

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Factores laborales y burnout en enfermeras de centro quirúrgico en un
hospital de Juliaca 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:

Centro Quirúrgico

Autor:

Luz Lopez Apaza

Elizabeth Norma Atencio Cruz

Asesor:

Mg: Neal Henry Reyes Gastañadaui

Lima, 7 de agosto del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

ACADÉMICO

Yo, Neal Henry Reyes Gastañadaui, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“FACTORES LABORALES Y BURNOUT EN ENFERMERAS DE CENTRO QUIRÚRGICO EN UN HOSPITAL DE JULIACA 2025”** de la autora Katerine Luyo Guerra tiene un índice de similitud de 16% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 7 días del mes de agosto del año 2026.



Mg. Neal Henry Reyes Gastañadaui

Factores laborales y burnout en enfermeras de centro quirúrgico en un hospital de Juliaca 2025

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Centro Quirúrgico



Mg. Sofia Dora Vivanco Hilario

Dictaminador

Lima, 7 de agosto del 2026

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema	6
Objetivos de la Investigación	6
Justificación.....	7
Presuposición Filosófica	8
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	9
Antecedentes de la Investigación	9
Marco Conceptual	13
Bases Teóricas.....	17
Definición de Términos.....	19
Metodología	21
Descripción del Lugar de Ejecución	21
Población y Muestra.....	21
Tipo y Diseño de Investigación.....	22
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	26
Proceso de Recolección de Datos	27
Procesamiento y Análisis de Datos	29
Consideraciones Éticas.....	29
Administración del Proyecto de Investigación	31
Referencias Bibliográficas	33
Apéndices.....	43

Resumen

El estudio, tiene como objetivo definir la relación entre los factores laborales y Burnout en enfermeras en quirófano. Este síndrome, identificado por decaimiento afectivo, despersonalización y una insatisfacción, afecta significativamente a la salud de enfermeras de quirófano debido a las exigencias físicas, emocionales y organizacionales de su entorno laboral. Estará sujeto a una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional; se recopilarán datos de 70 enfermeras según criterios de inclusión; empleando instrumentos validados como el de factores laborales y el cuestionario Maslach Burnout Inventory. El análisis estará centrado en las tres dimensiones clave de los factores laborales: ambiente laboral, uso de tecnología y organización, correlacionándolos con las dimensiones del Burnout. Dichos instrumentos fueron validados con la prueba V de Aiken y a través del alfa de Cronbach con índices aceptables. Los datos recolectados serán ingresados en un software estadístico para organizarlos, analizarlos y presentar resultados científicos utilizando coeficientes de correlación de Pearson o Spearman que permiten analizar la relación entre las variables.

Palabras clave: Factores laborales, síndrome de burnout, enfermería quirúrgica.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

En el contexto internacional, en un hospital de Irán, analizaron cómo los factores relacionados con exigencias laborales, emocionales y siendo la carga de trabajo mental en un 75,18 % afectan tanto la percepción del esfuerzo como aspectos importantes en la salud laboral, hallando una asociación relevante entre presencia de agotamiento emocional, conflictos, actitudes hostiles y ansiedad con los factores capacidad de liderazgo y apoyo de los supervisores, reconocimiento y definición de funciones; como influyen directamente en la carga mental percibida por enfermeras(Nourollahi-Darabad et al., 2025).

Un estudio transversal realizado en el estado de Bahía, en enfermeros de un hospital público se halló que el factor laboral tanto en organización, en alta exigencia laboral y condiciones emocionales aumentan significativamente el estrés y la presencia de trastornos mentales incluida la sintomatología de burnout con porcentajes elevados como 62,8 % de agotamiento emocional, 64,9 % despersonalización y 77,7 disminución de autorrealización; haciendo de este síndrome en un 43% en enfermeros (de Souza et al., 2024).

En un estudio de revisión sistemática a nivel mundial, burnout en enfermeras constituye una problemática de salud ocupacional de relevancia global; una revisión paraguas que analizó estudios de múltiples países reveló que la prevalencia global del burnout en enfermeras presenta tasas alarmantes: 33,45 % experimentan cansancio cognitivo extremo, 25,0 % presentan desconexión por sí misma y 33,49 % manifiestan escaso crecimiento en la realización profesional, los determinantes fueron el entorno clínico, intensas presiones por las largas jornadas laborales y múltiples responsabilidades (Getie et al., 2025).

En el ambiente latinoamericano, el burnout en enfermeras presenta características particulares asociadas a las condiciones laborales de la región, un estudio científico interinstitucional que incluyó 5,437 trabajadores del sector salud de seis países de América

Latina reveló una mayor presencia de burnout del 59,8 %, siendo Argentina y Chile los países con mayor desgaste laboral en el personal sanitario, asociado principalmente a la desigualdad laboral y al incremento de la demanda laboral, especialmente en el personal femenino (Caldichoury et al., 2024).

En México, relacionaron la vida laboral de la enfermera y burnout, considerando que los factores laborales como exigencias persistentes y exageradas en lo laboral determinan la fatiga mental, desrealización, desvinculación de funciones, insatisfacción, baja autoestima e incompetencia; lo cual afecta el bienestar perjudicando el desarrollo laboral y no satisface las expectativas del usuario; según el estudio los resultados fueron buenos donde el 77,9 % de los participantes estaban en una categoría baja de burnout y un 41,6 % en una categoría media de calidad de vida laboral, estos resultados lo asociaron con relaciones de alto rendimiento, con entorno laboral favorable y estos componentes existentes actúan como factores protectores de la salud (Bautista et al., 2022).

Un estudio en Brasil enfatiza que en tiempos críticos el agotamiento emocional se tipifica por los constantes momentos de tensión física y emocional en el ambiente de trabajo; encontraron que el 62,8 % tenían un nivel alto de agotamiento emocional, el 27,7 % un nivel moderado; también se encontró que el 64,9 % con alta despersonalización, el 27,7 % con moderado; así como también la baja autorrealización en un 77,7 %. Los porcentajes altos apuntan fuertemente a una condición sugestiva del síndrome que los enfermeros estarían presentando, por ello sugieren es de vital importancia que la institución brinde un entorno laboral salubre (de Souza-Veloso et al., 2024).

En el Perú, la frecuencia de burnout en profesionales de enfermería representa un problema significativo en salud ocupacional; la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios de Salud, reveló que el 33,2 % de las enfermeras peruanas presentaban algún grado de burnout, siendo el saturación emocional con mayor número de casos; esta problemática se

ve exacerbada en hospitales de mayor nivel, particularmente en centros quirúrgicos, donde un estudio realizado en un hospital nacional peruano, dio a conocer la asociación relevante entre las condiciones globales del entorno de trabajo y burnout ($p < 0,001$), demostrando que las mejoras en el entorno laboral se vinculan directamente con la ausencia del burnout en enfermeras quirúrgicas; los factores asociados identificados incluyen sobrecarga laboral, horarios de trabajo prolongados, déficit de enfermeras, mayor demanda de atención, relaciones interpersonales inadecuadas, y limitada disponibilidad de equipos y materiales (Vergara et al., 2024).

En Lima, investigaron en el ámbito de trabajo del profesional de enfermería que labora en quirófano que los factores laborales se presentan como posibles predictores, en efecto de la salud mental, se demostró que el 78% de enfermeras experimentan sobrecarga de trabajo en el ámbito laboral y el 74,30% factores que alteran el desenvolvimiento laboral, así como también el supervisión excesiva; también el 52,85% de ellas expresan la presencia de los factores laborales y el 30% desarrollan estrés de nivel medio las enfermeras quirúrgicas debido a estar expuestas a factores de riesgo tanto ambientales, organizativos y tensión con turnos prolongados (Calderón et al., 2021).

Un estudio en Puno, correlaciona la posición del entorno laboral y el nivel de síndrome de burnout, tal es así que el 66,7 % de enfermeras con síndrome de burnout elevado perciben una categoría media de percepción del entorno ocupacional y mientras que el 80% de enfermeras que evidencian burnout bajo perciben un entorno laboral de la categoría media; también esto significa que la relación es positiva muy baja, desde el punto de vista de la estadística ($p < 0,05$); por lo cual se observa que, cuando existen entornos laborales con presencia de sobrecarga laboral, carencia de dirección, ausencia de supervisión y sin reconocimientos puede aumentar el riesgo de burnout (Apaza Aguilar, 2024).

En Juliaca, se contempla que el personal de enfermería del área quirúrgica enfrenta jornadas laborales extendidas que exceden las 12 horas, especialmente durante emergencias o cuando se requiere completar intervenciones quirúrgicas críticas; la infraestructura hospitalaria presenta limitaciones en cuanto a la disponibilidad de equipos especializados y material quirúrgico, lo que genera tensión adicional en el personal al tener que adaptar constantemente sus procedimientos a los recursos disponibles, las condiciones ambientales del centro quirúrgico muestran variaciones en la temperatura y ventilación que afectan el confort laboral del personal. Se evidencia una alta rotación de personal en algunos servicios, lo que incrementa la cantidad de trabajo de las enfermeras que permanecen y asumen responsabilidades adicionales mientras se completan los procesos de convocatoria y capacitación de nuevo empleado.

La comunicación interdisciplinaria presenta oportunidades de mejora, observándose ocasionalmente falta de coordinación entre el grupo de trabajo quirúrgico, lo que genera estrés adicional durante los procedimientos; las enfermeras manifiestan verbalmente cansancio acumulado, especialmente aquellas que trabajan en turnos nocturnos o rotativos, y expresan preocupación por mantener cuidados óptimos en condiciones de sobredemanda asistencial; la evidencia presentada demuestra que burnout en enfermeras quirúrgicas constituye una problemática multifactorial que trasciende fronteras geográficas. Los factores laborales identificados en la literatura internacional, latinoamericana y nacional convergen en aspectos comunes como la sobrecarga laboral, condiciones ambientales adversas, deficiencias organizacionales y presiones asistenciales elevadas, elementos que se observan también en el contexto regional de Juliaca, las observaciones directas en centros sanitarios se evidencian circunstancias laborales particulares que pueden generar burnout en enfermeras, esta convergencia de factores adversos es un escenario propicio para generar burnout se vuelve imperativa para desarrollar tácticas intervención.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cómo se relacionan los factores laborales y burnout en enfermeras de Centro Quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2026?

Problemas Específicos

¿Cómo se relacionan los factores laborales según la dimensión ambiente laboral y burnout en enfermeras del Centro Quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2026?

¿Cómo se relacionan los factores laborales según la dimensión uso de la tecnología y burnout en enfermeras del Centro Quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2026?

¿Cómo se relacionan los factores laborales según la dimensión organización y burnout en enfermeras del Centro Quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2026?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Identificar la relación entre los factores laborales y burnout en enfermeras del Centro Quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2026.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre los factores laborales según la dimensión ambiente laboral y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2025.

Identificar la relación entre los factores laborales según dimensión uso de la tecnología y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2025.

Identificar la relación entre los factores laborales según la dimensión organización y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un Hospital de Juliaca, 2026.

Justificación

Justificación Teórica

Burnout constituye un dilema sobresaliente en el ámbito del bienestar ocupacional, especialmente en enfermeras que labora en zonas críticas como el centro quirúrgico. La información que se recopile permitirá comprender mejor cómo las condiciones laborales del hospital de Juliaca influyen en el desgaste profesional de sus enfermeras, apoyándose en literatura científica reciente y evidencia consolidada en salud ocupacional. Se sustenta en la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, el bienestar de la enfermera es fundamental para ofrecer una atención de calidad, cuando se evidencian que las condiciones de trabajo actúan significativamente en la aparición de burnout. Analizar esta relación en enfermeras de centro quirúrgico permitirá ampliar el conocimiento científico, fortalecer la enfermería como disciplina, proporcionar evidencia para implantar planes de precaución y organizacionales; que fomenten ambientes laborales saludables y un cuidado seguro y humanizado.

Justificación Metodológica

El estudio es consistente porque integra instrumentos de medición previamente validados para evaluar el burnout con procedimientos internos de verificación adaptados al contexto del centro quirúrgico de Juliaca. Esta asociación de herramientas garantiza que los datos obtenidos sean confiables, pertinentes y ajustados a la realidad laboral de las enfermeras. Al emplear herramientas reconocidas junto con procesos de validación específicos del estudio, se busca establecer un modelo metodológico que pueda ser replicado y utilizado como referencia en futuras investigaciones sobre desgaste profesional

Justificación Práctica y Social

Los logros investigativos tendrán un impacto directo tanto en la organización hospitalaria como en la población que esta atiende; a nivel institucional, permitirán optimizar la distribución del personal, mejorar la gestión de turnos y reforzar la gestión sanitaria

ocupacional, además de proporcionar información clave para que el centro quirúrgico ajuste protocolos y aplique estrategias de apoyo más efectivas para su equipo. El personal de enfermería se beneficiará al reducirse su nivel de desgaste profesional y mejorar sus condiciones laborales, lo que se reflejará un cuidado riguroso, humana y de asistencia garantizada para los sujetos y sus familias. En el ámbito social, los hallazgos servirán como referencia para investigadores y entidades como la DIRESA-Puno, contribuyendo al desarrollo de lineamientos regionales orientados a prevenir el burnout en el sector salud.

Línea de Investigación

Cuidado humano y gestión del cuidado (00318).

Presuposición Filosófica

Desde la cosmovisión bíblica, en Mateo 11: 28-30 se reconoce que el ser humano puede experimentar cansancio y cargas emocionales producto de las exigencias de la vida. Este principio se relaciona con el síndrome de burnout, ya que los factores excesivos afectan el bienestar físico, emocional y espiritual de la persona. También en Eclesiastés 4:6 dice “Más vale un puño lleno con descanso, que ambos puños llenos de trabajo y aflicción del espíritu” Este versículo enseña la importancia del equilibrio entre el trabajo y el descanso, muestra que el exceso de trabajo y la búsqueda constante de rendimiento pueden producir aflicción emocional y desgaste mental. Filosóficamente resalta que la calidad de vida y la paz interior son más valiosas que la sobrecarga laboral.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Boamah et al. (2025), en Canadá, tuvo el objetivo de investigar y comparar las dimensiones de burnout según el perfil poblacional y ocupacional en docentes de enfermería; aplicaron un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional con diseño no experimental transversal, la muestra fue 751 profesores de enfermería utilizaron el cuestionario sociodemográfico del Inventario de Burnout de Maslach y análisis de regresión lineal multivariada; teniendo como resultado que el 62,4 % manifestaron rangos moderados a altos de burnout, con predictores diferenciados según el contexto nacional y llegando a la conclusión que los factores laborales influyentes en el burnout en enfermeras varían significativamente entre entornos académicos que requieren intervenciones personalizadas para optimizar la retención del profesorado.

Santos y Semenyaka (2025), en Brasil, evaluaron los grados de burnout e identificaron factores determinantes en este colectivo profesional de enfermería; la metodología empleada correspondió a un enfoque cuantitativo con nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental transversal; la muestra fue de 154 enfermeras de quirófano, aplicaron los cuestionarios sociodemográfico el Inventario de Burnout y de Servicios Humanos; los logros estadísticos de superioridad del 61% de burnout, influenciada por variables sociodemográficas y duración de la carga laboral; y la conclusión imperativa de implantar planes precautorios para mitigar los factores laborales y burnout en enfermeras, optimizando su salud ocupacional y productividad asistencial.

Castillo et al. (2024), en España, tuvo el objetivo de establecer los estados de desgaste profesional en enfermeras quirúrgicas andaluzas y su vínculo con las características poblacionales y ocupacionales. La metodología empleada correspondió a un enfoque

cuantitativo con diseño transversal y multicéntrico; constituida por enfermeras quirúrgicas, con una muestra de 214 profesionales de 23 hospitales andaluces, los instrumentos utilizados fueron el MBI, el Inventario NEO-FFI y el Cuestionario CECAD; obteniendo que el 29,4 % presentó agotamiento emocional alto, el 25,7 % despersonalización y el 28% baja realización personal; y llegaron a la conclusión que los factores laborales influyen directamente en el burnout, confirmando la necesidad de actuar con planes previsoras especiales.

Bae (2024), en Corea del Sur, examinó la repercusión de los factores laborales específicamente dotación de personal, horarios laborales, horas extras obligatorias y rotación de personal sobre el burnout en enfermeras y otros resultados organizacionales; acogió un enfoque medible, con esquema transversal y nivel correlacional; la muestra fue 264 enfermeras de plantilla distribuidas en 28 hospitales, el método de recolección fue la encuesta en línea, consecuencia del análisis univariante y ecuaciones de estimación generalizada revelaron que la asignación de personal ($\beta = -0,036$, $EE = 0,011$) y la alternancia ($\beta = -0,006$, $EE = 0,003$) impactaron significativamente en el satisfacción laboral, mientras las horas adicionales necesarias ($\beta = 0,395$, $EE = 0,116$) se asociaron con el deseo de abandono, ningún factor laboral se relacionó significativamente con burnout en enfermeras, siendo el estado de salud subjetivo y carga de trabajo los predictores principales; en las conclusiones enfatizan implementar políticas de dotación adecuada y eliminar horas extras obligatorias para optimizar los factores laborales y prevenir burnout en enfermeras.

Arredondo et al. (2024) estudiaron en México, con el objetivo de establecer el grado de vulnerabilidad frente agentes psicosociales que pueden alterar la salud emocional y corporal, se acogieron al método cuantitativo, descriptivo y transversal, la muestra fue de 322 colaboradores de un hospital, emplearon el instrumento Cuestionario de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional; dando énfasis a elementos clave como exceso de trabajo, presencia de heteronomía y relaciones

interpersonales disfuncionales, los resultados indican que en un 82,9 % riesgo alto de exposición como: 34,5 % riesgo por las condiciones del ambiente de trabajo, 56,5 % riesgo por la carga laboral, 38,8 % riesgo por la falta de control en el trabajo, 99,4 % riesgo en relación a relaciones laborales y en un riesgo medio sobre la jornada de trabajo; concluyendo que el personal de enfermería hace frente a una elevada exposición de agotamiento emocional y corporal.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Lizárraga (2025), en Lima, determinó la prevalencia y los factores laborales vinculado al burnout en el personal de salud; la metodología corresponde a un estudio cuantitativo, observacional, analítico, de corte transversal y diseño no experimental, con nivel descriptivo-correlacional; la muestra fue 234 profesionales, emplearon como instrumentos el MBI y una encuesta estructurado con variables sociodemográficas y ocupacionales; los resultados evidenciaron una prevalencia del 13,7 % de burnout y las conclusiones establecieron unión relevante entre factores laborales específicos y el burnout en el trabajador sanitario, particularmente el tiempo de servicio asistencial y la sobrecarga de trabajo adicional.

El estudio de Choque (2024), en Puno, estableció como objetivo de definir la unión entre factores sociodemográficos y laborales con Burnout en profesionales sanitarios. La metodología utilizada pertenece a un diseño no experimental, de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo y nivel relacional, utilizando un diseño transversal; la muestra fueron 90 trabajadores de salud, aplicaron el MBI y una ficha de factores sociodemográficos y de trabajo; los logros evidenciaron asociaciones significativas entre factores laborales y burnout ($p < 0,05$), predominando un término medio de burnout (92,2 %) y las conclusiones establecen que los factores laborales, particularmente edad, tamaño familiar y antigüedad laboral, se correlacionan significativamente con la manifestación del burnout en enfermeras y profesionales sanitarios.

El estudio realizado por Sucapuca et al. (2022), en Puno, examinaron los factores del rendimiento laboral de enfermería que influyen en el agotamiento profesional, la metodología empleó un esquema descriptivo transversal de enfoque cuantitativo, la muestra fue de 340 enfermeras, los instrumentos utilizados recopilaron datos demográficos, de realización laboral y de burnout mediante técnicas estandarizadas; los logros revelaron que el comportamiento contraproducente influyó positivamente en burnout, mientras que el desempeño en la tarea y en el entorno afectaron negativamente, detallando estas variables el 28,54% de la varianza del burnout; y la conclusión establece que los factores laborales impactan significativamente el burnout, requiriendo identificación organizacional de recursos humanos motivacionales y desarrollo de habilidades emocionales para optimizar el desempeño y reducir el agotamiento profesional en enfermeras.

En el estudio de Chávez y Saldaña (2022), en Lambayeque, el objetivo de investigación consistió en distinguir los factores laborales asociados a burnout en enfermeras y médicos; se desarrolló una investigación analítica, observacional y transversal con enfoque numérico, nivel relacional y diseño no experimental; la muestra fue 144 trabajadores sanitarios, utilizando el MBI- y la escala NASA TLX; obtuvieron que el 19% presentó burnout, con 48,61 % y 47,22 % mostrando agotamiento emocional y despersonalización alta respectivamente; y concluyendo que estos factores laborales determinan significativamente la evolución de burnout en enfermería.

La investigación desarrollada por Vilela y Pérez (2021), en Iquitos, estableció como objetivo establecer la relación existente entre las condiciones organizacionales que generan tensión y fatiga y el burnout en enfermeras de servicios de hospitalización; aplicaron un enfoque cuantitativo de índole relacional con diseño transversal, desarrollada con 84 profesionales de enfermería, los instrumentos utilizados fueron MBI y la encuesta de respuesta emocional al estrés modificado, los resultados evidenciaron que el 63,1 % presentó

agotamiento emocional, el 92,9 % mostró despersonalización y el 39,3 % manifestó realización personal mientras que los desencadenantes de estrés en el trabajo presentaron prevalencias variables: ambientales 32,1 %, organizativos y relaciones humanas 21,4 %, generales 9,5 % y presión-exigencia 6,0 % y las conclusiones confirmaron vínculos numéricos relevantes ($p < 0,05$) entre todas las dimensiones de factores laborales y burnout en enfermeras, estableciendo una relación moderada en medio de variables ocupacionales.

Zorrilla y Goicochea (2021), en Lambayeque investigaron con la finalidad de establecer que tuvo por objetivo determinar los elementos psicosociales y el grado de exposición de burnout en enfermería, fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal; participaron 25 enfermeros, utilizaron los instrumentos el Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales y el MBI, hallando que el 88 % eran femeninas, el 84 % tenían pareja, el 84 % tenían familia ; el 52 % tenían más de 3 años de antigüedad y el 60 % mantenían menos de 6 meses de experiencia en el servicio; así como también el 100% de enfermeras no realizan superación personal de grado; el 84 % mostraron un grado de término medio de Burnout; llegaron a la conclusión que los factores psicosociales y la exposición de Burnout no tienen relación en las enfermeras emergencistas de un hospital.

Marco Conceptual

Factores Laborales (Variable 1)

Los factores laborales componen condicionantes críticos para generar burnout en enfermeras de centro quirúrgico, estos incluyen elementos organizacionales como la incompetencia gerencial, indiferencia institucional, inconsistencia organizacional y ambigüedad en los roles laborales; asimismo, factores interpersonales como la agresión del cirujano, el autoritarismo médico, el comportamiento no profesional entre colegas, junto con factores ocupacionales como la exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos, generan tensión laboral gradual que conduce al agotamiento profesional; la alta carga laboral, turnos

prolongados, escasez de personal y recursos limitados en estas áreas críticas intensifican significativamente el desgaste emocional y la despersonalización del profesional de enfermería (Teymoori et al., 2024).

Dimensiones de los Factores Laborales.

D1: Ambiente Laboral. Los ambientes laborales considerados como entornos de presión por parte de los superiores, la falta de insumos y materiales de trabajo, conflictos interpersonales, relaciones laborales y circunstanciales inadecuadas que generan estrés y muchas veces burnout (Guzmán et al., 2022). Pueden generar riesgos ocupacionales específicos para el personal de enfermería, los estudios de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos presentes en estas áreas, los cuales requieren medidas preventivas específicas para garantizar la seguridad y salud del personal (Olaya et al., 2021).

D2: Uso de la Tecnología. La integración de nuevas tecnologías en los centros quirúrgicos ha transformado significativamente la práctica de la enfermería y el trabajo colaborativo generando tanto oportunidades como desafíos para los profesionales de esta área, la falta de enfermeras especialistas y rotación continua; afectando el excelente servicio a los pacientes, bienestar de las enfermeras y economía del establecimiento de salud. Estas tecnologías modifican sustancialmente la práctica enfermera, alterando los flujos de trabajo tradicionales y el alcance de los posibles errores humanos, haciendo el trabajo más seguro y físicamente menos exigente para los profesionales (Schouten et al., 2025).

D3: Organización. Los aspectos organizacionales en los centros quirúrgicos constituyen elementos fundamentales que determinan el valor del ambiente laboral y la satisfacción de enfermería; el exceso de trabajo emerge como primero de los principales factores organizativos identificados, afectando al 78,60% de las enfermeras de estos servicios, lo cual representa un problema crítico que impacta directamente con el trato humanizado y el bienestar emocional del personal de enfermería (Calderón et al., 2021). La

gestión de la asistencia de la enfermera se representa como un aspecto organizacional crucial que reconoce como el desarrollo humano y su entorno apoyándose en las condiciones de comunicación y trato, liderazgo, motivación, intervención, empleando el razonamiento enfermero para favorecer a una filosofía institucional enfocada en la atención del paciente (Sendra, 2022).

Burnout (variable 2)

Según de Souza et al. (2024), el burnout emerge en el ámbito laboral carente y se muestra por medio de signos y síntomas que afectan el estado emocional del profesional debido de estar expuesta a situaciones estresantes en el entorno de trabajo; la OMS reconoció en el 2000 al burnout como una amenaza en el trabajo que afecta la salud mental, generando conductas deficientes, alterando física y emocionalmente, con agobio, angustia, melancolía, desánimo y terminando en ausentismo laboral (Rodríguez et al., 2025).

Dimensiones del Burnout.

D1: Cansancio Emocional. Ramírez et al. (2021) señalan que el desgaste emocional es el componente principal de burnout, refiriéndose a que las personas muestran emociones de fatiga, de estar sentimentalmente rendidos y excedidos en cuanto a sus recursos emocionales. En el espacio de enfermera quirúrgica, esta dimensión se manifiesta particularmente a través de la exposición constante a situaciones críticas, la presión por la precisión técnica y la responsabilidad directa de efectos en la salud de los pacientes.

D2: Despersonalización. Según Contreras (2025), los retos del ser humano en alcanzar mejoras en la economía, en lo gubernamental, formativo y personal; han incrementado su constante interacción e interrelación con su entorno laboral los han direccionado a pasar situaciones difíciles en las que han quebrado su personalidad, se muestran marcado por la frialdad, desconexión de sí mismos y también los podría dirigir a tomar decisiones perjudiciales. La despersonalización representa la dimensión actitudinal del

síndrome de burnout, caracterizada por el desarrollo de actitudes negativas, actitudes de distanciamiento, con cinismo, trata de manera fría e impersonal hacia los pacientes y compañeros de trabajo; esto se da mayormente en el entorno de trabajo (Lee, 2024).

D3 Realización Personal. Calapaqui y Campos (2025) señalan que la falta de realización personal se asocia con la pérdida del sentido del trabajo, la disminución de la motivación laboral y la percepción de que los esfuerzos profesionales no generan los resultados esperados. Saire y Urure (2024) al examinar los resultados de su estudio encontraron que el 58,3 % tienen un grado mínimo de autorrealización, esto indica que las enfermeras se sienten frustradas, desmotivadas y con inconvenientes en su desempeño laboral.

Centro Quirúrgico

Unidad hospitalaria especializada en procedimientos quirúrgicos, con normas rigurosas de asepsia, esterilidad y control ambiental; caracterizada por la complejidad en sus procesos, uso intensivo de la tecnología y una necesidad de coordinación eficiente en el equipo multidisciplinario (Romero, 2025). Además, la sobrecarga laboral y la presión asistencial pueden generar riesgos ocupacionales que alteran negativamente la eficiencia del profesional de enfermería (Flores, 2024).

Profesionales de Enfermería en Centro Quirúrgico. Los profesionales de enfermería en centro quirúrgico cumplen un rol fundamental evaluando riesgos, preparación emocional y física, la posición óptima diferenciada en cada intervención con cuidados de la integridad de la piel, mantener un estado de temperatura normal y estable (Salazar, 2022). La permanencia de las enfermeras en esta área se debe a sólidas relaciones entre ellas, valor al esfuerzo que se brinda a los pacientes, consideraciones en los turnos, protección económica y temor al cambio de trabajo (Xie et al., 2025).

Desempeño Laboral en Centro Quirúrgico. El desempeño laboral en centro quirúrgico menciona el grado profesional de enfermería desempeña de forma competente y útil sus funciones, tomando en cuenta su esmero en el cuidado, cumplimiento de protocolos, la responsabilidad profesional y el trabajo en equipo; un desempeño óptimo vela por la integridad del paciente disminuye eventos adversos durante el procedimiento quirúrgico (Bustamante, 2023). Además, un incremento en la carga laboral se vincula con la disminución del rendimiento y calidad de la atención (Maghsoud et al., 2022).

Burnout del Personal de Enfermería en Centro Quirúrgico. Burnout en enfermeras de centro quirúrgico se asocia de manera significativa con las condiciones laborales del entorno de trabajo, especialmente bajo situaciones de alta demanda. El estudio mostró que mejores condiciones laborales se vinculan con una disminución de la presencia de burnout lo que evidencia la importancia de una organización de trabajo adecuado y apoyo institucional a la enfermera quirúrgica (Vergara et al., 2024). Las condiciones laborales y apoyo organizacional pueden reducir la prevalencia de burnout (Galanis et al., 2021).

Bases Teóricas

El Modelo de Adaptación de Roy constituye una fundación teórica fundamental para conocer las respuestas adaptativas en las enfermeras ante los factores laborales y el burnout en el entorno quirúrgico, que se presentan con estímulos ambientales cambiantes y en gran manera estresantes. El modelo establece que los seres humanos son sistemas adaptativos que utilizan mecanismos de afrontamiento para contestar a las motivaciones del entorno, con el fin de conservar la integridad y alcanzar la adaptación en cuatro modos específicos (Chen, 2025). Los estímulos se categorizan como focales (aquellos que confrontan directamente al sistema y requieren mayor atención), situacionales (factores adicionales que ejercer en la reacción a la focalización atencional), y remanentes (factores ambientales cuyo efecto no está claro (Öztepe, 2023).

Los estudios recientes revelan que las enfermeras de quirófano manifiestan tensión de rol debido a expectativas contradictorias entre diferentes miembros del equipo de salud. Por ejemplo, pueden enfrentar conflictos entre seguir protocolos de seguridad establecidos y cumplir con demandas de eficiencia temporal impuestas por cirujanos (Tjugum et al., 2025).

Çiriş et al. (2025) El modo de interdependencia se centra en las interacciones que involucran reciprocidad y recibir aprecio, respeto, y valor, abarcando las relaciones significativas con otras personas. Este modo incluye tanto las necesidades de dependencia (que deben ser satisfechas por otros) como las de independencia (que la persona puede satisfacer por sí misma), manteniendo un equilibrio necesario para la estabilidad del sistema humano (Lee et al., 2024).

En el ambiente del centro quirúrgico, las relaciones interpersonales constituyen un factor crítico para la adaptación de las enfermeras (Allari et al., 2025). La investigación reciente identifica que las relaciones disfuncionales con cirujanos, caracterizadas por agresividad, autoritarismo y manejo inadecuado del estrés por parte de los médicos, constituyen factores interpersonales significativos que contribuyen al burnout. Estas dinámicas relacionales tóxicas crean un ambiente de trabajo hostil que compromete el bienestar psicológico de las enfermeras (Qtait et al., 2025).

Los comportamientos no profesionales entre colegas, incluyendo falta de apoyo mutuo, comunicación deficiente y competencia destructiva, erosionan las relaciones de soporte necesarias para el afrontamiento efectivo del estrés laboral (Dall'ora et al., 2023). La investigación documenta que las enfermeras que carecen de redes de apoyo social sólidas en el trabajo presentan mayor riesgo de desarrollar síntomas severos de burnout (Cho et al., 2025).

Por otro lado, Ystaas et al. (2023) refiere que las relaciones de respaldo efectivas actúan como factores protectores. Los estudios indican que las enfermeras que perciben

apoyo adecuado de sus supervisores y colegas demuestran mayor capacidad de adaptación a los estresores laborales y menor incidencia de cansancio emocional. El apoyo colectivo en el lugar de trabajo facilita el fortalecimiento de mecanismos de adaptaciones colectivas y promueve un sentido de pertenencia profesional (Reis et al., 2022).

Según Sharma et al. (2025) la interdependencia también tiene vinculación de la aptitud de las enfermeras para mantener relaciones saludables fuera del ámbito laboral. El trabajo en turnos rotativos y las demandas emocionales del quirófano pueden interferir con las relaciones familiares y sociales, generando aislamiento social y reduciendo los recursos de apoyo disponibles para el manejo del estrés ocupacional (Din & Baba, 2022).

Definición de Términos

Estresores Laborales

Son factores condicionantes o demandas laborales que generan presión emocional en el trabajador conllevando a la alteración del bienestar mental y físico cuando sobrepasan de su capacidad de afrontamiento; En el entorno psicosocial incluye el elevado volumen de trabajo, plazos estrictos, cambios continuos de tareas y condiciones (Butler, 2025).

Cultura Organizacional

Es todo lo que influye en los miembros de una organización tal como se gestiona el trabajo, la comunicación y las relaciones; esta determina en gran medida la percepción de compartidas las cuales generaran impacto en el estrés y compromiso del empleado y salario emocional (Jun et al., 2021).

Habilidades

Son talentos cognitivos, efectivos y colectivos que conceden a los sujetos a desempeñar tareas laborales con eficacia, adaptándose a los problemas del entorno de trabajo; incluye aptitudes técnicas e interpersonales (Grande et al., 2022).

Retroalimentación

Proceso de información al trabajador sobre su desempeño, con el objetivo de incrementar comportamientos efectivos de los que necesita mejorar; tiene el propósito de optimizar el rendimiento, disminuir la incertidumbre y los factores estresores laborales (Al Sabei et al., 2025).

Jornada de Trabajo

Periodo establecido por la organización para que el trabajador cumpla con sus funciones laborales; las jornadas pueden ser extensas o irregulares, así como turnos nocturnos o diurnos (Dall'ora et al. 2023).

Es el tiempo adicional de trabajo realizado más allá de la jornada laboral habitual; aunque puede ser remunerado su exceso se vincula con mayor fatiga, menor recuperación y mayor probabilidad de estrés, agotamiento físico y burnout (Qtait et al., 2025).

Agotamiento Laboral

Estado de agotamiento físico y sentimental que aparecen por demandas laborales crónicas, caracterizado por falta de energía, sensación de agotamiento continuo y disminución de recursos personales para afrontar el trabajo (Al Sabei et al., 2025).

Frustración

Es la respuesta emocional que ocurre cuando las metas laborales o las expectativas no se cumplen generando malestar, irritación y descenso de la motivación; en el ambiente laboral se debe a barreras organizativas o condiciones adversas (Khatatbeh et al., 2023)

Sobrecarga Laboral

Situación de exigencias de trabajo que exceden la capacidad de tiempo, energía o recursos del trabajador, originando factores negativos para la salud (Chen, 2025).

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El estudio se desarrollará en un establecimiento de salud público de tercer nivel ubicado en la ciudad de Juliaca, región Puno, Perú, durante el año 2025, esta institución constituye uno de los principales centros de referencia sanitaria de la región, brindando atención a una población heterogénea que incluye pobladores de zonas urbanas y rurales andinas; el centro quirúrgico se localiza estratégicamente radicado en la planta principal, específicamente en el ala norte de la infraestructura hospitalaria. Esta unidad cuenta con tres salas de operaciones completamente equipadas con tecnología médica moderna, un área de recuperación posanestésica con capacidad para diez camas monitorizadas, y personal especializado integrado por cirujanos, anestesiólogos, enfermeras especialistas y técnicos en instrumentación quirúrgica.

La unidad dispone de áreas complementarias que incluyen central de esterilización, vestuarios diferenciados por género, sala de descanso para el personal sanitario, y área administrativa. Profesionales de enfermería en activo en este servicio desarrolla sus actividades en turnos rotativos de doce horas, enfrentando alta demanda asistencial debido al volumen considerable de procedimientos quirúrgicos programados y de emergencia; la recopilación de información se efectuará durante el período comprendido entre marzo y agosto de 2025.

Población y Muestra

Población

La población será totalmente integrada por los profesionales de enfermería que ejercen labores de atención de manera permanente en quirófano del hospital público de Juliaca. Esta población asciende aproximadamente a 70 enfermeras y enfermeros que desarrollan sus actividades laborales en turnos rotativos distribuidos en las diferentes áreas

funcionales del servicio: quirófano, área de recuperación posanestésica, central de esterilización y área de coordinación de enfermería quirúrgica.

Muestra

Para la determinación muestral se ejecutará el muestreo censal, debido a que la población de estudio es un número reducido y accesible, o sea se considerará a toda la población de 70 enfermeros.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de Inclusión.

- ✓ Enfermeras y enfermeros con nombramiento o contrato vigente en el centro quirúrgico en el transcurso del estudio.
- ✓ Colaboradores que confirme su intervención voluntariamente mediante consentimiento informado escrito.
- ✓ Personal con experiencia mínima de seis meses en el servicio quirúrgico de la institución.

Criterios de Exclusión.

- ✓ Empleados en situación de enfermedad, vacaciones o permiso en el transcurso de recoger la información.
- ✓ Profesionales que declinen su asistencia o presente los instrumentos inacabados.
- ✓ Personal con información laboral incompleta en los registros institucionales.

Tipo y Diseño de Investigación

La investigación corresponde a una perspectiva cuantitativa, dado que utiliza la captura y procesamiento de informaciones numéricas para examinar las variables de interés mediante métodos estadísticos (Mollo, 2023). El diseño es no experimental, ya que no se manipulará intencionalmente la variable independiente, observando los acontecimientos de la manera como se aparecen en su medio natural (Haro et al., 2024). Es de corte transversal

porque la recolección de la información se realizará en un instante transitorio único, permitiendo describir las características de las variables en un período específico.

Corresponde al nivel correlacional, pues tiene como fin analizar el vínculo existente entre los factores laborales y el burnout en enfermeras quirúrgicas, sin establecer relaciones causales (Cortés, 2021).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca, 2025.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca, 2025.

Hipótesis Específicas

Ha1: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales según la dimensión ambiente laboral y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca, 2025.

Ho1: No existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales según la dimensión ambiente laboral y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca, 2025.

Ha2: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales según la dimensión uso de la tecnología y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca, 2025.

Ho2: No existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales según la dimensión uso de la tecnología y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca, 2025.

Ha3: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales según la dimensión organización y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca, 2025.

Ho3: No existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales según la dimensión organización y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca, 2025.

Identificación de Variables

Variable 1

Factores laborales.

Variable 2

Burnout.

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Factores laborales	Factores laborales se refiere a las características, condiciones y elementos que influyen en el desempeño, bienestar y productividad de las personas en su entorno de trabajo (Patlán, 2022).	Puntuación total obtenida por el personal profesional de enfermería en la Escala Factores Laborales (versión adaptada en) integran 14 ítems tipo Likert de 5 alternativas de respuesta puntaje mínimo: 14; puntaje máximo: 70, con categorías propuestas : bueno, regular y malo	Ambiente laboral Uso de la Tecnología Organización	Estresores laborales Cultura organizacional Habilidades Retroalimentación Jornada de trabajo Horas extras	Ordinal: Ítems tipo Likert de 1 a 5 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre
Burnout	Es una respuesta emocional, física o psicológica que afronta el individuo al interactuar con su entorno organizacional, laboral y ocupacional; por lo general se presenta por la excesiva carga de trabajo, conflictos interpersonales en el entorno laboral. (Galanis et al., 2021).	Puntuación total obtenida por el personal competente de enfermería en la Escala de Burnout (versión adaptada) componen 22 ítems tipo Likert de 5 alternativas de respuesta, puntaje mínimo 22, puntaje máximo: 110, con categorías propuestas: alto, medio y bajo	Cansancio Emocional Despersonalización Realización personal	Agotamiento laboral Frustración Sobrecarga laboral Endurecimiento emocional Indiferencia y culpabilidad Empatía y resolutiva Optimismo Metas personales	Ordinal ítems tipo Likert de 1 a 5 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = a veces 4 = casi siempre 5 = siempre

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

Para el estudio, Factores laborales y burnout en enfermeras de centro quirúrgico en un Hospital, procedimiento a emplear será la encuesta, aplicando una cuestionario que es un instrumento de evaluación que sirve para recoger datos sobre el cumplimiento de alguna actividad (Saras, 2023).

Instrumento

Instrumento para valorar la variable 1 Factores laborales: Se aplicará la encuesta denominada Factores laborales validado por Caruajulca y Uriarte en Cajamarca en el año 2023, que consta de 3 dimensiones, primera dimensión ambiente laboral que consta de 5 ítems de evaluación (del 1 al 5), segunda dimensión uso de la tecnología que consta de 5 ítems de evaluación (del 6 al 10) y la tercera dimensión organización que consta de 4 ítems de evaluación (del 11 al 14) haciendo un total de 14 ítems de evaluación. La estimación se determinó que 1 es igual a nunca, 2 es igual casi nunca, 3 es igual a veces, 4 es igual a casi siempre y 5 igual a siempre; del cual su puntuación estará entre 14 y 70.

Instrumento para medir la variable 2 Burnout: Se empleará la encuesta aplicando el test de Maslach constituido de 22 ítems de evaluación, primera dimensión cansancio emocional representado por 9 ítems de evaluación (del 1 al 9), segunda dimensión despersonalización representado por 5 ítems de evaluación (del 10 al 14) y la tercera dimensión realización personal representado por 8 ítems de evaluación (del 15 al 22). La estimación se determinó a nunca le corresponde 1, a casi nunca le corresponde 2, a veces le corresponde 3, a casi siempre le corresponde 4 y a siempre le corresponde de 5; cuyo puntaje estará entre 22 y 110. Dichos instrumentos cuentan con preguntas cerradas.

Validez y Confiabilidad. Para la validez el primer instrumento factores laborales se realizó el juicio de 5 expertos, este fue evaluado mediante el coeficiente de V de Aiken

obteniendo un 0.80, lo que indica adecuada validez de contenido. Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto en 24 profesionales de enfermería del hospital de Puno, quienes presentaban características similares a la población de estudio; la aplicación piloto permitió evaluar la consistencia interna de los ítems que conformaban el cuestionario, fue evaluada mediante el coeficiente de alfa de Cronbach; el análisis incluyó un total de 14 ítems, obteniéndose un valor de 0,71, lo cual indica una consistencia interna aceptable para estudios de tipo aplicado y especialmente en investigaciones en el ámbito de la salud.

Para la validez el segundo instrumento burnout se realizó el juicio de 5 expertos, este fue evaluado mediante el coeficiente de V de Aiken. Los valores obtenidos por ítem oscilaron de 0.80 y 1.00; el valor global alcanzado fue de 0.96 lo que evidencia una validez de contenido alta y un adecuado nivel de concordancia entre los jueces expertos. Para la confiabilidad del instrumento burnout se determinó mediante una prueba piloto aplicada a 24 profesionales de enfermería del hospital de Puno, quienes presentaban características similares a la población de estudio; lo cual permitió evaluar la consistencia interna de los ítems que conforman el cuestionario. La confiabilidad del instrumento para la variable Burnout fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach; el análisis incluyó 22 ítems y mostró un valor de alfa= 0,89 lo cual evidencia una alta consistencia interna entre los ítems que conforman la escala.

Proceso de Recolección de Datos

El proceso de recolección de datos se ejecutará de manera planificada, organizada, así como también se cumplirá la normativa ética que rige la investigación en salud. Para ello, se cumplirán los pasos siguientes:

1. Coordinación con la institución de salud.

Se tramitará la autorización pertinente con la Dirección del hospital de Juliaca y el área de centro quirúrgico, entregando el proyecto de investigación y los instrumentos validados que serían utilizados para la recolección de información.

2. Selección de la muestra

Se iniciará tomando en cuenta a los profesionales programados en el rol del mes, que corresponde a las áreas funcionales del servicio como son: quirófano, área de recuperación posanestésica, central de esterilización y área de coordinación de enfermería quirúrgica, seleccionando a todos los participantes, aproximadamente 70 que conforman la muestra.

Consentimiento informado.

Antes del desarrollo de la encuesta, se brindará la información a cada profesional sobre los objetivos de la investigación, su participación voluntaria y la confidencialidad de la información. Seguidamente, cada participante procederá a firmar el consentimiento informado.

3. Aplicación de los instrumentos

La recolección de datos se efectuará de manera individual y presencial en un ambiente adecuado y tranquilo. Los cuestionarios serán aplicados por el investigador, quien brindará el tiempo necesario para su desarrollo y absolverá las dudas que puedan surgir, manteniendo en todo momento una actitud respetuosa y sin influir en las respuestas de los participantes.

4. Revisión, codificación de la información y procesamiento

Los datos obtenidos mediante los cuestionarios serán revisados manualmente con la finalidad de verificar su integridad y consistencia. Posteriormente, la información será codificada y digitalizada en una base de datos utilizando el programa estadístico SPSS versión 20, lo que permitirá efectuar análisis descriptivos e inferenciales. Asimismo, se asignarán códigos numéricos a las respuestas de acuerdo con la escala tipo Likert empleada

en los instrumentos, facilitando así la cuantificación y el procesamiento estadístico de los datos.

Procesamiento y Análisis de Datos

El análisis se ejecutará en dos fases fundamentales:

1. Estadística descriptiva:

Se aplicarán frecuencias absolutas, frecuencias relativas (porcentajes), así como medidas de tendencia central (media y mediana) y medidas de dispersión (desviación estándar) para describir las características sociodemográficas de los participantes y las categorías de factores laborales y burnout. Los resultados serán presentados mediante tablas y gráficos estadísticos para facilitar su interpretación.

2. Estadística inferencial:

Para determinar la relación entre factores laborales y burnout, se empleará la prueba de correlación de Spearman, debido a que las variables serán medidas en escala ordinal y no se asumirá una distribución normal de los datos. Asimismo, se analizará la relación entre las dimensiones ambiente, tecnología y organización con burnout. Se considerará un nivel de significancia estadística de $p < 0,05$; por lo tanto, se considerarán estadísticamente significativas aquellas relaciones cuyo valor de p sea menor a dicho nivel.

Consideraciones Éticas

1. Consentimiento informado

Antes de la recolección de datos, se pedirá a cada participante la firma del consentimiento informado, luego de haber explicado claramente sobre los objetivos de la investigación, la voluntariedad de su participación y de la confiabilidad de los datos recibidos. Según Yusof et al. (2022), el consentimiento informado constituye un elemento esencial en la investigación, ya que garantiza el respeto a la persona y su capacidad de decisión autónoma.

2. Principio de autonomía

Se respetará la autodeterminación del participante, facultando su participación voluntaria y el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin consecuencia alguna. Oliveira et al. (2022) señala que el principio bioético de autonomía reconoce la capacidad de las personas para decidir libremente relacionado con su participación en investigaciones científicas. La confidencialidad se garantizará mediante la codificación anónima de la información y su empleo investigativo exclusivo (Solís et al., 2023).

3. Principio de beneficencia

La investigación buscará generar conocimientos que contribuyan a la comprensión de los factores laborales y el burnout, promoviendo beneficios para el personal de enfermería y evitando cualquier situación que pueda ocasionar perjuicios. Rodríguez Yunta (2022) refiere que el principio de beneficencia orienta a las investigaciones hacia la protección y el bienestar de las personas involucradas.

4. Principio de justicia

Todos los participantes serán tratados con igualdad y respeto, sin discriminación durante el desarrollo de la investigación. Vidal (2022) Lo justo implica obligación colectiva e imparcialidad.

Limitaciones del Proyecto

Una de las limitaciones del presente proyecto está relacionada con la evaluación psicométrica de los instrumentos utilizados, si bien ambos instrumentos presentaron niveles aceptables y altos de confiabilidad global, la validación realizada se limitó a la validez de contenido mediante juicio de expertos y la confiabilidad por consistencia interna.

Cronograma de ejecución

	2025						2026				
Actividades	1 sem	2 sem	3 sem	4 sem	5 sem	6 sem	1 sem	2 sem	3 sem	4 sem	5 sem
Designación del problema											
Exploración de fuentes											
Enunciación de Variables											
Planteamiento del problema											
Elaboración de objetivos											
Formulación de Hipótesis											
Composición del marco teórico											
Redacción de la Metodología											
Elaboración de Instrumentos											
Editar aspectos administrativos											
Correcciones y observaciones											
Sustentación del Proyecto											

Presupuesto

Partidas y subpartidas		U.M	Cantidad	Precio U.	Precio T.
1	Personal				
	Honorarios del investigador	servicio	1	1000	1000
	Honorarios revisor APA	servicio	1	500	500
	Honorarios estadista	servicio	1	500	500
2	Bienes				
	Formato de solicitud	unidad	3	10	30
	Impresión y anillado ejemplares	hoja	6	50	300
	Empastado	ejemplar	6	30	180
3	Servicios				
	Pago de solicitud del asesor	trámite	1	700	700
	Pago de dictaminación	trámite	1	600	600
	Derecho de sustentación	trámite	1	500	500
	Viáticos	viaje	2	200	400
		TOTAL			4710

Referencias Bibliográficas

- Al Sabei, S., Labrague, L., Cayaban, A., Al-Rawjafah, O., Burney, I., & AbulRub, R. (2025). Emotional exhaustion among critical care nurses and its link to occupational stress, structural empowerment, and perceived work environment: Is there a generational difference? *Journal of the Intensive Care Society*, 26(3), 326–333. <https://doi.org/10.1177/17511437251328991>
- Allari, R. S., Hamdan, K., Atout, M., Shaheen, A. M., & Albqoor, M. A. (2025). Association Between Nurses' Experiences of Workplace Incivility and Caring Responsibilities: A Cross-Sectional Study. *SAGE Open Nursing*, 11. <https://doi.org/10.1177/23779608251340682>;WEBSITE:WEBSITE:SAGE;WGRO UP:STRING:PUBLICATION
- Apaza Aguilar, S. S. (2024). *síndrome de burnout y condiciones laborales psicosociales en enfermeras que atienden casos de la COVID-19 en el Hospital III Essalud Puno en el 2022* [Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/25404>
- Arredondo Medina, M., Diana Macías, A., Cristina Ochoa Estrada, M., & Gallegos Alvarado, M. (2024). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en el personal de salud en un hospital general. *Tallerdeletras.Letras.Uc.Cl*, 937–956. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.3.3.937-956
- Bae, S. H. (2024). Nurse Staffing, Work Hours, Mandatory Overtime, and Turnover in Acute Care Hospitals Affect Nurse Job Satisfaction, Intent to Leave, and Burnout: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Public Health*, 69, 1607068. <https://doi.org/10.3389/IJPH.2024.1607068/TEXT>
- Bautista-García, J., Hinojosa-García, L., Guerra-Ordoñez, J. A., García-García, P., & Jiménez-Martínez, A. A. (2022). Síndrome de burnout y su relación con la calidad

de vida laboral en enfermería. *Enfermería Universitaria*, 19(1), 58–69.

<https://doi.org/10.22201/ENEO.23958421E.2022.1.1359>

Boamah, S. A., Hamadi, H., Kabir, H., Havaei, F., Webb, F., & Yu, M. J. Y. (2025).

Comparative analysis of work-related factors associated with burnout and its dimensions among nursing faculty in Canada and the United States. *Nurse*

Education in Practice, 85, 104358. <https://doi.org/10.1016/J.NEPR.2025.104358>

Bustamante, M. P. (2023). *Stress level and work performance of the nursing staff of the surgical center of a hospital in Lima 2023*.

<https://hdl.handle.net/20.500.13053/10872>

Butler, S. (2025). Understanding burnout in nurses: identification and coping strategies.

<https://doi.org/10.12968/Bjon.2024.0244>, 34(4), 220–224.

<https://doi.org/10.12968/BJON.2024.0244>

Calapaqui, J., & Campos, N. (2025). Impacto de la sobrecarga laboral en la salud física y psicológica del personal sanitario: una revisión sistemática. *MQRInvestigar* ,

9(1), e331. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e331>

Calderón, G. K., Rivas, L. H., Calderón, G. K., & Rivas, L. H. (2021). Factores

laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de*

Enfermería, 37(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

[03192021000400013&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Caldichoury, N., Ripoll, D., Morales, B., Ibañez, S., Flórez, Y., Reyes, C., Coronado, J.,

Gargiulo, P. A., Quispe, C., Herrera-Pino, J., Cárdenas, J., Flores, I., Rojas-

Orellana, F., Ocampo, N., Cuevas, F., Camargo, L., Martínez, J., Salazar, D., Soto,

M., ... López, N. (2024). Burnout en profesionales sanitarios de América Latina

durante la pandemia de COVID-19. *Revista Colombiana de Psiquiatría*.

<https://doi.org/10.1016/J.RCP.2024.04.008>

- Castillo, A., Velando, A., De La Fuente, E. I., Martos, B. M., Membrive, M. J., Lucía, R. B., & Cañadas, G. A. (2024). Relation and effect of resilience on burnout in nurses: A literature review and meta-analysis. *International Nursing Review*, 71(1), 160–167. <https://doi.org/10.1111/INR.12838;PAGE:STRING:ARTICLE/CHAPTER>
- Chávez, A. S., & Saldaña, R. A. (2022). *Factores asociados al síndrome de burnout en médicos y enfermeras, de dos Hospitales de Lambayeque durante la pandemia Covid-19*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG_bfefd3123365e8077ec02067875e959e
- Chen, L. (2025). Effectiveness of the Roy adaptation model-based nursing intervention in improving physiological, psychological, and social outcomes in patients with Parkinson's disease. *BMC Neurology* 2025 25:1, 25(1), 219-.
<https://doi.org/10.1186/S12883-025-04232-2>
- Cho, H., Han, K., & Baek, H. (2025). Teamwork, psychological detachment from work during nonwork time, and burnout experienced by hospital-based nurses. *International Nursing Review*, 72(3), e13079. <https://doi.org/10.1111/INR.13079>
- Choque, Y. K. (2024). *Factores sociodemográficos y laborales vinculados al síndrome de burnout en profesionales de salud de una región altoandina del Perú*.
- Çiriş, C., Değirmenci, S., Ulaşlı, H., & Köse, A. M. (2025). Workplace Violence Against Nurses and Its Effects on Some Organisational Outcomes: A Cross-Sectional Survey. *Journal of Advanced Nursing*.
<https://doi.org/10.1111/JAN.70311;WGROU:STRING:PUBLICATION>
- Cortés, F. P. (2021). Diseño e Investigación. *Diseño y Sociedad*, (50–51), 30–37.
<https://disenoysociadadojs.xoc.uam.mx/index.php/disenoysociadad/article/view/47>

- Dall'ora, C., Ejebu, O. Z., Ball, J., & Griffiths, P. (2023). Shift work characteristics and burnout among nurses: cross-sectional survey. *Occupational Medicine*, 73(4), 199–204. <https://doi.org/10.1093/OCCMED/KQAD046>
- de Souza, A. T. S., da Silva, V. A., dos Santos, S. D., Estrela, F. M., & de Souza, A. C. F. (2024). Síndrome de burnout y factores asociados en enfermeras de cuidados intensivos: un estudio transversal. *Enfermería Global*, 23(2), 223–259. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.577341>
- de Souza-Veloso, A. T., de Souza-e Silva, D., Almeida-da Silva, V., Diniz-dos Santos, S., Matheus-Estrela, F., Fonseca-de Souza, A. C., de Souza-Veloso, A. T., de Souza-e Silva, D., Almeida-da Silva, V., Diniz-dos Santos, S., Matheus-Estrela, F., & Fonseca-de Souza, A. C. (2024). Síndrome de burnout y factores asociados en enfermeras de cuidados intensivos: un estudio transversal. *Enfermería Global*, 23(74), 223–259. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.577341>
- Din, S. U., & Baba, V. V. (2022). Shiftwork, mental health and performance among Indian nurses: the role of social support. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(4), 433–449. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2020-0098>
- Flores, S. M. (2024). *Sobrecarga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11074>
- Galanis, P., Vraka, I., Fragkou, D., Bilali, A., & Kaitelidou, D. (2021). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3286–3302. <https://doi.org/10.1111/JAN.14839>;PAGE:STRING:ARTICLE/CHAPTER
- Getie, A., Ayenew, T., Amlak, B. T., Gedfew, M., Edmealem, A., & Kebede, W. M. (2025). Global prevalence and contributing factors of nurse burnout: an umbrella

review of systematic review and meta-analysis. *BMC Nursing* 2025 24:1, 24(1), 596-. <https://doi.org/10.1186/S12912-025-03266-8>

- Grande, R. A. N., Berdida, D. J. E., Villagracia, H. N., Raguindin, S. M., Cornejo, L. T. O., Al Reshidi, N. M., Alshammari, A. T., Aljebari, B. J., & AlAbd, A. M. A. (2022). The moderating effect of burnout on professionalism, values and competence of nurses in Saudi Arabia amidst the COVID-19 pandemic: A structural equation modelling approach. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 10.1111/jonm.13754. <https://doi.org/10.1111/JONM.13754>
- Haro, F., Chisag, E., Ruiz, J., & Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones: Types and classification of investigations. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 956-966–956 – 966. <https://doi.org/10.56712/LATAM.V5I2.1927>
- Johansson, R. M., Thommes, K., Hoppe, J. A., Tuisku, O., Hennala, L., Pekkarinen, S., Melkas, H., & Gustafsson, C. (2020). Care Robot Orientation: What, Who and How? Potential Users' Perceptions. *International Journal of Social Robotics* 2020 12:5, 12(5), 1103–1117. <https://doi.org/10.1007/S12369-020-00619-Y>
- Jun, J., Ojemeni, M. M., Kalamani, R., Tong, J., & Crecelius, M. L. (2021). Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 119, 103933. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2021.103933>
- Khatatbeh, H., Al-Dwaikat, T., Alfatafta, H., Ali, A. M., & Pakai, A. (2023). Burnout, quality of life and perceived patient adverse events among pediatric nurses during the COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 32(13–14), 3874–3886. <https://doi.org/10.1111/JOCN.16540>

- Lee, S. E., Seo, J. K., & Macphee, M. (2024). Effects of workplace incivility and workload on nurses' work attitude: The mediating effect of burnout. *International Nursing Review*, 71(4), 1080–1087.
<https://doi.org/10.1111/INR.12974>;ISSUE:ISSUE:DOI
- Lizarraga, L. S. (2025). *Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en médicos asistentes del Hospital Policía Nacional del Perú durante el periodo de noviembre a diciembre del año 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/9039>
- Maghsoud, F., Rezaei, M., Asgarian, F. S., & Rassouli, M. (2022). Workload and quality of nursing care: the mediating role of implicit rationing of nursing care, job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. *BMC Nursing* 2022 21:1, 21(1), 273-. <https://doi.org/10.1186/S12912-022-01055-1>
- Mollo, E. C. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 1865–1879.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I4.7016
- Nourollahi-Darabad, M., Afshari, D., Karimi, N., Seyedtabib, M., Nourollahi-Darabad, M., Afshari, D., Karimi, N., Seyedtabib, M., Nourollahi-Darabad, M., Afshari, D., Karimi, N., Seyedtabib, M., Nourollahi-Darabad, M., Afshari, D., Karimi, N., Seyedtabib, M., Nourollahi-Darabad, M., Afshari, D., Karimi, N., ... Seyedtabib, M. (2025). Psychosocial and Demographic Factors Impacting the Mental Workload of Nurses: A Proposed Structural Equation Model. *Jundishapur Journal of Chronic Disease Care* 2025 14:1, 14(1), e145047. <https://doi.org/10.5812/JJCDC-145047>
- Olaya, F., Borja, M., Calle, M., & Gurumendi, I. (2021). Riesgos Laborales Para La Salud Ocupacional Del Personal Asistencial, En Los Servicios De Medicina

- Interna, Hospital De Cercado De Lima, 2020. *Revista Iberoamericana de Educación*. <https://doi.org/10.31876/IE.VI.108>
- Öztepe, K. (2023). *The Effect of Roy Adaptation Model on the Adaptation Status of Patients after Surgical Intervention*. <https://doi.org/10.14744/jern.2021.21246>
- Qtait, M., Al Ali, M. F., & Jaradat, Y. (2025). The Impact of Rotating Shift Work on Nurse Burnout: A Systematic Review of Contributing Factors and Organizational Strategies. *SAGE Open Nursing*, 11. <https://doi.org/10.1177/23779608251374232;WGROU:STRING:PUBLICATION>
- Ramírez, S., Romero, J. L., Suleiman, N., Gómez, J. L., Monsalve, C., Cañadas, G. A., & Albendín, L. (2021). Prevalence, Risk Factors and Burnout Levels in Intensive Care Unit Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021, Vol. 18, 18(21). <https://doi.org/10.3390/IJERPH182111432>
- Reis, L., Matos, M., Dos, F., & Cirino, S. (2022). Analysis of the Work Environment and Burnout among Nurses, Technicians and Nursing Assistants in Brazilian Institutions. *Asp Biomed Clin Case Rep*. 2022 Sept 12;5(3):128-39, 5(3), 128–139. <https://doi.org/10.36502/2022/ASJBCCR.6276>
- Rendón, M. S., Peralta, S. L., Hernández, E. A., Hernández, R., Vargas, M. R., & Favela, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 479–506. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.398221>
- Rodríguez, J., Portilla, A., Calva, E., & Caicedo, X. (2025). El estrés laboral provoca síndrome de burnout en el personal asistencial de salud del hospital general Dr. León Becerra Camacho, 2024. *Polo Del Conocimiento*, 10(9), 1977–1992. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i9.10426>

- Rodríguez Yunta, E. (2022). The Application of Bioethical Principles in the Use of Pharmacogenomics in Person-Centered Medicine. *Medical Research Archives*, 10(7). <https://doi.org/10.18103/MRA.V10I7.2881>
- Romero, R. E. (2025). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional Huacho – 2024*. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/17928>
- Salazar, Á. M. (2022). Nursing Care during the Perioperative within the Surgical Context. In *Investigación y Educación en Enfermería* (Vol. 40, Number 2). Facultad de Enfermeria de la Universidad de Antioquia. <https://doi.org/10.17533/UDEA.IEE.V40N2E02>
- Barros de Oliveira Sandra, Sousa Felix Luana, & Caribé Badin Rebeka. (2022). Princípio bioético da autonomia na pesquisa e nos ensaios clínicos: uma revisão integrativa da literatura. *Research, Society and Development*, 11(4), e57811427441–e57811427441. <https://doi.org/10.33448/RSD-V11I4.27441>
- Santos, M. J., & Semenyaka, A. (2025). Burnout: The Case of Operating Room Nurses. *Approaches to Global Sustainability, Markets, and Governance, Part F531*, 77–96. https://doi.org/10.1007/978-981-96-4671-5_4
- Saras, E. (2023). *Resumen de Técnicas e instrumentos de investigación en la actividad investigativa - Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9141207&info=resumen&idioma=SPA>
- Sendra, E. M. (2022). Impacto de la organización del trabajo sobre la salud mental del personal de enfermería en un centro de salud chaqueño. *Revista Científica Multidisciplinaria Jetypeka*, 2(2), 2–2. <https://doi.org/10.64660/JEYPEKA.V2I2.16>

- Sharma, B., Kaur, S., & Sharma, V. (2025). Impact of nurses' emotional intelligence and self-compassion on occupational burnout: A correlation study. *Journal of Education and Health Promotion*, 14(1).
https://doi.org/10.4103/JEHP.JEHP_746_24
- Solis, G., Alcalde, G., & Alfonso, I. (2023). Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *Anales de Pediatría*, 99(3), 195–202.
<https://doi.org/10.1016/J.ANPEDI.2023.06.005>
- Sucapuca, C., Morales, W. C., & Saintila, J. (2022). Work-Related Factors Associated with Burnout Among Peruvian Nurses. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13.
<https://doi.org/10.1177/21501319221127085;PAGE:STRING:ARTICLE/CHAPTER>
- Teymoori, E., Fereidouni, A., Zarei, M., Babajani-Vafsi, S., & Zareiyan, A. (2024). Development and validation of burnout factors questionnaire in the operating room nurses. *Scientific Reports* 2024 14:1, 14(1), 8216-. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56272-2>
- Tjugum, V., Kolstad, L. R., Larsen, M. H., & Steindal, S. A. (2025). Psychosocial Factors That Influence Occupational Stress in Operating Room Nurses' Working Environment: A Scoping Review. *Workplace Health and Safety*.
<https://doi.org/10.1177/21650799251377451;PAGE:STRING:ARTICLE/CHAPTER>
- Vergara, A., Zeta, L., Córdova, J., & Gutiérrez, H. (2024). Vista de síndrome de burnout y condiciones laborales en profesionales de enfermería de un centro quirúrgico de un hospital nacional en Perú en el contexto del COVID-19. 17.
<https://www.cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/2378/974>

Vidal, E. A. (2022). Aplicación del principio bioético de justicia en investigación.

Aportes desde el principio de solidaridad y el concepto de responsabilidad social.

Vida y Ética, 23(2), 18–18.

<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/VyE/article/view/4610>

Vilela, L. M., & Perez, N. C. (2021). *Factores laborales estresores relacionados al*

síndrome de burnout en enfermeros del hospital 111 EsSalud, Iquitos 2019.

<http://hdl.handle.net/20.500.14503/1286>

Xie, A., Xu, H. (Grace), & Duff, J. (2025). Factors influencing perioperative nurses’

retention and turnover decisions: A qualitative analysis. *Perioperative Care and*

Operating Room Management, 40, 100503.

<https://doi.org/10.1016/J.PCORM.2025.100503>

Ystaas, L. M. K., Nikitara, M., Ghobrial, S., Latzourakis, E., Polychronis, G., &

Constantinou, C. S. (2023). The Impact of Transformational Leadership in the

Nursing Work Environment and Patients’ Outcomes: A Systematic Review.

Nursing Reports, 13(3), 1271–1290. <https://doi.org/10.3390/NURSREP13030108>

Yusof, M. Y. P. M., Teo, C. H., & Ng, C. J. (2022). Electronic informed consent criteria

for research ethics review: a scoping review. *BMC Medical Ethics* 2022 23:1,

23(1), 117-. <https://doi.org/10.1186/S12910-022-00849-X>

Zorrilla, E., & Goicochea, K. (2021). *Tesis desarrollada para optar el Título de*

Licenciada en Enfermería.

[https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1281/1/Esther%2](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1281/1/Esther%20Zorrilla%20Olivera.pdf)

[0Zorrilla%20Olivera.pdf](https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1281/1/Esther%20Zorrilla%20Olivera.pdf)

Apéndices

Apéndice A. Instrumentos

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTOS

Factores laborales y Burnout

Buen día somos las licenciadas en enfermería, Elizabeth Norma Atencio Cruz y Luz López Apaza, quienes estamos realizando el estudio de Factores laborales y Burnout en el servicio de Centro Quirúrgico del hospital donde usted labora; por ello es necesario obtener información para poder desarrollarla, consideramos de importancia su colaboración y es más los datos recolectados serán exclusivamente para este ámbito investigativo.

Agradecemos su apoyo y participación.

Instrucciones: Lea atentamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea con veracidad.

I. Datos Generales:

Edad

- a) 21 a 30 años () 1
- b) 31 a 40 años () 2
- c) 41 a 50 años () 3
- d) 51 a más años () 4

Sexo

- a) Femenino () 1
- b) Masculino () 2

Primer Instrumento: Factores laborales

Nº	AMBIENTE LABORAL	Sie mpre	Casi Siempre	A	Casi nunca	Nun ca
1	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores					
2	Está en constante presión en su trabajo					
3	Se presentan constantes conflictos en su área					
4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo					
5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada					
USO DE LA TECNOLOGÍA						
6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área					
7	Ha tenido problemas con el manejo de las máquinas en el diagnóstico del paciente					
8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas médicas					
9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente					
10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente					
ORGANIZACIÓN						
11	Considera que su horario es adecuado					
12	Reemplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad					
13	Considera que se respetan sus funciones					
14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas					

Segundo instrumento: Burnout / Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Nº	CANSANCIO EMOCIONAL	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando					
6	Me siento frustrado en mi trabajo					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
DESPERSONALIZACIÓN						
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales					
11	Siento que me he hecho más duro con la gente					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes					
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas					
REALIZACIÓN PERSONAL						
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes					
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes					
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes					
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

Apéndice B. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Primer Instrumento

Validación de factores laborales

V. DE AIKEN DE FACTORES LABORALES

[illegible]

Segundo instrumento

Validación de Burnout

V de AIKEN DE BURNOUT

[illegible]

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar Los Factores laborales y Burnout en enfermeras del Centro quirúrgico, el mismo será aplicado en un hospital de Juliaca, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Factores laborales y estrés laboral, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

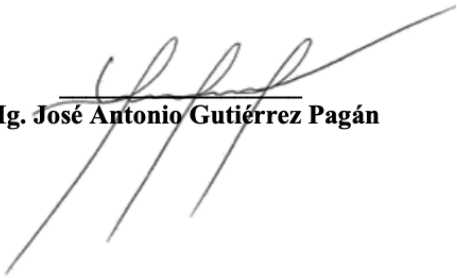


Fecha actual: 18 de diciembre del 2024

Nombres y Apellidos del Juez: Mg. José Antonio Gutiérrez Pagán

Institución donde labora: Contraloría General de La República.
Subdirección Académica.

Años de experiencia profesional o científica: 35 años de experiencia en el ejercicio profesional.
15 años en el ámbito de la investigación.


Mg. José Antonio Gutiérrez Pagán

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

1

0

Observaciones: Punto final al término de las oraciones.

Sugerencias: Están puestos los puntos finales y las palabras que necesitan tilde.

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones: Están ordenadas adecuadamente.

Sugerencias: No

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

1 ☐ 0

0 ☐ 1

Observaciones: Las preguntas se entienden muy bien.

Sugerencias: No sugerencias.

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones: No hay palabras difíciles de entender.

Sugerencias: No hay sugerencias.

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones: La graduación está bien y la pertinencia también.

Observaciones: No hay observaciones.

Sugerencias: Corregir la redacción teniendo cuidado con la puntuación y las tildes.

Fecha: 19 de diciembre de 2024

Valido por: Mg. José Antonio Gutiérrez Pagán.



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

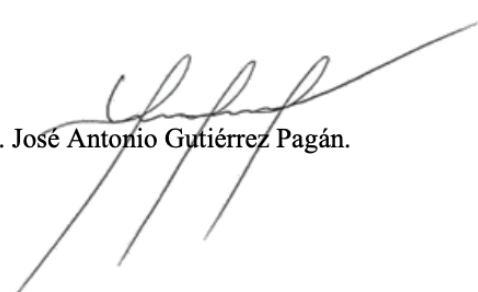
No deben agregarse más preguntas.

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

No se deben eliminar preguntas.

Fecha: 19 de diciembre de 2024

Valido por: Mg. José Antonio Gutiérrez Pagán.



LISTA DE EVALUACIÓN DE FACTORES LABORALES

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensión	N.º	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ambiente Laboral	1	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores.	X		X		X		X		
	2	Está en constante presión en su trabajo	X		X		X		X		
	3	Se presenta constantes conflictos en su área de trabajo.		X		X	X		X		Añadir al final de la oración: <i>de trabajo</i>
	4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	X				X		X		
	5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada.	X				X		X		
Uso de la tecnología	6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos tecnológicos en su área.									Añadir la palabra <i>tecnológicos</i>
	7	Ha tenido problemas con el manejo de las máquinas en el diagnóstico del paciente.	X		X		X		X		
	8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas médicas.	X		X		X		X		
	9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente.		X		X		X		X	Es muy general. No está dirigido específicamente al uso de la tecnología.
	10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente.		X		X		X		X	Es muy general. No está dirigido específicamente al uso de la tecnología.
Organización del trabajo	11	Considera que su horario es adecuado.	X		X		X		X		
	12	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad.	X		X		X		X		
	13	Considera que se respeta sus funciones.	X		X		X		X		
	14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas.	X		X		X		X		

LISTA DE EVALUACIÓN DE BURNOUT
(Versión 1.1)
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Cansancio Emocional	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
	5	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	6	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
	7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
	8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
Despersonalización	10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	11	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
	12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		
	14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
Realización Personal	15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		

3

	16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
	18	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		
	19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X		X		X		X		
	21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores laborales y Burnout)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

Mg. José Antonio Gutiérrez Pagán

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar Los Factores laborales y Burnout en enfermeras del Centro quirúrgico, el mismo será aplicado en un hospital de Juliaca, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Factores laborales y estrés laboral, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Fecha actual: 22 de diciembre del 2024

Nombres y Apellidos del Juez: Mg. Silvia Rosa Chia Acevedo

Institución donde labora: Hospital Ramiro Priale Essalud

Años de experiencia profesional o científica: 32 años



Firma del Juez.
(firma y sello)

SILVIA ROSA CHIA ACEVEDO
ENFERMERA
C.E.P. 20680

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (☒)

NO ()

1

0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (☒)

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (☒)

1→0

0→1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (☒)

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (☒)

NO ()

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (☒)

NO ()

Observaciones _____

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 22 de diciembre del 2024

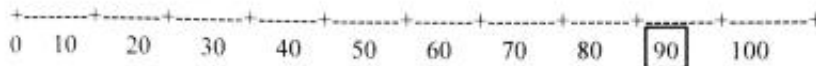
Valido por: Mg. Silvia Rosa Chia Acevedo. FIRMA


Silvia Rosa Chia Acevedo
ENFERMERA
C.E.P. 20550

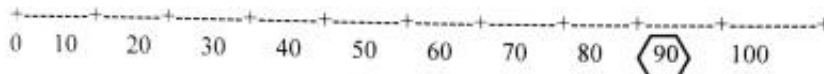
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

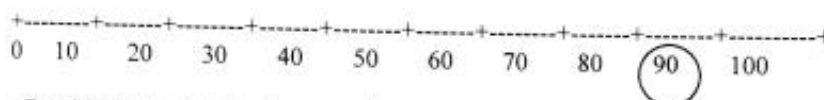
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



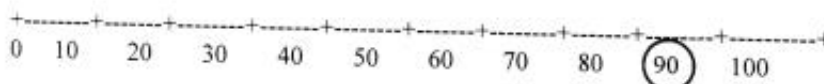
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



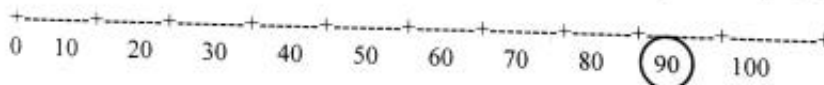
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 22 de diciembre del 2024

Valido por: Mg. Silvia Rosa Chia Acevedo. FIRMA


Silvia Rosa Chia Acevedo
ENFERMERA
C.E.P. 20580

LISTA DE EVALUACIÓN DE FACTORES LABORALES

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensión	N.º	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ambiente Laboral	1	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores.	x		x		x		x		
	2	Está en constante presión en su trabajo	x		x		x		x		
	3	Se presenta constantes conflictos en su área	x		x		x		x		
	4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo	x		x		x		x		
	5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada	x		x		x		x		
Uso de la tecnología	6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área	x		x		x		x		
	7	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente	x		x		x		x		
	8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas	x		x		x		x		
	9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente	x		x		x		x		
	10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente	x		x		x		x		
Organización	11	Considera que su horario es adecuado	x		x		x		x		
	12	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad	x		x		x		x		
	13	Considera que se respeta sus funciones	x		x		x		x		
	14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas	x		x		x		x		

LISTA DE EVALUACIÓN DE BURNOUT

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Cansancio Emocional	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	x		x		x		x			
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	x		x		x		x			
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	x		x		x		x			
	4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	x		x		x		x			
	5	Siento que mi trabajo me está desgastando	x		x		x		x			
	6	Me siento frustrado en mi trabajo	x		x		x		x			
	7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	x		x		x		x			
	8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	x		x		x		x			
	9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	x		x		x		x			
Despersonalización	10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	x		x		x		x			
	11	Siento que me he hecho más duro con la gente	x		x		x		x			
	12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		x			
	13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	x		x		x		x			
	14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	x		x		x		x			
Realización Personal	15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	x		x		x		x			
	16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	x		x		x		x			
	17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	x		x		x		x			

10

	18	Me siento con mucha energía en mi trabajo	x		x		x		x			
	19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	x		x		x		x			
	20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	x		x		x		x			
	21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	x		x		x		x			
	22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	x		x		x		x			

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores laborales y Burnout)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

Fecha: 22 de diciembre del 2024

Valido por: Mg. Silvia Rosa Chia Acevedo. FIRMA


Silvia Rosa Chia Acevedo
ENFERMERA
C.E.P. 20580

(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar Los Factores laborales y Burnout en enfermeras del Centro quirúrgico, el mismo será aplicado en un hospital de Juliaca, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Factores laborales y estrés laboral, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

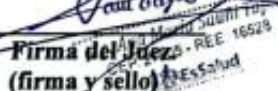
J ☐

Fecha actual: 18 de diciembre del 2024

Nombres y Apellidos del Juez: Mg. Ana María Savini Tania .

Institución donde labora: Hospital Víctor Lazoite Echegaray. Essalud.

Años de experiencia profesional o científica: 33 años


Firma del Juez
(firma y sello) 

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

NO ☒

Observaciones

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

NO-4

Observaciones _____

Sugerencias:

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

NO ()

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

NO (X)

Observaciones: Se sugiere ser mas precisa en las respuestas con menos alternativas.

Observaciones

Sugerencias:

Fecha: 20-12-2024

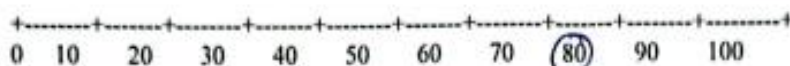
Valido por: FIRMA

My. Ana Maria Simão 16,
CEP 27905 - REE: 70522
A.RESSA@unb.br

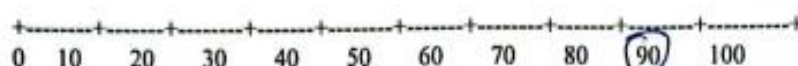
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

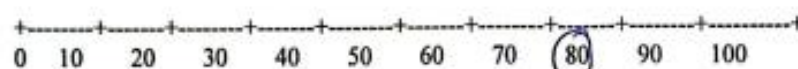
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



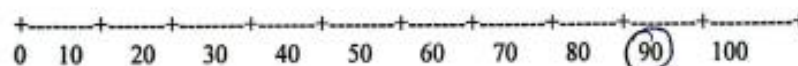
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



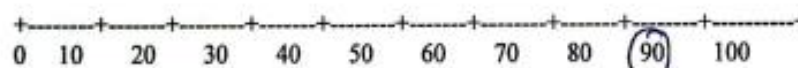
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Exposición del personal a peligros físicos.
Adeuada Iluminación, Ruidos Ambientales.
Tienen un tiempo de descanso apropiado

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Consona Emocional : pregunta 4
Mejorar la formulación de las preguntas. 6 y 7 ~ uso de la Tecnología
(Instrumentos de ?) (Hojas de dx de ?)

Fecha: 20-12-24

Valido por: FIRMA

LISTA DE EVALUACIÓN DE FACTORES LABORALES

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensión	N.º	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ambiente Laboral	1	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores.		X	X		X		X		Especificar Implementos
	2	Está en constante presión en su trabajo	X		X		X		X		
	3	Se presenta constantes conflictos en su área	X		X		X		X		
	4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		X		
	5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada	X		X		X		X		
Uso de la tecnología	6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área		X		X	X		X		Instrumentos Especificar
	7	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente		X		X	X		X		En Centro de utilizan maquinas para el dx.
	8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas	X		X		X		X		
	9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente	X			X		X			Capacitación
	10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente	X			X					Capacitación
Organización	11	Considera que su horario es adecuado	X		X		X		X		
	12	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad	X		X		X		X		
	13	Considera que se respetan sus funciones	X		X		X		X		
	14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas	X		X		X		X		

LISTA DE EVALUACIÓN DE BURNOUT
(Versión 1.1)
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Cansancio Emocional	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa									Igual a pág 8
	5	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	6	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
	7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
	8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa									Igual pre-junto 4
	9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
Despersonalización	10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	11	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
	12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		
	14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
Realización Personal	15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
	18	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		
	19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes		X		X		X		X	Detallar íntimamente?
	21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores laborales y Burnout)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

FIRMA


Dña. Ana María Saura Tapia
C.E.P. 27505 - R.E.E. 16520
A.P. Salud

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar Los Factores laborales y Burnout en enfermeras del Centro quirúrgico, el mismo será aplicado en un hospital de Juliaca, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Factores laborales y estrés laboral, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Fecha actual: 20 de diciembre del 2024

Nombres y Apellidos del Juez: Msc. Viter Gerson Carlos Trinidad

Institución donde labora: Universidad Privada del Noroeste

Años de experiencia profesional o científica: 9 años (Investigador RENACYT)




Firma del Juez.
(firma y sello)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE FACTORES
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

1

0

Observaciones

Cuando se evalúan factores no se deben de trabajar con preguntas bajo escala Likert, bajo la forma de las preguntas podrias trabajar con opciones de respuesta dicotómica. Además es necesario incluir otras dimensiones como: ambientales, presión y exigencia y psicosociales.

Sugerencias: Por ejemplo:

1. ¿Cuenta con los implementos necesario para sus labores?

a) Si

b) A veces

c) No

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (1)

NO ()

1 → 0

0 → 1

Observaciones: Es necesario incluir preguntas más concretas que sean todas escritas en tercera persona de preferencia, se debe de uniformizar.

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones

Sugerencias:

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO (X)

Se dan las sugerencias correspondientes en las observaciones adjuntas

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones: Evitar utilizar preguntas que afirman y otras que niegan. Todas las preguntas deben de ir en una dirección, para evitar la confusión al momento de responder.

Sugerencias: Se dejan las observaciones adjuntas en el instrumento.

Fecha: 20 de diciembre de 2024

Valido por: Msc. Viter Gerson Carlos Trinidad FIRMA:


Viter Gerson Carlos Trinidad
Magister en Ciencias (MSc)
Especialidad en Informática
CIP 090002

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE FACTORES

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Considera que hay sobrecarga de trabajo durante el desarrollo de sus labores?

¿Considera que el clima laboral es saludable?

¿Considera que tiene un ritmo de trabajo exigente?

¿Considera que tiene supervisiones excesivas?

¿El área de trabajo tiene las temperaturas adecuadas para el desarrollo de sus labores?

¿El área de trabajo tiene la limpieza y desinfección adecuadas para el desarrollo de sus labores?

¿Durante el desempeño de sus labores interactúa con pacientes en situaciones críticas?

¿Considera que tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 20 de diciembre de 2024


Viter Gerson Carlos Trinidad
Magister en Psicología Clínica (MSc)
Instituto de Formación
CIP 00002

Valido por: Msc. Viter Gerson Carlos Trinidad FIRMA:

LISTA DE EVALUACIÓN DE FACTORES LABORALES

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Dimensión	N.º	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ambiente Laboral	1	Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores.		X		X	X		X		
	2	Está en constante presión en su trabajo	X		X			X	X		
	3	Se presenta constantes conflictos en su área	X		X			X	X		
	4	Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		X		
	5	Considera que la relación con sus superiores es adecuada	X		X			X	X		
Uso de la tecnología	6	Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área	X		X		X		X		
	7	Ha tenido problemas con el manejo de las maquinas en el diagnóstico del paciente	X		X		X		X		
	8	Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas medicas		X		X		X		X	
	9	Usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente		X		X		X		X	
	10	Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente		X		X		X		X	
Organización		Considera que su horario es adecuado	X		X		X		X		
	11										
	12	Remplaza en algunas ocasiones a sus compañeros que faltan por enfermedad	X		X		X		X		
	13	Considera que se respeta sus funciones	X		X		X		X		
	14	Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas	X		X		X		X		

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE BURNOUT
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()
1 0

Observaciones: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)
1 → 0 0 → 1

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ()

Se dan las sugerencias correspondientes en las observaciones adjuntas

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

Fecha: 20 de diciembre de 2024

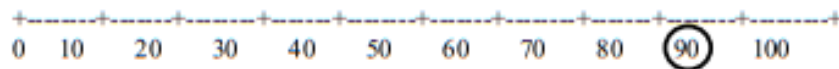

Viter Gerson Carlos Trinidad
Magister en Ciencias Sociales (MCS)
Especialidad en Informática
CIP 000002

Valido por: Msc. Viter Gerson Carlos Trinidad FIRMA:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE BURNOUT

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



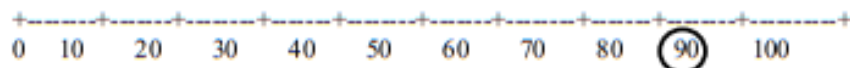
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Ninguno

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ninguno

Fecha: 20 de diciembre de 2024


Viter Gerson Carlos Trinidad
Regístrador Titular (RA)
Unidad de Informática
CIP 00002

Valido por: Msc. Viter Gerson Carlos Trinidad FIRMA:

LISTA DE EVALUACIÓN DE BURNOUT

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

Cansancio Emocional	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
	5	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	6	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
	7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
	8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
Despersonalización	10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	11	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
	12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		
	14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
Realización Personal	15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		

14

	18	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		
	19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X		X		X		X		
	21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Factores laborales y Burnout)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar Los factores laborales y estrés laboral en enfermeras del Centro quirúrgico, el mismo será aplicado en un hospital de Juliaca, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Factores laborales y estrés laboral, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 5

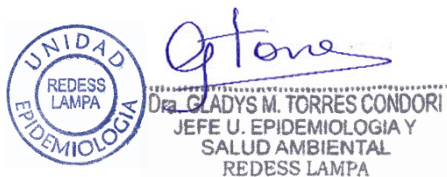
Fecha actual: 17 de diciembre del 2024

Nombres y Apellidos del Juez: Dra. Gladys Maruja Torres Condori

Institución donde labora: Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé

Años de experiencia profesional o científica: ____20

AÑOS_____



Firma del Juez.
(firma y sello)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (x)
1

NO ()
0

Observaciones: falta ortografía

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (x)

NO ()

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1 → 0

NO (x)
0 → 1

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (x)

NO ()

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (x)

NO ()

Observaciones: _____

Observaciones: _____

Sugerencias: _____

Fecha: 13 de diciembre del 2024

Valido por: Dra. Gladys Maruja Torres Condori FIRMA

 
Dra. GLADYS M. TORRES CONDORI
JEFE U. EPIDEMIOLOGIA Y
SALUD AMBIENTAL
REDES LANZA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvasse encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

_____estres_____

Fecha: 13 de diciembre del 2024

Valido por: Dra. Gladys Maruja Torres Condori **FIRMA**



G. Torres
Dra. GLADYS M. TORRES CONDORI
JEFE U. EPIDEMIOLOGIA Y
SALUD AMBIENTAL
REDESS LAMPA

(Versión 1.1)

(Versión 1.1)

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro con-

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

Valido por: Dra. Gladys Maruja Torres Condori FIRMA



Confiabilidad de Factores laborales

Resumen de procesamiento de casos

			N	%
asos	C	Vá	2	1
	lido		4	00,0
		Ex	0	,0
	cluido ^a			
		To	2	1
	tal		4	00,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	14

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación estándar	Varianza	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
[Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesario para sus labores.]	24	3,00	,834	,696	-,981	,472	1,232	,918
[Está en constante presión en su trabajo]	24	3,83	,917	,841	,356	,472	-1,788	,918
[Se presenta constantes conflictos en su área.]	24	3,25	1,189	1,413	,487	,472	-1,273	,918
[Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.]	24	4,25	,608	,370	-,158	,472	-,347	,918
[considera que la relación con sus superiores es adecuada.]	24	4,08	,776	,601	-,150	,472	-1,263	,918
[Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área]	24	2,58	1,060	1,123	,479	,472	,791	,918
[Ha tenido problemas con el manejo de las máquinas en el diagnóstico del paciente]	24	2,83	,565	,319	-,059	,472	,237	,918
[Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas médicas]	24	4,42	,504	,254	,361	,472	-2,048	,918
[usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente]	24	4,00	,722	,522	,000	,472	-,946	,918
[Ante un nuevo reto busca actualizarse constantemente]	24	4,42	,654	,428	-,683	,472	-,424	,918
[Considera que su horario es adecuado]	24	3,25	1,032	1,065	-,550	,472	,420	,918
[Reemplaza en algunas ocasiones a sus compañeras que faltan por enfermedad]	24	3,67	,868	,754	,741	,472	-1,270	,918
[Considera que se respeta sus funciones]	24	3,50	,885	,783	-,411	,472	-,531	,918
[Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas]	24	3,50	1,216	1,478	-,475	,472	-,347	,918
N válido (por lista)	24							

Estadísticos descriptivos								
	Número		Frecuencia		Medias		Desviación	Varianza
	Mostrado	En	Mínimo	Máximo	Estadístico	Media	estándar	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error	Estadístico	Estadístico
	estadístico	estadístico	estadístico	adístico	adístico	estándar	adístico	estadístico
[Su lugar de trabajo cuenta con los implementos necesarios para sus labores.]	2,4	3	1	4	3,00	,170	,834	,696
[Está en constante presión en su trabajo]	2,4	2	3	5	3,83	,187	,917	,841
[Se presentan constantes conflictos en su área.]	2,4	3	2	5	3,25	,243	1,189	1,413
[Tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.]	2,4	2	3	5	4,25	,124	,608	,370
[considera que la relación con sus superiores es adecuada.]	2,4	2	3	5	4,08	,158	,776	,601
[Tiene algún problema con el manejo de instrumentos en su área]	2,4	4	1	5	2,58	,216	1,060	1,123
[Ha tenido problemas con el manejo de las máquinas en el diagnóstico del paciente]	2,4	2	2	4	2,83	,115	,565	,319
[Se interesa por las nuevas máquinas tecnológicas médicas]	2,4	1	4	5	4,42	,103	,504	,254
[usted se capacita constantemente en temas de atención al usuario o paciente]	2,4	2	3	5	4,00	,147	,722	,522
[Ante un nuevo reto busca	2,4	2	3	5	4,42	,133	,654	,428

actualizarse constantemente]								
[Considera que su horario es adecuado]	2 4	4	1	5	3,2 5	, 211	1,0 32	1, 065
[Reemplaza en algunas ocasiones a sus compañeras que faltan por enfermedad]	2 4	2	3	5	3,6 7	, 177	,86 8	,7 54
[Considera que se respetan sus funciones]	2 4	3	2	5	3,5 0	, 181	,88 5	,7 83
[Se queda constantemente más horas después de su salida para completar sus tareas]	2 4	4	1	5	3,5 0	, 248	1,2 16	1, 478
N válido (por lista)	2 4							

Confiabilidad de Burnout

Escala: BURNOUT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
asos	C	2	1
	Vá	4	00,0
	Ex	0	,0
	cluido ^a		
	To	2	1
	tal	4	00,0

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

Estadísticas de fiabilidad

alfa de Cronbach	N de elementos
,896	22

Estadísticos descriptivos

	N	Me dia	De viación estándar	Asimetría	Curtosis
	E stadístico	Est adístico	Est adístico	Err or estándar	Est adístico
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	2 4	3,2 5	,94 4	,80 3	,47 2
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	2 4	2,5 0	,88 5	- ,411	,47 2
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	2 4	2,6 7	1,1 29	,33 7	,47 2
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	2 4	2,5 8	1,1 39	- ,224	,47 2
Siento que mi trabajo me está desgastando	2 4	2,3 3	1,4 04	,57 9	,47 2
Me siento frustrado en mi trabajo	2 4	2,0 8	1,0 60	,30 0	,47 2

Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	2 4	2,5 0	1,2 16	,47 5	,47 2	- ,347	, 918
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	2 4	2,2 5	1,0 32	- ,032	,47 2	- 1,371	, 918
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	2 4	2,1 7	1,3 73	,77 4	,47 2	- ,626	, 918
Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	2 4	2,1 7	1,0 90	,08 1	,47 2	- 1,598	, 918
Siento que me he hecho más duro con la gente	2 4	2,5 8	,88 1	- ,693	,47 2	- ,234	, 918
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	2 4	2,6 7	1,1 29	,33 7	,47 2	- ,041	, 918
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	2 4	2,0 8	,97 4	- ,178	,47 2	- 2,041	, 918
Me parecen que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	2 4	2,8 3	1,0 90	- ,081	,47 2	,32 1	, 918
Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	2 4	3,5 8	,77 6	,91 8	,47 2	- ,639	, 918
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	2 4	3,5 8	,65 4	,68 3	,47 2	- ,424	, 918
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	2 4	3,7 5	,60 8	,15 8	,47 2	- ,347	, 918

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	2 4	3,5 8	,50 4	- ,361	,47 2	- 2,048	, 918
Me siento con mucha energía en mi trabajo	2 4	3,7 5	,73 7	,44 4	,47 2	- ,956	, 918
me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	2 4	3,5 0	,78 0	,00 0	,47 2	- ,158	, 918
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	2 4	3,6 7	,86 8	- ,129	,47 2	- ,475	, 918
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	2 4	2,9 2	,50 4	- ,196	,47 2	1,4 63	, 918
N válido (por lista)	2 4						

Apéndice D. Consentimiento informado

Consentimiento informado

Propósito y procedimientos

Se me ha comunicado que el título del trabajo académico es “Factores laborales y burnout en el personal de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2025”. El objetivo de este estudio es identificar la relación entre los factores laborales y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2025. Este trabajo académico está siendo realizado por las licenciadas en enfermería Elizabeth Norma Atencio

Cruz y Luz López Apaza, la información otorgada será de carácter confidencial y se utilizará solo para fines de estudio.

Riesgos de estudio

Se me ha dicho que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico, asociado con este trabajo académico. Pero como se obtendrá alguna información personal, está la posibilidad que mi identidad pueda ser descubierta por la información otorgada. Sin embargo, se tomarán precauciones como la identificación por números para minimizar dicha posibilidad.

Beneficio de estudio

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

Participación voluntaria

Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación de este proyecto,

Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento

Nombre y apellido: _____

DNI: _____

Fecha: _____

Apéndice E. Matriz de consistencia

Título: Factores laborales y burnout en enfermeras de centro quirúrgico en un hospital de Juliaca, 2025

Problemas	Objetivos	Variable	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable dependiente	Hipótesis general	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Correlacional Corte: Transversal Población: Enfermeras de centro quirúrgico Muestra: 70 enfermeras Técnica: Instrumento: Cuestionario
¿Cómo se relacionan los factores laborales y burnout en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2025?	Identificar la relación entre los factores laborales y burnout en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2025.	Los factores laborales	Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales y burnout en enfermeras de centro quirúrgico de un hospital de Juliaca.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable independiente	Hipótesis específicas	
¿Cómo se relacionan los factores laborales según la dimensión ambiente laboral y burnout en enfermeras del centro quirúrgico del hospital de Juliaca, 2025?	Identificar la relación entre los factores laborales según la dimensión ambiente laboral y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2025.	Burnout	Hi1: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales según la dimensión ambiente laboral y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca.	
¿Cómo se relacionan los factores laborales según la dimensión uso de la tecnología y burnout en enfermeras del centro quirúrgico del hospital de Juliaca, 2025?	Identificar la relación entre los factores laborales según la dimensión uso de la tecnología y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2025.		Hi2: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales según la dimensión uso de la tecnología y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca.	
¿Cómo se relacionan los factores laborales según la dimensión organización y burnout en enfermeras del centro quirúrgico del hospital de Juliaca, 2025?	Identificar la relación entre los factores laborales según la dimensión organización y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital de Juliaca, 2025.		Hi3: Existe una relación estadísticamente significativa entre los factores laborales según la dimensión organización y burnout en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital en Juliaca.	
