



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Trabajo Académico**

Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los  
profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima, 2023

**Para optar el Título de  
Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**

**Presentado Por:**

**Autora:** Vega Yanayaco, Marisol

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-5474-4844>

**Asesor:** Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

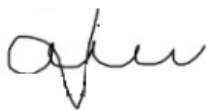
Yo, Vega Yanayaco, Marisol, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima, 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Mori Castro, Jaime Alberto, DNI N° 07537045, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>, tiene un índice de similitud de 16 (Dieciseis) %, con código oid:14912:335091953, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor(a)  
 Vega Yanayaco, Marisol  
 DNI N° 10662890



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Mori Castro, Jaime Alberto  
 DNI N° 07537045

Lima, 29 de Octubre de 2023

### **DEDICATORIA:**

Mi proyecto actual al señor está destinado, quien me ha guiado todos los días estos últimos años y me ha bendecido con un hogar maravillosa, que incluye esposo, mis hijos, mi difunto padre, mi madre y mi hermano, quienes siempre me han apoyado.

**AGRADECIMIENTO:**

A mi docente de forma especial Mg. Mori Castro J.,  
por paciencia y comprensión durante el tiempo que se  
desarrolló este estudio.

**Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>**

## **JURADO**

**Presidente** : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

**Secretario** : Mg. Fuentes Siles Maria Angelica

**Vocal** : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

## INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACTO	x
<b>1.EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	7
1.4.1. Teórica	7
1.4.2. Metodológica	7
1.4.3. Práctica	8
1.5. Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1. Temporal	8
1.5.2. Espacial	8
1.5.3. Unidad de análisis o población	8
<b>2.MARCO TEÓRICO</b>	<b>9</b>
2.1. Antecedentes	9
2.2. Base Teórica	13
2.3. Formulación de hipótesis	19

<b>3.METODOLOGÍA</b>	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	24
3.7.3. Validación	25
3.7.4. Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos	27
<b>4.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	27
4.1. Cronograma de actividades	28
4.2. Presupuesto	29
<b>5.REFERENCIAS</b>	30
Anexos	38
Anexo1: Matriz de consistencia	39
Anexo 2: Instrumentos	40
Anexo 3: formato de consentimiento	41



## Resumen

Este estudio lleva por título: “Síndrome de Burnout y su asociación con la productividad laboral de enfermeras del centro quirúrgico del Instituto en Lima, 2023.” Objetivo: examinar la asociación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral entre enfermeras del sector quirúrgico del Instituto en Lima, 2023, el estudio es correlacional, transversal, estará compuesta por un total de 80 enfermeras que laboral, síndrome burnout se medirá según su cuestionario con 22 ítems distribuidos en dimensiones diferentes que son los siguiente: dimensión agotamiento, dimensión des personalidad y dimensión de realización y el desempeño laboral se medirá a través de 12 preguntas de 3 fases: logro de de estudio experimental correlaciona y transversal en una sala quirúrgica, los instrumentos que utilizaran es el cuestionario; creado y adaptado El cuestionario del síndrome de burnout fue hecho por Maslach Burnout (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson (1981), fueron validados por juicio de expertos. la confiabilidad que tiene de subescalas agotamiento emocional, despersonalización y realización personal fue de 82,80,85 correspondientemente, La confiabilidad de este instrumento es muy alto, segundo instrumento creado por Campos Huares, Melani (2017), y modificado por Gutiérrez Villafuerte Geraldine (2018), donde aplica el método hipotético-deductivo. Presentado ante el juicio de especialistas y coeficiente de Spearman Brown con la primera dimensión (0.750), en la segunda (0.799) y con la tercera (0.538), Tras la recogida de datos, éstos se analizarán mediante la prueba de correlación de Spearman (Rho se presentarán los resultados mediante el sistema de SPSS 26.0 a través de gráficos que evaluarían la relación entre las 2 variables del estudio.

Palabras claves: síndrome burnout, relación con la productividad laboral

## **Abstract**

This study is titled: “Burnout syndrome and its association with the work productivity of nurses at the Institute's surgical center in Lima, 2023.” Objective: to examine the association between burnout syndrome and work productivity among nurses in the surgical sector of the Institute in Lima, 2023, the study is correlational, transversal, it will be composed of a total of 80 nurses who work, burnout syndrome will be measured according to their questionnaire with 22 items distributed in different dimensions that are the following: exhaustion dimension, personality dimension and achievement dimension and work performance will be measured through 12 questions in 3 phases: achievement of correlation and cross-sectional experimental study in a surgical room , the instruments they will use is the questionnaire; created and adapted The burnout syndrome questionnaire was made by Maslach Burnout (MBI) developed by Maslach and Jackson (1981), they were validated by expert judgment. The reliability of the emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment subscales was 82.80.85 correspondingly. The reliability of this instrument is very high, the second instrument created by Campos Huares, Melani (2017), and modified by Gutiérrez Villafuerte Geraldine (2018), where the hypothetico-deductive method applies. Presented before the judgment of specialists and Spearman Brown coefficient with the first dimension (0.750), in the second (0.799) and with the third (0.538). After data collection, these will be analyzed using the Spearman correlation test ( Rho), the results will be presented using the SPSS 26.0 system through graphs that would evaluate the relationship between the 2 variables of the study.

Keywords: burnout syndrome, relationship with work productivity

## **1. PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La Organización Mundial de Salud (OMS), determina que el síndrome de burnout como enfermedad profesional en enero del 2022, vivimos un mundo de muchas variaciones de condiciones laborales cambiantes con capacitaciones que nos actualizan cada día por los fenómenos complejos tecnológicos, de últimos cambios y el incremento competitivo global que llevamos actualmente por eso burnout enfermedad, la mejora personal, familiar y laboral es por esa situación que llama el interés del porque estudiar el estrés laboral o agonizante físicamente, emocional y salud mental que afecta a la personalidad y también la autoestima, que interviene en el desarrollo de la persona en su área de trabajo (1).

Según National Center for Biotechnology Informacional, informa que el síndrome tiene un gran potencial para poner en peligro la salud de los pacientes y perjudicar el rendimiento laboral de los profesionales de la salud. El concepto de "enfermedad profesional de riesgo que causa perjuicio al bienestar mental" fue definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000, a partir del resultado de una investigación realizada en América Latina y España, se determinó que el % de personal de salud que experimentaba burnout era: 14,9% en España, 14,4% en Argentina, 7,9% en Uruguay, 4,2% en México, 4% en Ecuador, 4,3% en Perú, 5,9% en Colombia, 4,5% en Guatemala y 2,5% en El Salvador(2).

Según la Organización internacional del trabajo (OIT), informa que el estudio sobre el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal y profesional en el mundo es un análisis exhaustivo de los dos aspectos principales del tiempo de trabajo, que son las horas de trabajo y los horarios y sus efectos sobre la conciliación. En el informe, las horas de trabajo se examinan desde diversos ángulos y se constata que a nivel mundial más del 25% de las personas empleadas trabajan regularmente más de 48 horas semanales, mientras que

el 50% de las personas empleadas trabajan menos de 35 horas semanales (parcialmente). A la inversa, tras examinar las horas de trabajo productivo en relación con las preferencias de sus horarios (3).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS),2022, determina que América Latina está casi concentrada a la mitad y tiene una población de 460 millones, lo que la convierte en el centro fundamental de productividad y mejoramiento de la región. Además, representan el 60% de la fuerza laboral y están representados, en diferentes sectores económicos. No obstante, para garantizar el tope nivel de productividad-rendimiento. Para que se pueda realizar un buen trabajo, debe existir un clima de trabajo seguro, sano y gratificante, así como condiciones de puestos apropiadas y justas. Sólo así se podrá lograr todo lo que favorezca al crecimiento y la producción de las personas, empresas y regiones (4).

En países con menor desarrollo económico en América latina informa que el síndrome burnout se debe al desequilibrio del recurso humano. Según la Organización Mundial de la salud (2022). Determina que trabajo del personal de la salud es precarios ofrecidos por varios gobiernos, sin embargo, proporciona la mejor atención posible porque, síndrome burnout afecta a los profesionales sanitarios (5).

Según organización de la salud (2020), reconoce que el personal sanitario puede hacer funcionar los sistemas de salud; las mejoras en la cobertura de los servicios sanitarios y el nivel máximo de salud que se puede alcanzar dependen de su disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad, para el 2030 se espera que habrá un déficit de 18 millones de trabajadores sanitarios, la mayoría de ellos en países con ingresos bajos y medianos, según las proyecciones de la OMS, no obstante, los países de todos los niveles de desarrollo socioeconómico se enfrentan, en diversos grados, a problemas relacionados con la

formación, el empleo, la dispersión, la retención y el rendimiento de su personal sanitario. (6).

Según el Diario oficial del Perú, (2023), informa que el estrés laboral es un fenómeno cada vez más frecuente en los lugares de trabajo. El síndrome de Burnout, que se caracteriza por un estado de estrés laboral crónico con efectos emocionales, físicos y psicológicos, puede ocurrir en situaciones más severas. Sus empleados pueden sufrir mucho si usted no llega a tiempo, a este respecto, señalan que, según datos estadísticos,<sup>7</sup> de cada 10 trabajadores experimentaron burnout, el año anterior. Su exceso de trabajo no sólo les causaba estrés y ansiedad, sino también lo siguiente: El 23% afirma sentirse deprimido, el 30% dice cometer más errores y el 25% piensa en dejar la empresa. (7).

Según Ministerio de la mujer y población vulnerable, 2022, reconoce que en el Perú este mal se manifiesta en los trabajadores y está motivada por el agotamiento físico y mental que provoca un estrés maligno en el trabajo, el síndrome de burnout como aquella enfermedad profesional que incide a los trabajadores por desgaste psíquico y corporal, considerándose como una patología profesional (8).

Burnout es un conjunto de fatiga psicológica, que se traduce en exigencias excesivas, irritabilidad o infelicidad en el trabajo, no es enfermedad en sí, causa problemas físicos y psicológicos graves, cuando La persona tiene agotamiento puede sentirse exhausta, desmotivada e insatisfecha con sus actividades de todo el día. Además, el cansancio podría ir sumado con cefalea, mareos y dificultad en descansar. El detectarlo temprano el tratamiento son importantes, con apoyo y asesoramiento la mayoría de personas comienzan a sentirse mejor y recuperan rápido (9).

El desempeño laboral identificarlo inicios básicos de la psicología del es establecer metas que activen la práctica y mejora el desempeño porque ayuda al personal concentrarse en metas difíciles en lugar de cuando las metas difíciles son fáciles (10).

De esta forma el instituto es el pionero a un grado internacional y nacional para cirugía de columna, que ahora se esfuerza por realizar de manera continua en miles paciente pues la ventaja de estos procedimientos neurológico moderno incluye tamaños de cicatriz más pequeños, menos daños al tejido sano (piel, musculo y hueso) y estadías más cortas en el hospital, ventajas en estos procedimientos neuroquirúrgicos. La recuperación es individual para cada paciente, pero definitivamente toma la mitad del tiempo de comparación con la cirugía tradicional, las cirugías endoscópicas de columna son adecuada para hernia lumbar estenosis espinal e incluso tumores espinales pequeños (11).

En el marco de análisis los desafíos que enfrenta en el día a día en el área de centro de neurocirugía particularmente en los términos de infraestructura y lo más importante recursos humanos que imposibilita al personal a con llevar a un bajo desempeño laboral y pueda conllevar a un síndrome.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima 2023?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un instituto Lima 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima 2023.
- Determinar la relación del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima 2023.
- Determinar la relación del síndrome de burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima 2023.



## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teoría**

Es muy importante investigar este tema ya que la posible correlación entre las variables permitir discutir el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los profesionales de la salud, podamos replantear, reflexionar y cerrar el margen de diferencia del conocimiento, que le pueda permitir servir ayudar y realizar aportes importantes al campo del personal de salud. De forma similar, el proyecto de investigación se basa en el Modelo de adaptación de Callista Roy, la teoría innovadora en el cuidado de la salud que se enfoca en la adaptación del entorno del paciente, que ayuda al paciente a adaptarse a su entorno con un fin de promover la salud y su bienestar, Además esta investigación puede ser utilizada como una guía para futuras investigaciones sobre el tema planteado.

### **1.4.2 Metodológica**

La investigación está desarrollada metodológicamente por que se utiliza etapa del método científico, por lo tanto, mostrara a futuras investigaciones sobre el tema, que ayudara a prevenir que los profesionales de enfermería sufran estrés laboral y puedan usar técnicas que les ayude en el trabajo. Así mismo la información será procesada desde un punto de vista cuantitativa y correlacional, por lo tanto, permitirá un aporte metodológico para futuras investigaciones que tengan el mismo diseño, los dos instrumentos ya validados, el primero corresponde Maslach Burnout Inventor (1981), el segundo cuestionario de Desempeño Laboral creado por Melani Campos Huanes (2017) y Geraldine Gutiérrez Villafuerte (2018) fueron aprobados por jueces expertos.

### **1.4.3. Practica**

Teniendo en cuenta que el personal de salud como son las enfermeras presenta la tasa más alta de agotamiento, según los estudios los datos que ayudan a identificar a los trabajadores de la salud comprende en el grado de agotamiento y tomar medidas de prevención y/o tratar con un buen desempeño laboral a través de este estudio que brindamos información muy importante en implementar estrategias para reducir el estrés laboral y así promover un buen ambiente, entonces pueden prevenir burnout puede brindar y ejercer su vocación profesional de calidad al servicio que presta a los usuarios.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El trabajo de investigación actual se lleva acabo de enero a setiembre de 2023.

### **1.5.2. Espacial**

Se ejecutara en una institución pública Ministerio de salud

### **1.5.3. Unidad de análisis o población**

Trabajan en el centro quirúrgico un total de 80 profesionales de enfermeros del instituto componen la población, enero – setiembre del 2023.

## **II. MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **A nivel internacional:**

Gisbert, (12) en el 2021, en Bolivia, se trazó su objetivo “Identificar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en los funcionarios, federación de asociaciones municipales de Bolivia”. Estudio cuantitativo, del tipo correlacional. Muestra de 18 personas. Método ha utilizado la recogida a través de un cuestionario y el análisis de datos. Resultados el 100 % de las residentes femeninas, el 8.34 % presenta síndrome de burnout en una escala alta, por esa razón se evidencia que el 100 % de los varones 33,33 % presenta el mismo nivel. En semejanza al género femenino se sustituye el 75 % del desempeño laboral en una escala media a bajo y el 66.66 % de nivel medio – bajo, género masculino, concluye que recomienda contar el personal capacitado para cuidar el bienestar de los empleados de la institución y también prevenir el síndrome.

Paliz, (13) en el 2022, en Ecuador, se trazó como propósito “Identificar la relación existente entre el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo”. Estudio, tipo correlacional y cuantitativa. La Muestra es de 170 personas y método utilizado fue el cuestionario. El resultado, a) agotamiento emocional medio 12,01.b) despersonalización nivel alto 10,18 c) realización personal de nivel bajo 23,58 conclusión, que es necesario tomar medidas de intervención que proponen un plan de acción aprobado por la gerencia y alcanzar estilos de vida saludable.

Márquez, (14) en el 2020, en Ecuador el objetivo era “relacionar el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud de un Nosocomio”. Estudio cuantitativo, descriptiva correlacional, Muestra 68 profesionales. Método el cuestionario se utilizó recolección de datos. Resultado: el hecho que los compañeros estén agotados y sin entusiasmo por su trabajo queda demostrado por el índice de asertividad del 66.1 % en la despersonalización los compañeros ya no se preocupan tanto por sus pacientes y por como son tratados hasta el punto de sentirse agotados por la interacción, y en la realización personal, los compañeros no tratan adecuadamente sus asuntos personales, sin embargo, el 76.5% menciona haber progresado en su línea de trabajo, conclusiones, talleres preventivos, reconocimiento laboral y un programa de capacitación.

Hurtado y Haro, (15) en el 2023, en Ecuador, en el objetivo era “relacionar el síndrome burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa”. Estudio, cuantitativa correlación y diseño no experimental. Muestra, 20 personas, Método el cuestionario. Resultado, la investigación muestra que los trabajadores con el síndrome de burnout el 20 % es decir el 80 % de los encuestados no conocen sobre el agotamiento físico y mental y coincide con el 100 % que es el nivel alto, la falta de motivación para realizar sus actividades el 30 %, la pérdida de energía en un 85 % baja en la productividad laboral en un 90 % se conoce como un estrés laboral 100%. Conclusiones, se evidencia que los trabajadores de automatismo y domática tienden a tener burnout lo que provocara en su futuro que su desempeño laboral sea deficiente.

Bedoya y García, (16) en el 2018, en Colombia, mediante el objetivo era “relacionar el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa”. Fue cuantitativo, correlacional de diseño experimental. Muestra, 30 trabajadores. Método fue el cuestionario. Resultado, dimensión de cansancio emocional fue 21.07 moderado,

despersonalización 3.8 media, con 1,08 nivel moderado y para realización personal media 36.33 con 3.9 nivel moderado bajo, valorar rendimiento laboral, identifica en general un 4 de moda de calidad de la variable, labor y aptitudes tiene una alta satisfacción y moda 5 un valor muy alto sugiere en términos generales identifica una adecuada labor en su desempeño. Conclusión, esta prueba, muestra un sesgo importante afectando los resultados encontrados.

### **A nivel nacional:**

Loyola, (17) en el 2019, el objetivo era “relacionar la presencia del síndrome de burnout y el Desempeño laboral del profesional de enfermería de un nosocomio de Huánuco”, Estudio cuantitativo, correlacional, diseño no experimental. Muestra 30 profesionales. Método, el cuestionario. Resultado, afirma existe una relación significativa el noventa % (27) padecieron síndrome de burnout de escala medio alto y el 66.3 % (19 enfermeros) con desempeño laboral en escala alta. Conclusiones, existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los profesionales que laboran en los servicios críticos del hospital regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco.

Colachagua, (18) en el 2022, el objetivo “relacionar el síndrome burnout y el desempeño laboral en el personal médico”. Fue, diseño experimental correlacional, cuantitativo y correlacional, se tuvo 140 médicos como muestra. Resultado el síndrome de burnout gran parte manifestó su percepción de nivel medio 48.6%, con un índice medio 39.3% último desempeño laboral. Conclusiones, los niveles de síndrome de burnout y desempeño laboral se encuentran en un nivel medio en el personal médico

Alba, (19) en el 2021, con el objetivo “relacionar entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa”. Fue tipo correlacional, cuantitativo, no experimental, se tuvo 100 colaboradores de muestra. Se aplicó un cuestionario MB, de desempeño laboral. Resultado, demostró que el síndrome de burnout, el noventa y dos %

encuestados consideran que están en riesgo de padecer, 5 % siente la presencia y el 3 % no lo padecen y con el aspecto al desempeño laboral, el 87 % consideran tener un buen nivel, mientras el 13 % un regular nivel y nivel bajo no se evidencio. Conclusiones, existe relación inversa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Menorca durante el periodo de la pandemia covid 19.

Lauracio, (20) en el 2020, su objetivo “relacionar el síndrome de burnout y desempeño laboral del equipo de salud”. El estudio fue, correlacional. Método, la técnica la encuesta y cuestionario. Muestra de 21 personas. Resultado, el 71.4% del grupo no profesional y 57.2% de profesional agotamiento emocional tienen nivel bajo, parecía la exigencia laboral no molesta; no hay orientación evidente para la despersonalización; por otro lado, en personal realización 7.6% su realización personal baja, menos no profesionales 28.6% en inferior intermedia 42.8%”. Conclusiones, el síndrome de burnout es nivel medio, el desempeño laboral es alto y que no se establece relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud.

Rivera y Gamboa, (21) en el 2020, con el objetivo de “relacionar el síndrome de burnout y el desempeño laboral de un nosocomio”. Estudio, correlacional, cuantitativa, corte transversal, no experimental. Muestra 30 profesionales. Método utilizado cuestionario y encuesta, Resultado 92.9% presenta nivel medio burnout y 82.1% desempeño laboral adecuado presentan. En conclusiones, que existe relación significativa e inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, durante la pandemia covid-19 en el personal del centro quirúrgico donde tuvo lugar la investigación.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Primera variable Síndrome de burnout**

El término concepto de variable síndrome de burnout es distinción entre aspecto psicológico y clínico, donde lo clínico se refiere a la condición de salud de una persona que tiene estrés laboral, se hace distinción entre el aspecto psicológico y clínico, donde lo clínico se refiere a la condición de la salud de persona que tiene estrés laboral, es ponerle fin al proceso continuo de la tensión y estrés, por lo que entonces la presentación de burnout es la secuela esperada factor de estrés constante en lugar de trabajo, seguido de una etapa de inadaptación el lugar de trabajo seguido de un periodo de inadaptación de cambios que será necesario para la homeostasia psicológica individual hay estrés acompañado del sistema nervioso simpático sin solución a largo plazo por encima de la capacidad fisiológica y se manifiesta con una triada cansada con rasgos como realización personal, agotamiento emocional, despersonalización (22).

### **Causas de burnout**

El primer factor de riesgo para el síndrome de burnout son las actividades relacionadas con el trabajo que implican al empleador y su interacción directa con los clientes, en cuyas condiciones en la interacción con ellos forma parte de la naturaleza del trabajo, no implica que no pueda manifestarse en distintos tipos de trabajo, pero por lo general médicos, enfermeros y muchos otros profesionales y en distintos tipos de trabajo, hay mayor riesgo

que la enfermedad se desarrolle, suele distinguirse por sus horarios de trabajo y niveles de exigencia demasiado elevados tenemos : Leve: dificultad para levantarse por la mañana de la cama, quejas vagas, fatiga. Moderado: negativismo, cinismo, aislamiento, duda. Grave: funcionamiento lento, automedicado con psicotr3picos, disgusto, ausentismo, consumo de drogas y alcohol. Extremos: suicidios, aislamiento, sntomas psic3ticos, colapso (23).

### **Caracterizas personales**

En realidad, de burnout engloba una serie de clases de fatiga que van m3s all3 del agotamiento habitual que pueda remediarse con unos d3as de descanso psicol3gico, f3sico, social, as3 como el v3nculo de la empresa, que da significado del s3ndrome, generalmente inconscientemente, no completar las tareas asignadas o los objetos impuestos ilegalmente cuando hay personas presentes, el s3ndrome puede manifestarse de forma natural, condiciones tanto a nivel individual, adaptaci3n al estr3s y el disgusto, entre otros. Existen ciertas caracter3sticas personales que las hacen m3s propensas a desarrollar el s3ndrome, en consecuencias los conformistas, dependientes e inseguras son m3s propensas a desarrollar ansiedad y depresi3n ante situaciones estresantes, tambi3n las personas con baja autoestima y perfeccionistas tambi3n padecen esta condici3n (24).

### **S3ntomas**

Pueden conducir al agotamiento en situaciones que incluyen una cantidad excesiva de trabajo, la desvalorizaci3n del de trabajo en los que hay mucha confusi3n sobre las expectativas y las prioridades, no hay seguridad en el puesto de trabajo y hay un nivel excesivo de compromiso con a la responsabilidad laboral. El estr3s laboral sirve de base perfeta par el desarrollo del burnout, que se manifiesta como un intenso procesamiento de aclamaci3n ps3quica del empelado estresado y el individuo que trabaja. La sensaci3n de pavor, ca3da y desamparo, la autoestima disminuida, el escasa desempe3o personal y la



inquietud constante dificultan la concentración, lo que conduce a un comportamiento agresivo ausencia insomne El trabajador presenta tres fases: entre la necesidad del mercado laboral y los recursos del trabajador, es la fase de sobresalto. Fase de agonía: se caracteriza por respuestas a señales de alarma de preocupación, tensión e irritabilidad (25).

### **Dimensión del síndrome burnout**

#### **Agotamiento emocional:**

Una emoción de cansancio, agotamiento, experiencia de vacía un empleado en situación de excesiva demanda, carga de trabajo y recursos emocionales escasos ,afecto esta dimensión muestra una pérdida de energía, intereses en el rol desempeño, insatisfechos e irritable, este agotamiento emocional se caracteriza por el aburrimiento de la interacción constante de los empleados con los clientes y usuarios, esta dimensión del síndrome puede tener manifestaciones físicas y psicológicas, pudiendo incluso manifestarse de ambas formas (26).

#### **Despersonalización:**

La despersonalización se basa en una deshumanizada actitud. hacia los clientes, acompañados de su bajo rendimiento laboral la responsabilidad de su desilusión es de ellos mismos, lo que crea hacia la vida laboral una actitud muy negativa (27).

#### **Realización personal:**

La realización personal es la carencia o la eficacia profesional. El empleo experimental sentimientos de incompetencia en el trabajo, imagen negativa de sí mismo, escaso desarrollo y rendimiento profesional, pérdida de ideas, logros y fracasos aquí el empleado podría retirarse de las acciones sociales, familiares y recreativas (28).

### **2.2.2. Segunda variable: desempeño laboral**

Los objetivos aumentan el rendimiento, mientras que acepta lo desafiante, promueve el aumento, el comportamiento que realizan son sus deberes o responsabilidades del empleado. Estas son las acciones y comportamientos que constituyen a las metas que se logren establecidas en función al éxito, las s y acciones y comportamientos extraordinarios de los colegas constituyente el crecimiento de la empresa, en la conducta por tan motivo se considera desempeño laboral a un conjunto de características personales tales como habilidades destrezas necesidades de interacción en el trabajo y en la organización, debido a que estos comportamientos influyen en los resultados. El desempeño del trabajo está relacionado con las acciones de los empleados y con las actividades que se les asignan y las contribuciones (29).

#### **a) logro de metas:**

las metas alcanzadas son productivas y servicios y los productos de dividen por las insumos se ayuda en la producción del producto, estas organizaciones quieren ganar dinero con mínima inversión incluir actuaciones y planes desarrollados un mejor servicio, con objetivo del éxito, también recalcar que no todos los dispositivos necesitan el mismo comportamiento y manera organizacional común de los socios comerciales, no son organización que proporcionan oportunidades para el desarrollo interno anima a sus trabajadores que puedan manifestar sus habilidades para que puedan tener un desempeño en el trabajo que de otro modo podría ocurrir productividad y bajo rendimiento la gente disfruta del logro, características reconociendo sus habilidades en tales casos las capacidades pueden determinar para adaptarse a las suyas den el desarrollo del trabajo (30).

### **b) Competencia:**

Tal es la destreza y el comportamiento observado en el momento de desempeño de deberes y el comportamiento observado en el momento de desempeño de funciones y deberes de manera eficiente, cuando el trabajador aumenta sus capacidades así el resultado del desempeño laboral y comportamiento efectivo porque mejora de la productividad donde puede completar sus tareas trabajar con ilusión, responsable y confianza, más bien es formar y desarrollar la tarea. Cuando el empleador desarrollado sus funciones hay buen humor sin estrés, que es lo mismo que en términos de competencia emocional, conocimiento y habilidades, puede hacer su trabajo, resultado en una contribución, una generación, asumir riesgos y obligaciones futuras, sin comprometer el estado de agitación y atención del paciente. Por lo tanto, una institución exitosa cuenta con especialistas altamente calificados y las personas exitosas se componen con su rol todos los días y crecen califican como institución tienen ciertas habilidades básicas. Las instituciones evalúan constantemente la personalidad de las personas por lo tanto el comportamiento organizacional se basa en el uso de políticas la finalización es satisfactoria ya que se debe aumentar la productividad de relaciones organizacionales de cada institución que existe (31).

### **c) Rasgos de personalidad:**

La personalidad del individuo el determina, que se refleja en su comportamiento afecta e incluye ciertos aspectos permitiéndoles desarrollarse para trabajar mejor, esta persona tiene que utilizar en absoluto sus habilidades porque son muy importantes para sus ejercicios y movimientos, también es posible definir es la capacidad de adaptarse al problema en cuestión mediante la participación la evolución de su misión y la respuesta estratégica a la misma se

puede decir conocimientos, inteligente emocional y habilidades. Puede hacer su trabajo, contribuir y emprender más resultado (32).

### **Calixta Roy teoría del modelo de adaptación.**

Se basa en que el individuo puede enfrentarse a diferentes situaciones a diario, mejorando así su propia salud. Esta teoría es relevante para pacientes expuestos a una variedad de cambios que afectan el equilibrio de los factores estresantes enfermedad y esto consistente que personal de salud este expuesto estímulos estresante variables (33).

Las teorista se refieren a la salud como un proceso o estado de transformación de un individuo, es la combinación física, social y psicológica que refleja formas de adaptación en los individuos, el afrontamiento de mecanismos y se produce problemas ajustes, es decir cuando hay un inestabilidad, enfermedad que puede causar si no utiliza la energía de manera eficiente el estado de salud será negativo, problemas de adaptación por respuestas insuficiente los diferentes mecanismos deben entenderse en función de las necesidades del individuo. Las habilidades de afrontamiento de una persona pueden desarrollarse o fortalecerse (34).

### **2.2.3 Rol de la enfermera sobre el tema**

El proyecto de investigación se basa en teoría o modelo de adaptación de Callista Roy, la teoría innovadora en el cuidado de la salud que se enfoca en la adaptación del entorno del paciente, que ayuda al paciente a adaptarse a su entorno con un fin de promover la salud y su bienestar, hay enfermeros propensos al burnout porque carecen de salvaguardia psicológicas, por ellos las enfermeras deben identificar la ansiedad relacionada con los problemas de estrés laboral causado por los nerviosismo y la tensión del trabajo ámbitos de la salud mental, plazos afectivos que se vinculan a la posición y responsabilidad de las

enfermeras, las enfermeras deben tener en cuenta que una parte de ellos pueden presentar ansiedad, miedos, estrés y cambios en su respiración y frecuencia cardíaca, entre otros síntomas, buscar métodos de tratamiento, ejercicios de resistencia emocional debe eliminar los sentimientos de incertidumbre del trabajo (35).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe influencia estadística entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los profesionales del Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima, 2023

H0: No existe influencia estadística entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los profesionales del centro quirúrgico de un instituto de Lima, 2023

### **2.3.2 Hipótesis específica**

H1: Existe influencia estadística entre la dimensión agotamiento emocional del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los profesionales del centro quirúrgico de un instituto de Lima, 2023

H2: Existe influencia estadística entre la dimensión despersonalización del nivel de síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los profesionales del centro quirúrgico de un instituto de Lima, 2023

H3: Existe influencia estadística entre la dimensión realización personal del nivel de síndrome de Burnout y el nivel de desempeño en los profesionales del centro quirúrgico de un instituto de Lima, 2023.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Metodología de la investigación**

hipotético-deductivo es la técnica del investigador para hacer de su proceso científico y tiene varios pasos: el fenómeno que se va estudiarse se observa, explica dicho fenómeno y crea la hipótesis, deducción de proposiciones las más importantes y comparados con la experiencia que la propia hipótesis que verifica y comprueba la verdad que son deducidos (35).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Emplea una perspectiva cuantitativa, será su punto de partida medición numérica, conteo y estadístico implementación precisa comportamientos de ciertas características de grupos específicos de los individuos donde se utilizará datos recopilados se analizan junto con datos para responder las siguientes preguntas de estudio (36).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Es un estudio tipo aplicada porque en el propósito de su tipo se utiliza conocimientos científicos teóricos, y en temas específicos para profundizar en todos los aspecto de la realidad entre burnout y el desempeño laboral, está a nivel correlacional que nos va indicar hasta qué punto se identifica las correlaciones que nos va indicar hasta qué punto es posible identificar la relación y similitud existe entre dos variables y podamos completar causa y

efecto de lo ocurrido y aporta indicios que indica la posible causa de incidencias con una explicación (37).

### **3.4. Diseño de investigación**

La investigación realizada utilizó corte transversal, esquema no experimental, correlacional, por ese motivo las variables síndrome de burnout y desempeño laboral no se alteraron, las características identifican las variables propias en el momento. (38)

### **3.5. Población, muestra, muestreo**

Está compuesta por un total de 80 enfermeras del centro quirúrgico que se desempeñan trabajando en el instituto de Lima, en el periodo Enero – setiembre del 2023. La muestra será la población será conformada por las enfermeras del instituto de Lima fueron de centro quirúrgico, este será la población en el periodo Enero – setiembre del 2023 por lo tanto será nuestra unidad muestral.

#### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeros contratados y nombrados laborando para el instituto en centro quirúrgico.
- Enfermeros de ambos géneros y que se encuentre trabajando a hora de realizar la investigación

- Profesional enfermería que firme el consentimiento informado y colabore espontáneamente para la investigación.

**Criterios de exclusión:**

- Enfermeros no laborando en centro quirúrgico
- Personal enfermero que este de permiso y/o vacaciones a la hora de efectuar la investigación

**3.6. Variables y operacionalización**

**Primera variable:** síndrome de burnout

**Segunda variable:** desempeño laboral



### Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (rangos)
V1: Síndrome de burnout	Remedio para el estrés laboral crónico, que padecen con frecuencia quienes trabajan bajo presión o a contrarreloj en estrecha proximidad con otras personas y desarrollan relaciones interpersonales que se entienden por agitación emocional (40).	Síndrome burnout será medido con el inventario propio con una medición nominal, su escala valorativa:  Bajo 0 - 43  Medio :44 -87  Alto 88-132	Dimensión Agotamiento	- Empatía - Emociones y Sentimientos - Pensamientos de desesperación e impotencia - Realización con el medio laboral	Nominal	SÍNDROME DE BURNOUT  Síndrome de burnout Bajo :0 a 43 puntos Síndrome de Burnout Medio:44 a 87 puntos Síndrome de burnout Alto:88 a 132 puntos
			Dimensión despersonalización	- Negativas respuestas - Deshumanización - Ausentismos en el trabajo - Actitud frías emocional - Despectivas		
			Dimensión Realización personal	- Autoestima baja - Desempeño laboral - Capacidad en el trabajo - Evita las relaciones personales		
V2: Desempeño laboral	Debido a que estos comportamientos repercuten en los resultados, se considera que un conjunto de características personales, como las habilidades de asertividad, las necesidades de interacción interpersonal en el lugar de trabajo y el ajuste organizativo, cumplen una serie de características relacionadas con el trabajo (41).	segunda variable: será medida a la escala de Likert: Desempeño no aceptable 0 a 16, desempeño regular 17 a 32, desempeño bueno 33 a 48, desempeño muy bueno 49 a 64 puntos y desempeño excelente 65 a 80 puntos	Logros de metas	- Eficacia - Eficacia - Efectividad	Nominal	DESEMPEÑO LABORAL  Desempeño no Aceptable 0 a 16 puntos  Desempeño Regula :17 a 32 puntos Desempeño Bueno:33 a 48 puntos Desempeño muy Bueno:49 a 64 puntos Desempeño excelente :65 a 80 puntos
			Competencia	- Habilidades y destrezas - Compromiso con objetivos y metas institucionales - Responsabilidad - Iniciativa		
			Rasgo de personalidad	- Sociabilidad autocontrol		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

La encuesta se realizará en un centro quirúrgico en un instituto de Lima .se empleará un instrumento para cada variable

La variable primera es el síndrome burnout que se valora mediante el instrumento de la escala síndrome burnout y la segunda variable es la influencia se da en un centro quirúrgico y valorara mediante instrumento de escala sobre el rendimiento laboral de del personal enfermero y su análisis acerca del estudio.

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

Atraves de las encuestas que son los formularios que se medirán la variable en el estudio a realizar son: Cuestionario: escala sobre el síndrome burnout

Síndrome burnout será medido con el inventario propio con una escala de valoración nominal, Bajo: 0:43, medio: 44 – 87 y alto 88 -132

La escala de Likert:

Desempeño no aceptable 0 a 16, desempeño regular 17 a 32, desempeño bueno 33 a 48, desempeño muy bueno 49 a 64 puntos y desempeño excelente 65 a 80 puntos

Cuestionario de desempeño laboral:

El desempeño laboral con su escala de medición de Likert:

Desempeño no estable es de 0 -16

Regular 17 a 32

Desempeño bueno 33 a 48

Desempeño muy bueno 49 a 64 puntos

Desempeño excelente 65 a 80 puntos

### **3.7.3 Validación**

La comprobación será la influencia que el formulario considere el objetivo para que cuantifique y las variables se evalúen, esta investigación tiene una veracidad y confiabilidad por la herramienta como son los instrumentos a utilizar.

#### **Validación del cuestionario del síndrome de burnout**

El cuestionario del síndrome de burnout fue hecho por Maslach Burnout (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson (1981), fueron validados por juicio de expertos.

#### **Validez del cuestionario desempeño laboral**

Realizado por Campos Huares, Melani (2017), y modificado por Gutiérrez Villafuerte Geraldine (2018), fueron validados por juicio de expertos.

### **3.7.4 Confiabilidad**

La acreditación, fiabilidad de las variables

#### **Confiabilidad del cuestionario del síndrome burnout**

La confiabilidad que tiene de subescalas agotamiento emocional, despersonalización y realización personal fue de 82,80,85 correspondientemente,

## **Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral**

La confiabilidad de este instrumento es según la confiabilidad del instrumento es muy alto la confiabilidad, donde aplica el método hipotético-deductivo. Presentado ante el juicio de especialistas y coeficiente de Spearman Brown con la primera dimensión (0.750), en la segunda (0.799) y con la tercera (0.538).

### **3.8. Plan de proceso y análisis de datos**

Una vez aprobada la idea por la institución, se presentará una carta de presentación al director del instituto de Lima para su aprobación. Luego se establecerá el cronograma de recolección de datos en conjunto con la jefa de enfermeras del centro quirúrgico y todo concluirá con el consentimiento de cada participante. Finalmente, luego de la recolección de la data, se procederá a realizar una prueba Spearman (Rho) para medir la relación entre variables, con un programa SPSS para examinar la data y representar en tablas y/o figura los resultados obtenidos.

### **3.9. Aspectos éticos**

Mediante los dos cuestionarios, se le solicita el consentimiento informado al personal del servicio quirúrgico, informándoles los beneficios y riesgo del estudio ya que fue voluntario.

#### **Principio de autonomía**

Las enfermeras que participan brindando su colaboración por voluntad propia en la investigación donde se observa voluntad propia en colaborar en dicha encuesta.

#### **Principios de beneficencia**

#### **Principio de beneficencia**

La culminación de la investigación accederá ayudar a sobrellevar y reducir el estrés y el cumplimiento del trabajo.

### **Principio de no maleficencia**

El personal que participa en este estudio no pondrán en riesgo su ambiente laboral ni se expondrán a un peligro, no será perjudicial ni desfavorable en el ambiente de su trabajo.

### **Principio de justicia**

Las enfermeras serán tratados sin discriminación alguna, con sentido de equidad y consideración, cordialidad, respeto, como seres humanos que son.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2023																							
	JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIMEBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del título.		X																						
Elaboración del problema de estudio.					X																			
Elaboración del marco teórico del estudio									X															
Elaboración de la metodología del estudio:										X														
Elaboración de aspectos administrativos del estudio.											X													
Elaboración de las referencias del estudio.													X											
Aprobación del proyecto.																			X					
Sustentación del proyecto.																							X	

## 4.2. Presupuesto

RECURSOS	2023					TOTAL
	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	
Medio de conexión	S/. 75	S/. 100	S/. 100	S/. 100	S/. 75	S/.450
Medio electrónico	S/. 80	S/70	S/.60	S/.65	S/.55	S/.330
USB	S/. 20	S/10	S/10	S/10	S/.10	S/.60
Lapiceros	S/. 20	S/.10	S/.15	S/.15	S/. 20	S/.80
Hoja Bond	S/.20	S/20	S/.30	S/.20	S/. 10	S/.100
Fotocopias	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.30	S/.110
Impresiones	S/.20	S/.15	S/.20	S/.30	S/.30	S/.115
Anillados	S./30	S/.20	S/.20	S/.30	S/.30	S/.130
Espiralados	S/.10	S/.20	S/.15	S/.15	S/.10	S/.70
Movilidad	S/.10	S/.10	S/.20	S/.10	S/.10	S/.60
Alimentos	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.100
Llamadas	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.20	S/.60
<b>TOTAL</b>						<b>S/.2.700</b>

## 5.REFERENCIAS

1. OMS. Organización Mundial de la salud. Reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional [Internet] [ citado el 24 de agosto] .Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,de%20pasividad%2C%20dejadez%20e%20ineficacia.>
2. National Center For Biotechnology Information, síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. [ Internet] [Acceso el 10 junio]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/#:~:text=Actualmente%2C%20la%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20aceptada,y%20una%20baja%20realizaci%C3%B3n%20personal%C2%BB>
3. Organización internacional del trabajo. Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo. [Internet] [Acceso el mayo]. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_883389/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_883389/lang--es/index.htm)
4. Organización panamericana de la salud, Salud de los trabajadores. [ Internet] [Acceso el 18 de julio]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>



5. Organización mundial de la salud, el síndrome de agotamiento que afecta a las mujeres en Latinoamérica. [ Internet] [Acceso el 15 abril]. Disponible en:  
[https://efe.com/salud/2022-10-08/burnout-el-sindrome-de-agotamiento-que-afecta-a-las-mujeres-en-latinoamerica/#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20un%2076,y%20Estados%20Unidos%20\(59%20%25\).](https://efe.com/salud/2022-10-08/burnout-el-sindrome-de-agotamiento-que-afecta-a-las-mujeres-en-latinoamerica/#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20un%2076,y%20Estados%20Unidos%20(59%20%25).)
6. Organización mundial de la salud. Personal sanitario [ Internet] [ Acceso el 18 de mayo]. Disponible en: [https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1)
7. Diario oficial del Peru el Peruano. [ Internet] [Acceso el 15 mayo]. Disponible en:  
<https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>
8. Quintero N., Africano N., Faria E. Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. [ Internet] [Acceso el 15 mayo]. Disponible en:  
[ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDIPersonalEmp-2573481.pdf](#)
9. MIMP. Ministerio de la mujer y población vulnerable. Conocimiento del Síndrome de agotamiento profesional. [ Internet] [Acceso el 20 de julio]. Disponible en:  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>
10. Quironprevencion. Síntomas del síndrome de burnout cómo identificarlo [ Internet] [Acceso el 18 de julio]. Disponible en:  
[identificarlo#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20o,personalidad%20y%20autoestima%20del%20trabajador.](#)

11. INSST. Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo, Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo. [Internet] [Acceso el 18 de julio]. Obtenido en: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
12. Gisbert F. Síndrome de burnout y desempeño laboral en funciones de la federación de Asociaciones Municipales de Bolivia. [ Internet] [Acceso el 28 de agosto]. Disponible: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/26899#:~:text=Los%20resultados%20obtenidos%20indican%20que,la%20Federaci%C3%B3n%20de%20Asociaciones%20Municipales>
13. Paliz P. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la EP-EMAPA-A. [ Internet] [Acceso el 28 abril]. Obtenido en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3587/1/77891.pdf>
14. Márquez I. Determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos. [ Internet] [Acceso el 18 de julio]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15060>
15. Haro D., Hurtado F. Incidencia del síndrome burnout y desempeño laboral en una empresa de automatismos y domótica al norte de Quito en el periodo 2022-2023. [Internet] [Acceso el 15 marzo]. Obtenido en: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24233>
16. Bedoya D., García M. Síndrome burnout y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercial Cardona hnos. -Los trabajos de grado de la universidad. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios,

- Bogotá – Colombia. [ Internet] [Acceso el 25 marzo]. Disponible en:  
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8175>
17. Loyola M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (emergencia, uci y centro quirúrgico) - hospital regional Hermilio Valdizan Medrano – Huánuco. [ Internet] [Acceso el 14 abril]. Obtenido en:<https://hdl.handle.net/20.500.13080/5639>
18. Colachagua C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal médico. [ Internet] [Acceso el 30 de julio]. Disponible en:  
[file:///C:/Users/USUARIO/OneDrive/Escritorio/17%20Chris\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2022.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/OneDrive/Escritorio/17%20Chris_Tesis_Licenciatura_2022.pdf)
19. Alba M. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Menorca durante pandemia covid 19-Lima – 2021. [ Internet] [Acceso el 10 marzo]. Disponible en:  
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2671>
20. Lauracio C., Lauracio T. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud. [ Internet] [Acceso el 30 abril]. Disponible en:<https://orcid.org/0000-0002-8095-6031>
21. Rivera J., Gamboa F. Síndrome de burnout la pandemia del covid -19 desempeño laboral en el personal del centro quirúrgico del Hospital regional de medicina tropical Julio Cesar Demarini Caro la Merced 2020. [ Internet] [Acceso el 25 mayo]. Disponible en:<http://hdl.handle.net/20.500.12952/6050>
22. Novoa S. Síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros del centro quirúrgico del hospital I Carlos Alcántara Butterfield-Lima,2021. [ Internet]

[Acceso el 10 febrero]. Disponible en:

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6699/T061\\_70918113\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6699/T061_70918113_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

23. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. [ Internet] [Acceso el 12 marzo]. Obtenido en:

[https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811es.pdf)

24. Cúdate Plus. Síndrome de burnout. [ Internet] [Acceso el 22 mayo]. Disponible en:

<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>

25. Rengifo K. El síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Clínica Goog Hope, 2022. [ Internet] [Acceso el 18 de julio].

Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1879-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3347-2-10-20230705%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1879-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3347-2-10-20230705%20(2).pdf)

26. Clínica G. Agotamiento emocional de los profesionales de la salud. [ Internet] [Acceso el 18 agosto]. Disponible en:

<https://www.clinicagalatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/>

27. Manual MSD. Trastorno de la personalización /desrealización. [ Internet] [Acceso el 20 julio]. Disponible en:

<https://www.msdmanuals.com/es-pe/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-disociativos/trastorno-de-despersonalizaci%C3%B3n-desrealizaci%C3%B3n>

28. Ciencia Latina. Gestión del talento humano en el desempeño laboral. [ Internet]  
[Acceso el 18 de junio]. Disponible en:  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
29. Bizneo. Que es el desempeño laboral y como medirlo, [ Internet] [Acceso el 15 agosto].Obtenido en:<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
30. Samamé R. Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019. [ Internet] [Acceso el 10 agosto]. Disponible en:[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L\\_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
31. Editorial Etece. Competencia, [ Internet] [Acceso el 18 de julio]. Obtenido en:  
<https://concepto.de/competencia/>
32. García S. Rasgo de la personalidad de los estudiantes de psicología de una universidad particular de Chiclayo, durante agosto y diciembre del 2018, [ Internet] [Acceso el 18 de julio]. Disponible en:<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1872>
33. Scielo. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. [ Internet] [Acceso el 18 de julio].Disponible en :  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972002000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004)

34. EM. Estudios de medicina. [ Internet] [Acceso el 29 agosto]. Disponible en:  
<https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/>
35. Gómez. Síndrome de burnout en enfermería. [Internet][Acceso el 22 de octubre].  
Obtenido en:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043566>
36. Questionpro. Método de investigación. [Internet] [Acceso el 18 de julio]. Obtenido  
en:<https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-investigacion/#:~:text=Los%20m%C3%A9todos%20de%20investigaci%C3%B3n%20se,un%20producto%20o%20resultado%20particular>
37. Universidad de las Américas Puebla. [Internet] [Acceso el 09 agosto]. Disponible  
en:[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/barroeta\\_n\\_c/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/barroeta_n_c/capitulo3.pdf)
38. Hernández R. Método de investigación. [ Internet] [Acceso el 20 agosto]. Disponible  
en:[https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
39. Romero J. Normas Vancouver. [ Internet] [Acceso el 18 de julio]. Obtenido  
en:<https://www.portalunico.com/info/NORMASVANCOUVER.pdf>
40. Ccecoli F. Síndrome de burnout en profesionales de diagnóstico por imágenes en  
pandemia de covid -19. [ Internet] [Acceso el 18 de julio]. Disponible en:  
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/14583/1/sindrome-burnout-profesionales.pdf>

41. Quispe Y. Nivel de estres y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de salud el bosquet, la Victoria, Chiclayo.2019. [ Internet] [Acceso el 18 de julio].

Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **Anexos**



FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout sobre el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un instituto de lima,2023?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional sobre el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un instituto de lima,2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización sobre el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un instituto de lima,2023</li> <li>• ¿Cuál es la relación del síndrome de burnout en su dimensión realización personal sobre el desempeño laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un instituto de lima,2023</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Analizar la relación del síndrome de burnout sobre el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un instituto de lima,2023</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Determinar la relación del síndrome de burnout es una dimensión agotamiento emocional sobre el desempeño laboral de enfermería del centro quirúrgico de un instituto de lima ,2023.</li> <li>•Determinar la relación del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización sobre el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un instituto de lima.2023.</li> <li>•Determinar la relación del síndrome de burnout en su dimensión realización personal sobre el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un instituto de lima,2023.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Hi: Si Existe relación estadística entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del centro quirúrgico de un instituto de lima ,2023. H0: No existe relación estadística entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del centro quirúrgico de un instituto de lima ,2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> H1: Si existe influencia estadística entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y nivel de desempeño laboral en los profesionales del centro quirúrgico de un instituto de lima,2023. H2: Si existe influencia estadística entre la dimensión despersonalización del nivel de desempeño laboral en los profesionales del centro quirúrgico de un instituto de lima,2023. H3: Si existe influencia estadística entre dimensión realización personal del nivel de síndrome de burnout y el nivel de desempeño en los profesionales del centro quirúrgico de un instituto de lima,2023.</p>	<p>V1: Síndrome de Burnout. V2: Desempeño laboral.</p>

**6.1. Anexo 1. Matriz de consistencia**

## 5.2. Anexo 2. Instrumentos

### PRESENTACIÓN:

Buenas tardes, estimada colega estoy realizando un estudio Síndrome de burnout y su influencia en el desempeño profesional en los enfermeros del Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima,2023. Por favor conteste con (X) las siguientes preguntas ya que son muy útiles.

### CUESTIONARIO BURNOUT

N	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que relacionarme con el trabajo							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fuera objetos impersonales							
6	Siento que tratar todo el día con personas me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otro personal a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							

11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocional mente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado mi trabajo							
<b>14</b>	Creo que trabajo demasiado							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar directamente con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento motivado después de trabajar con mis pacientes							
19	Me siento motivado después de trabajar con mis pacientes							
20	Me siento acabada en mi trabajo, al límite de mis posibilidades							
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionalmente							
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguna de sus problemas							

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Marcar con una (X)según corresponda

	LOGRO DE METAS	1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución durante mis labores					
4	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución durante mis labores					
5	Me capacito permanentemente para mejorar la productividad					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
	COMPETENCIAS					
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el trabajo					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucción y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					

### Anexo N° 3: Consentimiento Informado

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

**Título del proyecto:** “Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico de un Instituto de Lima, 2023”

**Nombre de la investigadora:** Vega Yanayaco Marisol.

**Propósito del estudio:** “Analizar la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de un instituto Lima 2023”

**Beneficio por participar:** “Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro la actividad que realiza el profesional.”

**Inconvenientes y riesgos:** “Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.”

**Costos por participar:** “No se realizará pago alguno por su participación.

**Renuncia:** “Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.”

**Participación voluntaria:** “La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.”

#### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro haber sido informado del nombre, “los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.”

“Nombres y apellidos del participante”	“Firma o huella”
“Documentos de identidad”	

“Doy fe y conformidad de haber recibido una copia del documento”

## Turnitin

### ● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

---

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	2%
2	<b>uwiener on 2023-02-05</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2023-10-26</b> Submitted works	1%
4	<b>dspace.ups.edu.ec</b> Internet	<1%
5	<b>uwiener on 2024-02-20</b> Submitted works	<1%
6	<b>Submitted on 1689037948524</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-10-17</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad Catolica San Antonio de Murcia on 2023-07-04</b> Submitted works	<1%