR TANTO:

El Comité de ética en Investigación,

RESUELVE

APROBAR, el proyecto titulado **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024**

Código-022-24

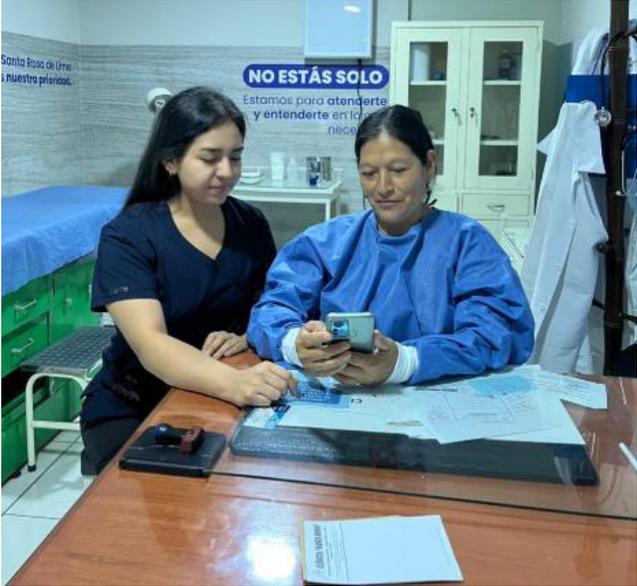
Dr. Rosalva, Juan Carlos Milorces Gómez
Presidente
del Comité de Ética en Investigación

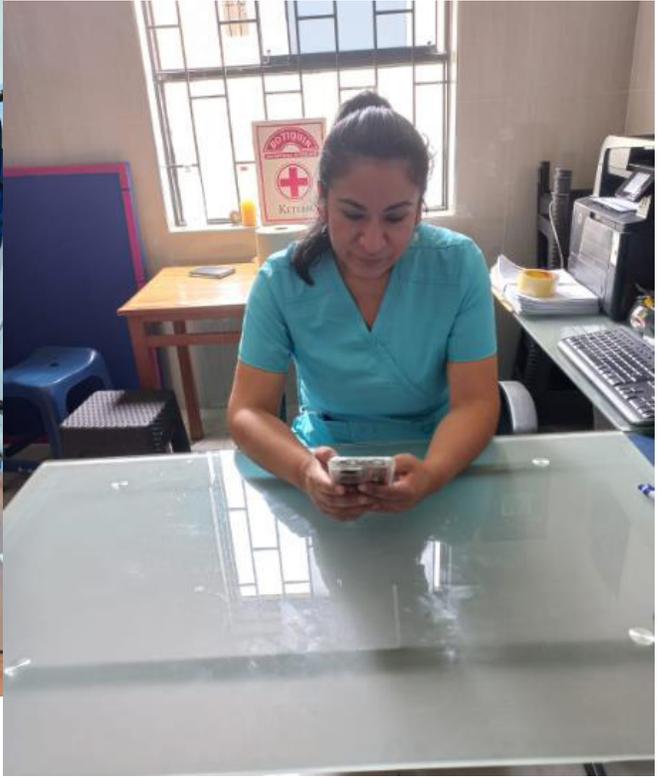
5/16/24 /acc

www.uch.edu.pe

Av. Universitaria 5175 Los Olivos - Telef.: 500-3100

ANEXO F: Evidencias De Trabajo De Campo





ANEXO G: Informe De Originalidad (Turnitin)

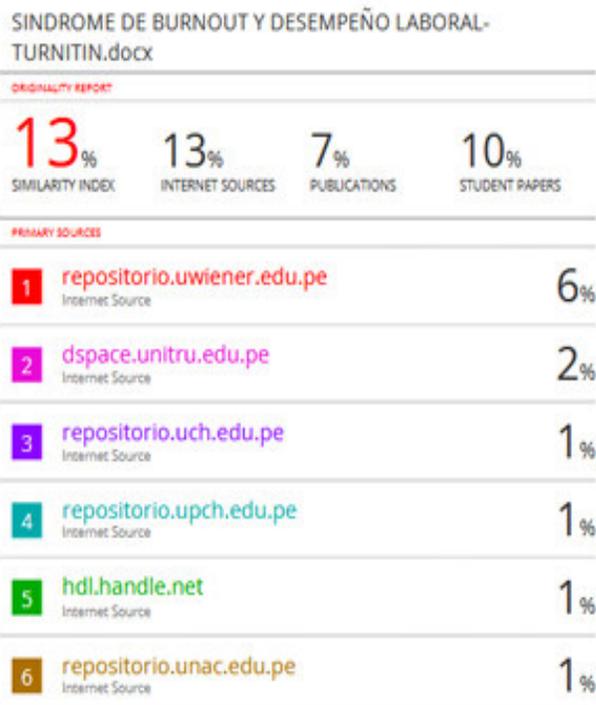
Licenciada el 21 de noviembre de 2017
Resolución N° 071-2017-SUNEDU/CD

INFORME DE ORIGINALIDAD ANTIPLAGIO TURNITIN

Mediante la presente, Yo:

1. EROS JOSEPH JUVI PONTE SEGOVIA; identificado con DNI 70864789
2. ODALIZ PATRICIA CANALES TASAYCO; identificado con DNI 73258966

Soy egresado de la Escuela Profesional de Enfermería del año 2018 – 2023, y habiendo realizado la¹ Tesis para optar el Título Profesional de ²Licenciado en Enfermería, se deja constancia que el trabajo de investigación fue sometido a la evaluación del Sistema Antiplagio Turnitin el 22 de abril de 2025, el cual ha generado el siguiente porcentaje de similitud de 13% ³:



ANEXO H: Informe De Corrección De Estilo

INFORME N° 009-2025

DE : Hugo Del Rosario Peña
Docente Especialista en Psicología

A : Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud

ASUNTO : Corrección de Estilo

FECHA : 25 de abril de 2025

Me dirijo a Ud. con la finalidad de hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez para comunicarle que se ha procedido a la corrección de estilo de la tesis titulada **"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024"**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería elaborado por los bachilleres:

1. CANALES TASAYCÓ ODALIZ PATRICIA
2. PONTE SEGOVIA EROS JOSEPH JUVI

Debo informar, que luego de realizar las correcciones correspondientes, la tesis en mención cumple con las formalidades de estilo de acuerdo con las normas internacionales sobre redacción académica.

Es todo cuanto tengo que informar.

Atentamente,



PS. HUGO H. DEL ROSARIO PEÑA
Revisor Ortográfico

AD: Informe de diagnóstico ortográfico de tesis.

ANEXO I: Informe De Diagnóstico Ortográfico

INFORME DE DIAGNÓSTICO ORTOGRÁFICO

El trabajo de investigación titulado "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024"; presenta las siguientes observaciones:

| CRITERIOS | INDICADORES DE EVALUACIÓN | | | | PUNTAJE |
|---|---------------------------|----------------|-------------------|-----------------------|-----------|
| | Muy de acuerdo (4) | De acuerdo (3) | En desacuerdo (2) | Muy en desacuerdo (1) | |
| Redacción | | | | | |
| 1. ¿Están bien utilizados los referentes textuales? | 4 | | | | 4 |
| 2. ¿Contribuyen las conexiones textuales a la lógica del texto? | | 3 | | | 3 |
| 3. ¿Es adecuado el vocabulario para un texto formal? | | 3 | | | 3 |
| 4. ¿Presenta el texto buen manejo de la sintaxis normativa? | 4 | | | | 4 |
| Ortografía | | | | | |
| 5. ¿Es correcto el manejo de las reglas de ortografía y puntuación? | 4 | | | | 4 |
| TOTAL | | | | | 18 |



PS. HUGO H. DEL ROSARIO PEÑA
Revisor Ortográfico

El día 25 de abril de 2025

ANEXO J: Informe De Conformidad Para Sustentación

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

INFORME DE CONFORMIDAD PARA SUSTENTACIÓN

INFORME N° 005-2025

Por el presente documento suscrito, en su calidad de Asesor del Trabajo de Investigación titulado "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024" elaborado por:

1. EROS JOSEPH JUVI PONTE SEGOVIA DNI N° 70864789
2. ODALIZ PATRICIA CANALES TASAYCO DNI N° 73258966

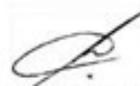
Para obtener el Título Profesional de Licenciada (o) en Enfermería.

Manifiesto que he asesorado, revisado y calificado el trabajo de investigación encontrándolo:

APTO para ser sustentado, reuniendo los aspectos de gramática y redacción,
APTO en los aspectos de fondo (incluidas las conclusiones y recomendaciones del tema)
APTO los alumnos comprenden los conceptos utilizados en el diseño y la metodología de la investigación empleada.

Declarándolo **CONFORME** para ser sustentado ante el Jurado designado por la Universidad de Ciencias y Humanidades.

Los Olivos, 29 de Abril de 2025



Mg. César Augusto Eguía Elias
Asesor