

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Centro Quirúrgico

Autores:

Anabelen Begy Quispe Brousett

Nelly Angelica Ortiz Tello

Asesora:

Dra. Keila Ester Miranda Limachi

Lima, junio de 2025

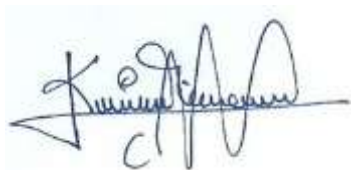
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Dra. Keila Ester Miranda Limachi, 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: **“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025”** de las autoras Quispe Brousett, Anabelen Begy; Ortiz Tello, Nelly Angelica, tiene un índice de similitud de 19% 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 17 días del mes de junio del año 2025.



Dra. Keila Ester Miranda Limachi

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales
de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca,
Lima, 2025**

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Centro Quirúrgico



Mg. Jéssica Esther Ilasaca Ortega
Dictaminador

Lima, 17 de junio de 2025

Índice

Capítulo I.....	7
Planteamiento del problema	7
Identificación del Problema	7
Formulación del Problema.....	9
Problema General.....	9
Problemas Específicos	9
Objetivos de la Investigación	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos.	10
Justificación	11
Justificación teórica.....	11
Justificación metodológica	11
Justificación práctica y social.....	12
Presuposición filosófica	12
Capítulo II.....	13
Desarrollo de las perspectivas teóricas	13
Antecedentes de la investigación.....	13
Marco conceptual	19
Segunda dimensión: Factores Operativos	21
Bases teóricas	21
Definición de términos	22
Capítulo III.....	24

Metodología	24
Descripción del lugar de ejecución.....	24
Población y muestra.....	24
Población	24
Muestra	24
Criterios de inclusión y exclusión.....	25
Tipo y diseño de investigación	25
Formulación de hipótesis.....	25
Identificación de variables	27
Operacionalización de variables.....	28
Técnica e instrumentos de recolección de datos	31
Cuestionario.....	31
Procesamiento y análisis de datos	33
Consideraciones éticas	33
Capítulo IV	35
Administración del proyecto de investigación.....	35
Cronograma de ejecución	35
Presupuesto.....	36
Referencias	37
Apéndice	41

Resumen

El objetivo del estudio será determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral. La metodología de enfoque cuantitativo de corte transversal de diseño no experimental, de alcance correlacional. La población en estudio será de 90 licenciadas en enfermería que laboran en el Hospital de Barranca. Dicha población fue seleccionada a través del muestreo no probabilístico bajo criterios de inclusión; quienes serán los profesionales de enfermería contratados que laboren en el Hospital de Barranca, y exclusión ligada a los profesionales que se encuentren de licencia o de vacaciones y aquellos que no acepten participar del estudio. Se utilizará 2 cuestionarios: Test de Maslach Bournout Inventory consta de 3 dimensiones d_1 Agotamiento Emocional, d_2 Despersonalización, d_3 Realización Personal que consta de 22 preguntas y el Test de Evaluación del Desempeño Laboral que consta de 2 dimensiones d_1 Factores Actitudinales, d_2 Factores Operativos que contiene 24 preguntas, ambos instrumentos son validados y con alta confiabilidad. Los resultados que se esperan alcanzar es poder determinar el grado de relación entre las variables y sus dimensiones. Asimismo, se realizará el análisis inferencial para dar respuesta a las hipótesis planteadas en el estudio.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, enfermería.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

La salud mental de los profesionales de enfermería en centros quirúrgicos se ve cada vez más comprometida debido al estrés laboral constante y a la sobrecarga emocional derivada de su entorno de trabajo altamente demandante, Según la Organización Mundial de la Salud (2022), el agotamiento emocional, físico y mental “conocido como síndrome de Burnout” es consecuencia del estrés prolongado asociado a las rutinas intensas y a las interacciones laborales en servicios críticos como los quirófanos.

Un estudio realizado en Bangladesh evidenció que los profesionales de enfermería que laboran en áreas quirúrgicas, presentaban problemas multidimensionales como despersonalización, ansiedad, falta de motivación, fatiga mental, y una marcada falta de realización personal y profesional, afectando directamente tanto su bienestar como el de los pacientes intervenidos (Razu et al., 2021).

En Italia, durante el brote de COVID-19, se encuestó a 933 trabajadores de salud, entre ellos personal de enfermería quirúrgica, encontrándose que el 57,9 % presentó síntomas depresivos, 65,2 % ansiedad, 55 % síntomas postraumáticos y un 25,61 % agotamiento laboral resultados que reflejan la alta vulnerabilidad emocional del personal que labora en entornos quirúrgicos (Conti et al., 2021).

De igual forma, Montoya et al. (2020), en México, destacaron que el personal de enfermería en Centro Quirúrgico sufre de síndrome de Burnout en un nivel medio (58%) en su mayoría, debido a factores como presión laboral, escasez de recursos y

sobrecarga de trabajo, lo que repercute en despersonalización y baja realización profesional.

A nivel nacional, en Perú Chuquiuri y Contreras (2022) reportan que el 96.8% del personal de enfermería de Centro Quirúrgico presenta niveles medios de Burnout, siendo particularmente crítico en los centros quirúrgicos debido a las largas jornadas, exigencias técnicas, presión por resultados y alto grado de responsabilidad, lo cual genera un desgaste físico y emocional profundo que se refleja en la disminución de la autoestima y una menor calidad en la atención brindada al paciente quirúrgico.

La Organización Mundial de la Salud (2020) reconoce al personal de enfermería que labora en Centro Quirúrgico como un pilar fundamental del sistema sanitario, donde desempeñan un rol central en la atención pre, trans y postoperatoria, sin embargo, su buen desempeño requiere condiciones laborales adecuadas, de lo contrario, el agotamiento compromete la seguridad del paciente.

Por otro lado, el nivel de motivación del enfermero quirúrgico impacta directamente en el desempeño clínico, afectando la calidad de atención, los costos, la precisión en los registros y los indicadores institucionales, en tanto, la sobrecarga laboral, sumada a la escasez de personal —con solo 30 enfermeros por cada 10000 habitantes según la Organización Panamericana de la Salud (2023) incrementa el agotamiento e insatisfacción de quienes trabajan en bloques operatorios, donde la atención requiere máxima concentración y responsabilidad.

Según Quintana y Tarqui (2020), el 73.1% del personal de enfermería que labora en Centro Quirúrgico en Perú presenta un desempeño laboral medio, lo cual se ve aún más acentuado en áreas quirúrgicas donde la presión operativa es constante, asimismo,

Fonseca et al. (2022), en su estudio realizado en Chimbote, encontraron una prevalencia alta del síndrome de Burnout (33.3 %) entre profesionales de salud que labora en áreas quirúrgicas, siendo la despersonalización la dimensión más afectada, lo cual tiene un impacto directo en la calidad de la relación enfermero-paciente.

Esta problemática es especialmente crítica en contextos como el Hospital de Barranca, donde se ha observado que los enfermeros quirúrgicos enfrentan dificultades para gestionar adecuadamente el síndrome de Burnout, en tanto, las consecuencias se manifiestan en bajo rendimiento, irritabilidad, maltrato al paciente y al equipo, fastidio constante y respuestas negativas ante situaciones cotidianas, lo que perjudica la calidad del ambiente laboral y la atención en el centro quirúrgico.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y el desempeño laboral con su dimensión agotamiento personal, en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral con su dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2025?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral con su

dimensión realización personal en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral con su dimensión factores actitudinales en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral con su dimensión factores operativos en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Objetivos Específicos.

Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento personal, con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Identificar la relación entre el síndrome de Burnout con su dimensión factores

actitudinales con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Identificar la relación entre el síndrome de Burnout con su dimensión factores operativos con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Justificación

Justificación teórica

El propósito de este estudio es abordar los vacíos existentes en el conocimiento sobre la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño de las enfermeras de un centro quirúrgico, asimismo, se busca elaborar un marco teórico actualizado que evidencie cómo este síndrome influye negativamente en la salud física, emocional y psicológica del personal, además, los resultados permitirán sistematizar una propuesta que contribuya al desarrollo de las ciencias de la salud y facilite la comprensión del impacto del estrés laboral en el rendimiento profesional de las enfermeras.

Justificación metodológica

El estudio abordará el desarrollo de las variables dentro de contextos específicos, con el fin de evaluar sus dimensiones y proponer mejoras en las condiciones laborales del profesional de enfermería, reduciendo así el riesgo de padecer el síndrome de Burnout y su impacto en el desempeño diario. Asimismo, se espera que este estudio sirva como base para futuras investigaciones en contextos similares, aportando al conocimiento y a la mejora del entorno laboral en el sector salud.

Justificación práctica y social

La importancia práctica de este trabajo permitirá que los profesionales de enfermería y los administrativos conozcan los resultados y evalúen las comodidades del personal, elaboren planes de mejora con el personal, capacitaciones y sesiones de relajación, rediseñando las actividades cotidianas para evitar el agotamiento, despersonalización y estrés laboral y no afecte al desempeño que ellos realizan diariamente para el cuidado del paciente.

Presuposición filosófica

El mayor impulso para mejorar la salud es la práctica saludable, es por ello que importante hablar de estilo de vida saludable, se debe emplear alimentos sanos, el ejercicio diario, la luz del sol, el aire fresco y la temperancia.

Elena G. de White subraya que cuidar de nuestra salud es un deber sagrado, y que también debemos inspirar a otros a asumir esta responsabilidad, del mismo modo, señala la necesidad de combatir toda forma de intemperancia, ya sea en el trabajo, la alimentación, el consumo de bebidas o el uso excesivo de medicamentos, además, resalta la importancia de los grandes remedios naturales que Dios nos ha dado, como el agua pura, esenciales tanto en la prevención como en el tratamiento de enfermedades y en el mantenimiento de la higiene, en este sentido, hace un llamado a no ignorar la importancia de la salud, sino a despertar nuestra conciencia sobre ella, ya que no es correcto, ni grato a Dios, que después de descuidar nuestras responsabilidades físicas, le pidamos que nos libre de las consecuencias de nuestras propias acciones.

La relación entre la mente y el cuerpo es estrecha y profundamente interdependiente; cualquier alteración en el estado emocional puede reflejarse en el

funcionamiento fisiológico del organismo., en tanto, existe evidencia científica la cual respalda que la salud mental influye significativamente en el bienestar físico, asimismo, trastornos emocionales como la ansiedad, la tristeza, la culpa o la desconfianza no solo afectan el equilibrio psicológico, sino que también debilitan el sistema inmunológico, disminuyen la vitalidad y pueden desencadenar o agravar enfermedades

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Rendon et. al. (2022), en un estudio titulado Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización, México, cuyo objetivo fue identificar la prevalencia del síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería; aplicaron una metodología de enfoque cuantitativo de diseño no experimental; la población estuvo compuesta por 90 enfermeros (as) a quienes se les aplicó el cuestionario; entre sus resultados el 55% de las enfermeras presenta un nivel de Burnout alto y el 45% de las mismas tiene un desempeño laboral bajo; en la conclusión muestran que existe relación entre las variables de estudio con un $Rho=0.562$.

Contretas (2021), en su investigación titulada síndrome de Burnout en el personal de enfermería de atención hospitalaria de las especialidades del Instituto Mexicano del Seguro Social en Mexicali, Baja California, tuvo como objetivo identificar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería, uso una metodología de nivel descriptivo correlacional de corte transversal, utilizó como técnica la encuesta y como instrumentó el cuestionario dirigido a 60 enfermeras que laboran en centro quirúrgico, entre sus resultados el 69.7% de las enfermeras presento niveles altos de Burnout, para

la dimensión autorregulación un nivel bajo con 99%, seguido del nivel medio con 48.7% para la despersonalización y bajo con 58,3% para el agotamiento emocional, por lo tanto, existe la necesidad de intervenir de manera urgente para buscar posibles soluciones para fortalecer el desempeño laboral de las enfermeras.

Lais et. al (2021), en su tesis titulada síndrome de Burnout en profesionales de la salud en un escenario pandémico COVID-19: análisis de un hospital universitario, cuyo objetivo fue analizar la repercusión de la pandemia en el desarrollo de SB entre los trabajadores de la salud que laboran para combatir la enfermedad; respecto a la metodología, se aplicó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo básica, trabajo con una población de 73 enfermeras a quienes se les aplicó el Inventario de Maslach, entre sus resultados el 56% de las enfermeras presento un nivel medio de Burnout, para la dimensión despersonalización se tuvo un nivel medio con 65.5% y para el agotamiento emocional se tuvo un nivel moderado con 73.3%.

Glean et al. (2021) realizaron un estudio síndrome de Burnout ante el Sars-CoV2, cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout ante el Sars-CoV-2, estudio que utilizo el instrumento Maslach Inventory, entre sus resultados el 50% de las enfermeras evidenciaron cansancio emocional alto, seguido de un nivel bajo con 64.4% para despersonalización y 58.5% bajo para la realización personal, por lo que se concluye que estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias institucionales de apoyo emocional y bienestar laboral para prevenir el desarrollo avanzado del síndrome de Burnout.

Hungria (2020) realizaron un estudio síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Centro de Salud de Sauces, cuyo objetivo fue identificar el nivel del

Burnout en el personal de enfermería del Centro de Salud de Sauces, estudio básico de diseño no experimental, trabajo con un total de 60 enfermeras a quienes se les aplicó un cuestionario, entre sus resultados el 53% de las enfermeras presentó un Burnout medio, para la dimensión cansancio emocional un nivel alto con 51.7%, seguido del nivel medio con 47% para la despersonalización y alto con 55% para la realización personal, por lo que se concluye que estos hallazgos evidencian la coexistencia de síntomas de agotamiento con una fuerte vocación y compromiso profesional.

Vinueza et al. (2020) en su estudio síndrome de Burnout en enfermeras ecuatorianas durante la pandemia COVID-19, cuyo objetivo fue determinar la ocurrencia e intensidad del Síndrome de Burnout en enfermeros durante la COVID19, estudio transversal, de enfoque cuantitativo, donde participaron 224 enfermeras, entre sus resultados el 45% de los enfermeros presentó agotamiento emocional alto, el 47% tuvo despersonalización media y el 20% tuvo una baja realización personal, por lo que se concluye que existe la necesidad de intervenciones institucionales orientadas a fortalecer el bienestar emocional del personal sin comprometer su percepción de logro profesional.

Antecedentes nacionales, regionales y locales

Huaynalaya y Pérez (2024), en su estudio titulado desempeño laboral y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Microred de Salud Chupaca, 2024, cuyo objetivo fue determinar la relación del desempeño laboral y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Microred de Salud Chupaca. Estudio de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, aplicó como instrumento el cuestionario de Maslach a

una población de 45 enfermeras, entre sus resultados el nivel de Burnout en las enfermeras es alto con 75% y el desempeño laboral bajo con 65%. Por lo tanto, las variables se relacionan entre si con un $Rho=0.562$.

Atoche (2024), en su estudio síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico en Estado de Pandemia por COVID-19, cuyo objetivo fue identificar el nivel del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y descriptivo, el cual utilizó el cuestionario de Maslach, entre sus resultados el 57.6% del personal enfermero tuvo un Burnout medio, seguido del 34.6% bajo y 7.69% alto, se concluye que el personal de enfermería del centro quirúrgico presentó un nivel medio de síndrome de Burnout, asociado a las demandas intensificadas durante la pandemia por COVID-19, reflejando un desgaste emocional moderado y afectación en su bienestar profesional.

Guzmán y Huarhua (2022), en su tesis síndrome de Burnout en el personal de enfermería de áreas críticas de un hospital de Lima Sur, cuyo objetivo fue determinar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de áreas críticas de un Hospital de Lima Sur. Estudio de diseño no experimental de tipo básica, trabo como técnica la encuesta y como instrumento aplico el cuestionario de Maslach a una población de 90 enfermeros, entre sus resultados el 65.6% de los enfermeros presento un nivel medio de Burnout seguido del nivel bajo con 34,4%, en cuanto a la dimensión agotamiento emocional se tuvo un nivel bajo con 62.2%, seguido del bajo con 31.1% y alto con 6.7%, para la despersonalización se tuvo un nivel alto con 14.4%, seguido del bajo con 21.1% y medio con 64.4%, finalmente la realización personal tuvo un nivel bajo con 21.1%, medio con 26.7% y alto con 52.2%. En la conclusión muestran que, en gran mayoría los

niveles de Burnout son medios.

Sotelo y Tamara (2022), en su tesis titulada síndrome de burnout en estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional de Barranca, tuvo como objetivo determinar el nivel del síndrome de burnout en estudiantes de enfermería. La metodología fue de tipo básica de diseño no experimental de enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo compuesta por 100 enfermeras a quienes se les aplicó el instrumento, cuestionario de Maslach, entre sus resultados el 45% de las enfermeras presenta un burnout alto, en cuanto a la dimensión agotamiento emocional fue de nivel alta con 65%, seguida de nivel bajo para la eficacia académica y media para el cinismo con 45%. Por lo tanto, esta situación sugiere la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a la prevención, detección temprana y manejo del estrés laboral, a fin de preservar la salud mental y el bienestar del personal de enfermería, así como garantizar la calidad del cuidado brindado.

Vega (2020), en su tesis titulada síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización, COVID 19, hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao, cuyo objetivo principal fue establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, su metodología fue de tipo básica, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el inventario de Maslach, entre sus resultados el 50% de las enfermeras presentó niveles altos de burnout, para la dimensión agotamiento emocional se tuvo un nivel alto con 38%, para la despersonalización un nivel alto con 56%, y para la realización un 56% de nivel bajo, por lo que se concluye que existe relación significativa entre las variables de estudio con

un $Rho=0.562$.

Cueva (2020), en su tesis Factores asociados al síndrome de burnout en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, cuyo objetivo general fue determinar los factores asociados al Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería. La metodología fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, trabajo con una población de 70 enfermeros a quienes se les aplicó como instrumento el inventario de Burnout, entre sus resultados el 80% de los enfermeros presuntó un nivel medio de burnout. Por lo tanto, existe relación significativa baja con un $Rho=0.470$.

Garay (2021) realizó un estudio respecto al síndrome de burnout en el personal de enfermería en tiempos de pandemia en la clínica Ricardo Palma, cuyo objetivo fue determinar el nivel del síndrome de burnout del personal de enfermería en tiempos de pandemia de la clínica Ricardo Palma, 202; el estudio fue descriptivo de diseño no experimental, la población estuvo constituida por 40 enfermeras, entre sus resultados el 100% del personal de enfermería presentan un nivel medio de Burnout, el 88% presentó niveles bajos de agotamiento emocional, el 68% tuvo despersonalización baja y el 56% presentó un nivel bajo de realización personal; en la conclusión muestran que, existe la necesidad de implementar intervenciones dirigidas a fortalecer el reconocimiento profesional y el equilibrio emocional del personal, con el fin de prevenir el avance del síndrome y mejorar la calidad del entorno laboral.

Sánchez (2021), en su estudio Factores asociados al burnout del personal de Enfermería del Hospital de la Región Cusco, 2021, cuyo objetivo fue determinar los factores asociados al síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital de la Región Cusco, estudio cuantitativo, descriptivo, trabajo con una población de 175

enfermeras, entre sus resultados el 55% de las enfermeras presenta un burnout alto. Por lo tanto, existe la necesidad de implementar programas de intervención psicoemocional, mejorar en las condiciones laborales y estrategias institucionales de apoyo, a fin de prevenir consecuencias más graves en el desempeño del personal y en el sistema de atención en general.

Francia (2020) realizó un estudio Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del instrumento maslach burnout Inventory – Human Service, cuyo objetivo fue describir y comparar los niveles de las dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del instrumento Maslach Burnout Inventory – Human Service, estudio descriptivo y transversal, entre sus resultados el 51.4% presenta niveles altos de agotamiento emocional, el 41.9% presenta despersonalización baja y el 41.8% presenta baja realización personal. En la conclusión, muestran que, existe un impacto significativo del síndrome de Burnout en el desempeño laboral.

Marco conceptual

Síndrome de Burnout

Medina, et al (2021) mencionan que Maslach y Jackson describen al síndrome de Burnout como el Síndrome tridimensional en el que el trabajador presenta cansancio emocional, despersonalización o tratamiento cínico y actitud negativa hacia los clientes, y una baja realización personal, además el Burnout parece ser una respuesta a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde el exceso de contacto con los individuos receptores de servicios produce cambios negativos en las actitudes y en las

conductas hacia estas personas.

Según Gil-Monte (2023), el Burnout implica una alteración del vínculo del profesional con su labor, generando sentimientos de ineficacia, frustración y baja autoestima, afectando no solo el rendimiento sino también las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral. Por su parte, Ramos et al. (2024) señalan que, en profesionales de la salud, este síndrome se agrava por la presión asistencial, la falta de reconocimiento institucional y la exposición continua al sufrimiento humano, factores comunes en entornos hospitalarios y quirúrgicos.

Primera dimensión: Agotamiento emocional

Medina et al. (2021) señalan que el agotamiento emocional y físico en el trabajador se manifiesta como una pérdida de energía y recursos para enfrentar las demandas laborales, siendo provocado principalmente por la sobrecarga de trabajo y los conflictos interpersonales en el entorno profesional.

Segunda dimensión: Despersonalización

Medina et al. (2021) explican que la despersonalización se manifiesta como una actitud fría, apática y distante en el entorno laboral, donde el profesional muestra indiferencia hacia los demás y desarrolla actitudes negativas, lo que afecta las relaciones interpersonales y puede generar sentimientos de culpa.

Tercera dimensión: Realización Personal

Medina et al. (2021) definen la ineficacia, una dimensión del síndrome de Burnout, como una autoevaluación negativa del desempeño, que se traduce en baja productividad, desmotivación e insatisfacción profesional, afectando tanto la ejecución

del trabajo como las relaciones con los pacientes, generando tensión y reacciones de agresividad.

Desempeño laboral

Alvarado (2022) define el desempeño laboral como la capacidad de los trabajadores para realizar eficientemente sus tareas, alineándose con las metas y normas de la institución. Este desempeño depende de las habilidades, conocimientos y personalidad del trabajador, y se ve influenciado por su nivel de satisfacción laboral, constituyendo un factor clave para el éxito organizacional.

Primera dimensión: Factores Actitudinales

Farfán et al. (2021) señalan que la formación de un individuo en su entorno laboral y social impacta directamente en su desempeño. Los principales indicadores de esta formación incluyen la disciplina, que permite alcanzar metas de manera ordenada; la actitud cooperativa, que promueve la solidaridad en el equipo; la iniciativa, que impulsa la mejora de resultados, y la responsabilidad, que implica asumir las propias acciones y el bienestar colectivo en el trabajo.

Segunda dimensión: Factores Operativos

Gonzales et al. (2021) resaltan que el desempeño laboral depende del conocimiento del trabajo, la memoria de información clave, y el cumplimiento de metas y requisitos específicos, asimismo, destacan la importancia de la puntualidad, el trabajo en equipo, y las habilidades de liderazgo y responsabilidad para lograr el éxito profesional.

Bases teóricas

La teoría de Callista Roy describe a los individuos como sistemas holísticos que

interactúan de manera continua con su entorno, que está en constante cambio, en este contexto, la sobrecarga emocional y las demandas laborales en la enfermería, como el cuidado de pacientes, son factores que pueden inducir el Síndrome de Burnout, en tanto, la teoría se basa en dos principios fundamentales, el innato, que hace referencia a aquel proceso adaptativos biológicos no conscientes, y adquirido, el cual se desarrolla a través de las experiencias vividas y el aprendizaje.

Los profesionales de enfermería, según la teoría de Roy, deben afrontar los desafíos derivados de la interacción con su entorno mediante mecanismos de afrontamiento que les permitan mantener un equilibrio psicoemocional, es así que, este equilibrio es fundamental para evitar el desgaste profesional y mejorar la atención que se brinda a través del enfermero – paciente, en tanto, al interactuar con su entorno, debe adaptarse de manera continua para satisfacer las necesidades tanto de los pacientes como propias.

La teoría sugiere que los seres humanos, tanto individualmente como en grupo, son sistemas adaptativos que responden a estímulos internos y externos, lo que subraya la importancia de la adaptación para mantener la salud integral, ello contribuye a prevenir el *burnout* favoreciendo un ambiente laboral más saludable, resaltando un papel esencial de los profesionales de enfermería en el debido cuidado del paciente y la rehabilitación, garantizando el bienestar tanto de ellos mismos como de los pacientes.

Definición de términos

Desempeño laboral: Según García (2022), el desempeño laboral se refiere a la

ejecución de funciones, abarcando tanto la realización de tareas como la interacción con compañeros y clientes, así como la capacidad para resolver problemas.

Innato: Se refiere a aquellos atributos o capacidades que un individuo posee de manera innata, los cuales están presentes desde su nacimiento y son inherentes a su naturaleza biológica (Núñez, 2022).

Síndrome de *Burnout*: El síndrome se define como un conjunto de manifestaciones clínicas que ocurren simultáneamente y están asociadas a una enfermedad o trastorno determinado. Estas manifestaciones pueden ser físicas, psicológicas o ambas, y su presencia conjunta permite identificar patrones específicos en la condición del paciente (Sánchez, 2020).

Teoría: La teoría se refiere a un conjunto organizado de principios, reglas y conocimientos relacionados con una ciencia, doctrina o actividad, sin considerar sus posibles aplicaciones prácticas (Luna, 2022).

Profesional de Enfermería: Según Potter y Perry (2021), el profesional de enfermería actúa como cuidador, defensor del paciente, educador y coordinador del cuidado, estableciendo una relación terapéutica con el usuario para promover su bienestar integral.

Centro Quirúrgico: Brunner y Suddarth (2020) definen al centro quirúrgico como un entorno donde convergen recursos humanos, tecnológicos y logísticos orientados a la intervención quirúrgica segura, con una planificación precisa del tiempo y del procedimiento.

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El Hospital de Barranca Cajatambo, ubicado en el distrito de Barranca en la ciudad de Lima, fue inaugurado en 1939 como Beneficencia Pública de Barranca. En 1969, pasó a depender del Ministerio de Salud Pública, apadrinada por el ex presidente de la Republica Mariscal Oscar R. Benavides, en 1986 se independizó de Huacho, convirtiéndose en la Unidad Territorial de Salud Barranca Cajatambo. Actualmente, el hospital cuenta con 12 departamentos, entre ellos Medicina, Cirugía, Pediatría, Ginecología y Emergencias, y es supervisado por la Unidad Departamental de Lima Norte.

El Departamento de Cirugía está a cargo de un jefe médico, quien coordina con la jefa de enfermeras, el mismo que está compuesto por 20 enfermeras que trabajan en turnos rotativos, junto con 30 técnicos de enfermería, 5 anestesiólogos y 12 trabajadores de limpieza. Esta estructura permite al hospital ofrecer atención integral a la comunidad, con un personal especializado en diversas áreas.

Población y muestra

Población

La población estará conformada por 90 licenciadas de enfermería que vienen laborando en el Hospital de Barranca-Lima.

Muestra

El tipo de muestreo será no probabilístico a criterio del investigador, bajo los siguientes criterios:

Criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión:

Profesionales de enfermería contratados que laboren más de 1 mes en el Hospital de Barranca.

Exclusión:

Profesional de enfermería que se encuentren de licencia o de vacaciones.

Profesional de enfermería que no acepten participar del estudio.

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, debido a que recoge datos a través de instrumentos validados para trabajarlos en herramientas de uso científico, a fin de dar respuesta de las preguntas de investigación, diseño no experimental, porque no se realizará ninguna intervención con la población, de corte transversal, pues los datos se recogerán en un solo momento, según el alcance de los resultados y la secuencia de la información, tipo correlacional de análisis vi variable porque se pretende establecer la relación entre ambas variables (Hernández et al., 2014).

Formulación de hipótesis**Hipótesis General**

Ha: Existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Ho: No existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Hipótesis Específicas

Ha: Existe relación entre el síndrome de *burnout* en su dimensión agotamiento personal, despersonalización y realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital, Lima, 2025.

Ho: No existe relación entre el síndrome de *burnout* en su dimensión agotamiento personal, despersonalización y realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Ha: Existe relación entre el Síndrome de *burnout* en su dimensión agotamiento personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Ho: No existe relación entre el síndrome de *burnout* en su dimensión agotamiento personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Ha: Existe relación entre el síndrome de *burnout* en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Ho: No existe relación entre el síndrome de *burnout* en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Ha: Existe relación entre el síndrome de *burnout* en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Ha: No existe relación entre el síndrome de *burnout* en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Barranca, Lima, 2025.

Identificación de variables

Variable de estudio 1: síndrome de burnout.

Variable de estudio 2: desempeño laboral.

Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Síndrome de Burnout	Medina, et al., (2018) explican que, según Maslach y Jackson, el síndrome de Burnout se compone de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal.	El Síndrome de Burnout será evaluado utilizando el Maslach Burnout Inventory, desarrollado por Christina Maslach y adaptado por Aquino, J, la medición se llevará a cabo mediante escala tipo Likert, a través de las dimensiones: Agotamiento	Agotamiento Emocional (1-2-3-4-5-6-7-8-9) Despersonalización (10-11-12-13-14-15) Realización Personal (16-17-18-19-20-21-22)	Sobrecarga Laboral Vacío Emocional Fatiga Deshumanización Sentimiento de Culpabilidad. Desmotivación Sentimiento de Insatisfacción profesional.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

		Emocional, Despersonalización y Realización Personal.			
Desempeño Laboral	Según Alvarado (2022), el desempeño laboral se entiende como la capacidad de los empleados para cumplir con los objetivos de la organización de manera eficiente, en cumplimiento con las normativas establecidas.	La variable Desempeño Laboral será medida a través del Test Evaluación de Desempeños Laborales, de autoría de Aquino, J, a través de las dimensiones: Factores actitudinales y Factores Operativos.	Factores Actitudinales (1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13) Factores Operativos (14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24)	Disciplina Actitud Cooperativa Iniciativa Responsabilidad Habilidad de Seguridad Discreción Presentación Personal Creatividad Capacidad de Realización Conocimiento de Trabajo Calidad Cantidad Exactitud	

				Trabajo en equipo Liderazgo	
--	--	--	--	--------------------------------	--

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Cuestionario

La encuesta es una técnica que se utiliza para obtener datos ordenados mediante preguntas dirigidas a una muestra representativa de individuos, con el fin de obtener información relevante.

Instrumento

Para la variable 1, se utilizará el instrumento N.º 1 denominado Test de Maslach Burnout Inventory en síndrome de burnout, elaborado por la Psicóloga Maslach. instrumento desarrollado en el año 1970, el mismo que fue modificado por Aquino, J. en el año 2022 en Lima, el cual para su aplicación tendrá un tiempo de aplicación de 15 a 20 minutos, dicho instrumento consta de 22 preguntas, el cual se divide en 3 dimensiones: Agotamiento Emocional (9 ítems); 2. Realización Personal (7 ítems) y 3. Despersonalización (6 ítems) con opciones de respuesta tipo escala Likert, y baremos de medición: Bajo (0-22), medio (23-26) y alto (27 -35), la validación del instrumento fue realizada por juicio de expertos obteniendo un valor de 90% y una alta confiabilidad de 0.982 a través del Alfa de Cronbach.

Tabla 1. Valores de las dimensiones de Maslach Burnout Inventory

	BAJO	MEDIO	ALTO
Agotamiento Emocional	0 - 18	19-26	27 - 35
Despersonalización	0 - 5	6 - 9	10 - 13

Falta de Realización	0 - 33	34 - 39	38 - 43
Personal			

Respecto, a la variable 2, se utilizará el instrumento N° 2 sobre el desempeño laboral elaborado por el autor Aquino, J en el año 2022 en Lima, el cual tendrá un tiempo de ampliación de 20 minutos, este instrumento cuenta con 24 preguntas divididas en dos dimensiones: 1. Factores Actitudinales (13 ítems) y 2. Factores Operativos (11 ítems) respectivamente, y baremos con rangos de: Bajo (0-24); la validación del instrumento fue realiza a través de juicio de expertos obteniendo un valor de 89% y una alta confiabilidad de 0.975 a través del Alfa de Cronbach.

Tabla 2. Valores de las dimensiones del Test de evaluación de los desempeños laborales

	BAJO	MEDIO	ALTO
Factores Actitudinales	0 - 16	17-24	25 - 30
Factores Operativos	0 - 6	7 - 10	11 - 14

Validez y confiabilidad

Variable 1: La validación del instrumento fue realizada por juicio de expertos obteniendo un 90%, con la confiabilidad de Alfa de Cronbach del 0.982.

Variable 2: La validación del instrumento fue realizada por juicio de expertos obteniendo un 89% y una confiabilidad de 0,975 en una prueba piloto con 24 personas.

Proceso de recolección de datos

Previo al proceso de recolección de datos, se establecerán coordinaciones con las instancias correspondientes del hospital, como la oficina de ética, la Dirección de Investigación y Docencia, así como con la jefatura general de enfermería y la jefatura del centro quirúrgico, con el propósito de solicitar y gestionar los permisos necesarios para la ejecución del trabajo de investigación. Una vez obtenidas las autorizaciones, se procederá a informar a los profesionales de enfermería acerca de los objetivos del estudio, resaltando el carácter confidencial y anónimo de sus respuestas. Finalmente, se verificará que los participantes cumplan con los criterios de inclusión y exclusión establecidos, y se aplicará la encuesta de forma adecuada y respetuosa, asegurando la validez del proceso de recolección de datos.

Procesamiento y análisis de datos

Para el tratamiento estadístico de los datos, se empleará el software SPSS versión 26, en donde se crearán tablas y gráficos en función a las variables y dimensiones de estudio. Asimismo, en el análisis bivariado se aplicarán tablas de contingencia, y la selección de pruebas estadísticas dependerá de la normalidad de los datos, la cual será evaluada previamente mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

Consideraciones éticas

Para la recolección de datos del estudio será primero aprobado por comité de ética de la Facultad de Ciencias de la Salud seguidamente se solicitará la aprobación del Hospital de Barranca, Lima, a continuación se solicitará el consentimiento informado a cada participante, previa constatación de los cuestionarios, siendo entregados en la primera hoja del cuestionario, cabe resaltar que todos los datos recolectados en esta

investigación se mantendrán en confidencialidad aplicando los principios éticos durante el proceso: Autonomía, antes de ejecutar el instrumento se preguntará a los trabajadores si desean participar del estudio de investigación, Justicia, se les explicará a los trabajadores el estudio de investigación y el objetivo sin ninguna discriminación, no Maleficencia, la investigación no cambiará la integridad biopsicosocial de los trabajadores.

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

Descripción de Actividades		AÑO 2025															
		FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Proyecto	Búsqueda de información	X	X	X	X												
	Elaboración de proyecto		X	X	X												
	Aprobación de proyecto					X	X										
Ejecución	Recolección de datos							X	X	X							
	Procesamiento y análisis de datos										X	X					
Redacción	Redacción de borradores del artículo												X	X			
	Dictaminación del artículo														X		

Elaboración y proceso de sumisión del artículo																			X	X
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---

Presupuesto

Tipo de Recursos	Cantidad	Precio por Unidad	Precio Total
Lapiceros	1ciento	0.50	50
Papel Bond	1millar	1	15
Pasajes	150	2	300
Servicio de Internet	1 por cada participante	100	200
Laptop	2	3000	6000
Imprevistos	1	200	200
Total			6865

Referencias

- Alvarado, J. (2022). Evaluación del desgaste profesional en enfermeros quirúrgicos en contexto hospitalario. *Revista Enfermería Integral*, 16(2), 33–40.
- Brunner, L. S., & Suddarth, D. S. (2020). *Enfermería médico-quirúrgica: valoración y manejo de enfermedades* (14.^a ed.). Lippincott Williams & Wilkins.
- Chuquiyuri, J., & Contreras, M. (2022). *Síndrome de Burnout en enfermeras de un Hospital Nacional de Lima, 2022* [Universidad María Auxiliadora]. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/939/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Conti, C., Fontanesi, L., Lanzara, R., Rosa, I., Doyle, R. L., & Porcelli, P. (2021). Burnout status of italian healthcare workers during the first COVID-19 pandemic peak period. *Healthcare (Switzerland)*, 9(5), 1-13. <https://doi.org/10.3390/healthcare9050510>
- Farfán, M., Ríos, C., & Tello, A. (2021). Estrés ocupacional, fatiga emocional y desempeño del personal de enfermería quirúrgica. *Revista de Investigación en Salud y Trabajo*, 30(3), 123–129.
- Fonseca, V. M. V., Pasos, J. C. G., Martínez, J., & Salgado, A. (2019). Relación entre el Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*, 23(4), 325-331. <https://doi.org/10.21840/siic/158957>.
- Francia, J. (2020). Describir y comparar los niveles de las dimensiones Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal del instrumento Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey (MBI-HSS). [Tesis de Pregrado,

Universidad Nacional Federico Viallarreal] repositorio de la UFV.
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5535/UNFV_FP_Francia_Huapaya_Josselin_Marleny_Titulo_profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Garay, M. (2021). Nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidadde Cuidados Intensivos Neonatal en tiempos de pandemia de la Clínica Ricardo Palma 2021. [Tesis de Pregrado, Universidad San Martín de Porras] Repositorio de la USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8994>
- García, A. (2022). Clima organizacional y agotamiento emocional en enfermeras de pabellón. *Salud Laboral y Enfermería*, 11(2), 87–94.
- Glean, D., Almeida I, Casal M, Rosales O y Calderon J. (2021). Prevalencia del Síndrome de Burnout ante el Sars-CoV-2, Cuba. 1ra Jornada científica Virtual de Enfermería. <https://promociondeeventos.sld.cu/enfermeriahabana2021/files/2021/05/DaliaGlean.pdf>
- Gonzales, R., Vega, N., & Montes, P. (2021). Relación entre Síndrome de Burnout y desempeño clínico en quirófano. *Revista Andina de Salud Ocupacional*, 15(1), 66–74.
- Gil-Monte, P. (2023). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): Evaluación y prevención*. Ediciones Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del pilar. (2014). Metodología de la Investigación.
- Hungría, M. (2020). Síndrome de Burnout producido por COVID-19 en personal del Centro de Salud Saucos, Guayaquil - Ecuador, 2020. (Tesis de Maestría,

- Universidad César Vallejo). <https://oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/61423>
- Luna, D. (2022). Afectación del Burnout en la calidad del cuidado en centros quirúrgicos. *Cuidado y Práctica Enfermera*, 9(3), 101–108.
- Medina, L., Sánchez, D., & Guzmán, P. (2021). Carga emocional y desempeño profesional en enfermeros de áreas críticas. *Revista de Salud Pública y Gestión Hospitalaria*, 18(1), 44–50
- Montoya, M. S. R., Peña, S. L. P., Villa, E. A. H., Hernández, R. I., Vargas, M. R., & Ocaño, M.
- Núñez, F. (2022). Factores institucionales que influyen en el desempeño del personal de enfermería quirúrgica. *Revista de Estudios Sociales en Salud*, 7(4), 142–149.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Situación de Enfermería en el mundo del 2020*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. 2022. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Organización Panamericana de la Salud. (2023). *La Enfermería en la región de las Américas-2023*. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria-parteria/enfermeria-region-americas-2023>
- Potter, P. A., y Perry, A. G. (2021). *Fundamentals of nursing* (10th ed.). Elsevier.
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. *Rev. Ciencia y Cuidado*, 20(1), 123-132. Disponible en:

<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020%0Ahttp://revistasum.umanizales.edu.co/%20ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>

Razu, S. R., Yasmin, T., Arif, T. B., Islam, M. S., Islam, S. M. S., Gesesew, H. A., & Ward, P. (2021). Challenges Faced by Healthcare Professionals During the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Inquiry From Bangladesh. *Frontiers in Public Health*, 9(August).

<https://www.frontiersin.org/journals/public-health/articles/10.3389/fpubh.2021.647315/full>

Ramos, D., Castillo, L., y Méndez, A. (2024). Factores asociados al síndrome de Burnout en profesionales sanitarios en áreas críticas: Revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Psicología de la Salud*, 12(1), 22-35.

<https://doi.org/10.1016/j.rlps.2024.01.003>

Sánchez, B. (2021). Factores asociados al Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia de la COVID-19 en un Hospital de la Región Cusco, 2021. [Tesis de Pregrado, Universidad Andina del Cusco] Repositorio de la UAC.

<https://repositorio.uandina.edu.pe/item/d3bfca5c-608f-4f5b-8924-929cd7db18df>

Sánchez, L. (2020). Evaluación del desempeño laboral y estrés crónico en enfermeras de salas quirúrgicas. *Revista de Gestión en Enfermería*, 5(1), 15–22.

Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Pino, D., Tapia, E., Vinueza, M. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19.

<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708/version/750>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Presentación:

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

A. Datos Personales:

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

1. Edad:
2. Sexo: a) Femenino b) Masculino
3. Estado Civil: a) Soltera b) Casada c) Divorciada d) Otros _____
4. Condición de Trabajo: a) Contratado b) Nombrado
5. Tiempo de Servicio en Centro Quirúrgico: _____ años
6. Además de laborar en esta institución labora en otro lugar: SI () NO ()
7. Ha recibido capacitación relacionada a manejo de estrés, técnicas de relajación, etc. SI () NO ()

SÍNDROME DE BURNOUT – MALASH

A cada uno de los enunciados debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 0	Algunas veces al año o menos: 1
Una vez al mes o menos: 2	Una vez a la semana: 3
Algunas veces al mes:4	Todos los días: 5

INSTRUCCIONES

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

Dimensión 1: Agotamiento Emocional	Nunca	Algunas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una vez a la semana	Algunas veces al mes	Todos los días
1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo						
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo						
3. Me siento Fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.						
4. Trabajar todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo de mi parte.						

5.Fácilmente comprendo cómo se sienten los pacientes						
6. Me siento “totalmente agotado” por mi trabajo.						
7. Me siento frustrado con mi trabajo						
8.Creo que estoy trabajando demasiado						
9. Trabajar directamente con personas me produce estrés.						
Dimensión 2: Despersonalización	Nunca	Algunas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una vez a la semana	Algunas veces al mes	Todos los días
10. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.						
11. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión o tarea.						
12. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocional - mente						
13. No me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.						
14. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas						
15. Considero que trabajar es un gran esfuerzo.						

Dimensión 3: realización Personal	Nunca	Algunas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una vez a la semana	Algunas veces al mes	Todos los días
16. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.						
17. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.						
18. Me siento muy activo.						
19. Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes.						
20. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.						
21. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.						
22. En mi trabajo trato los problemas emocionales calmado						

TEST DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Instrucciones: Favor de marcar con una X el criterio que usted considere de acuerdo con la evaluación realizada, es importante mencionar que solo se debe de marcar un criterio.

Nunca. (1) Casi nunca. (2) A veces. (3) Casi siempre. (4) Siempre (5)

N	Dimensión 1: Factores Actitudinales	1	2	3	4	5
1	Acato totalmente los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas					
2	Me encuentro permanentemente en mi puesto de trabajo, es innecesario indagar por mi destino					
3	Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren					
4	En mi trabajo me anticipo a los sucesos y propongo acciones y procedimientos para atenderlos y resolverlos					
5	Realizo con responsabilidad las funciones y deberes propios de mi puesto laboral sin requerir supervisión permanente.					
6	Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo.					
7	Estoy absolutamente seguro(a) de todas mis acciones en el trabajo.					
8	Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados.					
9	Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo.					
10	Es mi deber usar el uniforme de trabajo completo durante mi jornada laboral					
11	Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales.					
12	Me siento feliz, satisfecho(a) y completo(a) con mi trabajo.					
13	Disfruto el puesto laboral que tengo, el cual me llena de alegría, es una gran satisfacción el hecho de realizarlo.					
		1	2	3	4	5
N	Dimensión 2: Factores Operativos					
14	Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo.					

15	Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral.					
16	Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario.					
17	Si cometo errores los reporto en forma de informes para su posterior corrección.					
18	Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión.					
19	Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo.					
20	La frecuencia de mis errores es muy poca o casi nula. Suelo tener exactitud en mi trabajo.					
21	Participó activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando la colaboración no implique la satisfacción del interés propio.					
22	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío.					
23	Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente.					
24	Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo.					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

▲ (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el "Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería que Laboran el Centro Quirúrgico del Hospital de Barranca, Lima, 2025"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha Actual: 15 de Abril

Nombres y Apellidos de Juez: Cotera Vicharra, Milagros Consuelo

Institución donde Labora: Catedrática en DPS en la Universidad Nacional de Callao

Años de Experiencia Profesional o Científica: 16 Años



Cotera Vicharra, Milagros Consuelo

DNI N° 43004763

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el "Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería que Laboran el Centro Quirúrgico del Hospital de Barranca, Lima, 2025"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 2

Fecha Actual: 15 de Abril

Nombres y Apellidos de Juez: Borja Meza, Sally Stephanie

Institución donde Labora: Hospital Regional de Huacho

Años de Experiencia Profesional o Científica: 10 Años



Borja Meza, Sally Stephanie

DNI N° 46486313

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería que Laboran el Centro Quirúrgico del Hospital de Barranca, Lima, 2025”

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha Actual: 15 de Abril

Nombres y Apellidos de Juez: Hernandez Escate, Monica Yanett

Institución donde Labora: ESSALUD Huacho

Años de Experiencia Profesional o Científica: 05 Años



Hernandez Escate, Monica Yanett

DNI N° 43004763

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el "Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería que Laboran el Centro Quirúrgico del Hospital de Barranca, Lima, 2025"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 4

Fecha Actual: 15 de Abril

Nombres y Apellidos de Juez: Bustamante Villanueva, Miluska Pamela

Institución donde Labora: Hospital de Barranca Cajatambo – SBS

Años de Experiencia Profesional o Científica: 7 Años



Bustamante Villanueva, Miluska Pamela

DNI N° 47661735

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir el "Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería que Laboran el Centro Quirúrgico del Hospital de Barranca, Lima, 2025"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 5

Fecha Actual: 15 de Abril

Nombres y Apellidos de Juez: Yallico Calmett, Lourdes Amparo

Institución donde Labora: Docente en la Universidad Norbert Wiener

Años de Experiencia Profesional o Científica: 05 Años



Yallico Calmett, Lourdes Amparo

DNI N° 21464340

<p>K</p> <p>El número de</p> <p>ítems = 2</p> <p>S</p> <p>Sumatoria de las Varianzas = 9.5</p> <p>de los Ítems = 2</p> <p>S</p> <p>La Varianza de la suma de = 09.</p> <p>los Ítems = 94</p>	<p>$\frac{2}{1}$</p> <p>α</p> <p>$\alpha^2 = .063$</p>	<p>$1 - .063 = .937$</p> <p>$\alpha^2 = .063$</p>	<p>98.</p> <p>16%</p> <p>La confiabilidad es</p> <p>Aceptada</p>
---	--	---	--

Apéndice D: Consentimiento informado

Yo:con DNI N.º
....., a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023”. Habiendo sido informada/o del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confiabilidad.

DNI N.º

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023

Problema	Objetivos	Variabes	Hipótesis	Metodología
Problema General	Objetivo General	Variable 1	Hipótesis General	
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Barranca – Lima, 2023?	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023.	Síndrome de Burnout	<p>Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Población: Licenciadas que Laboran en el Hospital de Barranca.</p> <p>Muestra: 90 Licenciadas</p>

			Barranca -Lima, 2023.	de Enfermería que Laboran en el Hospital de Barranca. Técnica: Encuesta Instrumento: Variable 1: cuestionario del Test de Maslach Burnout “Inventory en Síndrome de Burnout”
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Variable 2	Hipótesis Específicas	Variable 2: Cuestionario del Test de Evaluación de los Desempeños Laborales.
¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y el desempeño laboral con su dimensión agotamiento personal, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del	Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento personal, con el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del hospital	Desempeño Laboral	Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento personal, despersonalización y realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería	

<p>Hospital Barranca - Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral con su dimensión de despersonalización en profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023?</p>	<p>Barranca - Lima, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del hospital Barranca - Lima, 2023.</p>		<p>del Centro Quirúrgico del Hospital - Lima, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento personal, despersonalización y realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca -Lima, 2023.</p>
<p>Barranca - Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral con su dimensión de realización personal en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023.</p> <p>Identificar la relación</p>		<p>Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout con su dimensión y desempeño laboral con su dimensión factores actitudinales en los profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Barranca – Lima, 2023?</p>	<p>entre el síndrome de Burnout con su dimensión factores actitudinales con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Barranca – Lima, 2023.</p> <p>Identificar la relación</p>		<p>del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca -Lima, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca -Lima, 2023.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout con su dimensión y desempeño laboral con su dimensión factores operativos en los profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Barranca – Lima, 2023?</p>	<p>entre el síndrome de Burnout con su dimensión factores operativos con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Barranca – Lima, 2023.</p>		<p>Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del</p>

			<p>Hospital Barranca - Lima, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023.</p> <p>Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca - Lima,</p>
--	--	--	---

			<p>2023.</p> <p>Ha: No existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023.</p>
--	--	--	--

Apéndice F: Autorización institucional

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

Doctor Jorge Luis Ruiz Prieto

**DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO -
BARRANCA**

Estimado Dr.:

Me dirijo a usted con el fin de solicitar su autorización para la aplicación de nuestro proyecto de investigación titulado ***“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023”***.

Este proyecto de investigación tiene como objetivo: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Barranca - Lima, 2023. Los resultados proporcionarán información clave para desarrollar estrategias preventivas y mejorar la gestión del personal, optimizando así el bienestar de los profesionales y la atención al paciente.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud y quedo a su disposición para proporcionar cualquier información adicional que considere necesaria, asimismo, nos comprometemos a seguir los lineamientos éticos y administrativos establecidos por el hospital y a cumplir con los protocolos correspondientes durante todo el proceso de investigación.

Sin más, agradezco su colaboración y espero contar con su apoyo para la realización de este importante proyecto.

Atentamente,

Quispe Brousett, Anabelen

DNI N° 73238147

Begy Ortiz Tello, Nelly Angelica

DNI N.º44621977