



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

“SINDROME DE BURNOUT RELACIONADO CON LOS FACTORES
LABORALES EN ENFERMEROS DE CENTRO QUIRURGICO DE UN
HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD— LIMA 2022”

TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO

Presentado por:

AUTOR: BORJA PADILLA KATHERINE AMERICA

ASESORA: Mg. AVILA VARGAS-MACHUCA JEANNETTE

LIMA – PERÚ

2022

**“Síndrome de Burnout relacionado con los factores laborales en
enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad—
Lima 2022”**

DEDICATORIA

A mis padres, hermano y esposo que siempre me animaron a seguir y cumplir mis metas
con la ayuda de Dios.

AGRADECIMIENTOS

A mis docentes.

ASESORA: Mg. AVILA VARGAS-MACHUCA JEANNETTE

JURADOS:

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz
Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera
Vocal : Mg. Yurik Analtoli Suarez Valderrama

Índice general

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
Índice general.....	vii
Índice de Anexos.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. EL PROBLEMA	1
1. 1 Planteamiento del problema	1
1. 2 Formulación del problema.....	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1. 3 Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1. 4 Justificación de la investigación.....	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	4
1.4.3 Práctica.....	4
1. 5 Delimitación de la investigación	4
1.5.1 Temporal	4
1.5.2 Espacial	4
1.5.3 Recursos	5

II. MARCO TEORICO.....	5
2.1 Antecedentes internacionales.....	5
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	6
2.2 Bases Teóricas.....	8
2.2.1 Definición de Síndrome de Burnout.....	8
2.2.2 Evolución histórica.....	8
2.2.3 Dimensiones del Síndrome de Burnout:.....	8
2.2.4 Instrumento para medir el Síndrome de Burnout.....	9
2.2.5 Dimensiones de los factores laborales:.....	10
2.2.6 Teoría de enfermería.....	12
2.3 Formulación de hipótesis.....	14
2.3.1 Hipótesis general.....	14
2.3.1 Hipótesis específicas.....	14
 III. METODOLOGÍA.....	 16
3.1 Método de la investigación.....	16
3.2 Enfoque de la investigación.....	16
3.3 Tipo de investigación.....	16
3.4 Diseño de la investigación.....	16
3.5 Población, muestra y muestreo.....	16
3.6 Variables y operacionalización.....	17
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.7.1 Técnica.....	20
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	20
3.7.3 Validación.....	21
3.7.4 Confiabilidad.....	22

3. 8	Plan de procesamiento y análisis de datos	22
3. 9	Aspectos éticos	23
IV.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	24
4. 1	Cronograma de actividades.....	24
4. 2	Presupuesto	25
V.	REFERENCIAS.....	26

Índice de Anexos

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	33
ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO	40

-Resumen

Personas que brindan servicios a otras son afectadas por una fase de estrés llamado Síndrome de Burnout; y se identifica por tres aspectos principales: la despersonalización, el agotamiento emocional; y la baja realización personal. El Servicio de Sala de Operaciones es conocido como un área crítica, por la demasiada demanda de pacientes, a consecuencia de esto, el profesional de enfermería que desempeña sus funciones por este servicio está expuesto a padecer los resultados negativos en su salud emocional y física, ya que se expone a diversas condiciones como por ejemplo, a factores laborales; éstos conllevarían a padecer el Síndrome en cuestión. Objetivo: Establecer si tiene correlación el Síndrome de Burnout y los factores laborales de los enfermeros en Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022. Material y metodología: El enfoque que se aplicará será de tipo cuantitativo, diseño no experimental, de tipo observacional correlacional y de corte transversal. Su población estará compuesta por 90 enfermeras que rotan en Centro quirúrgico de un Hospital de alta complejidad. Para medir la relación entre el síndrome de Burnout y los estresores laborales se aplicará el instrumento titulado “Respuesta emocional al estrés laboral”, establecido por Fornés en el año 1994 y adaptado por Coronado en el año 2006 con una confiabilidad de 0.70, se aplicará el Maslach Burnout Inventory (MBI) establecido por Cristina Maslach y Jackson en el año 1981 con una confiabilidad de 0.95. Los instrumentos serán administrados de manera presencial, previa administración del consentimiento informado. Se realizará un análisis estadístico descriptivo y correlacional.

Palabras clave: Burnout, quirófano, laborales

Abstract

People who provide services to others are affected by a phase of tension called Burnout Syndrome; and it is identified by three main aspects: depersonalization, emotional exhaustion; and low personal accomplishment. The Operating Room Service is known as a critical area, due to the excessive demand of patients, as a result of this, the nursing professional who performs their functions for this service is exposed to suffer negative results in their emotional and physical health, since it is exposed to diverse conditions like for example, to labor factors; these would lead to suffering from the syndrome in question. Objective: To establish if there is a correlation between the Burnout Syndrome and the work factors of the nurses in the Surgical Center of a High Complexity Hospital, Lima 2022. Material and methodology: The approach that will be applied will be quantitative and non-experimental design, observational correlational and cross-sectional. Its population to be studied will be 90 nurses who rotate in the Surgical Center with highly complex. To measure the relationship between Burnout syndrome and work stressors, the instrument entitled "Emotional response to work stress", established by Fornés in 1994 and adapted by Coronado in 2006 with a reliability of 0.70, will be applied. Maslach Burnout Inventory (MBI) established by Cristina Maslach and Jackson in 1981 with a reliability of 0.95. The instruments will be administered in person, after the administration of informed consent. A descriptive and correlational statistical analysis will be carried out.

Keywords: Burnout, operating room, labor

I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el año 2020, la OMS definió el síndrome de Burnout como un estresor laboral, siendo capaz de alterar negativamente la salud mental y física y la calidad de vida, incluso podría ponerla en riesgo. (1)

El síndrome de Burnout es una fase de estrés que afecta sobre todo a personas que brindan cuidados a otras; y se identifica por tres aspectos principales: la despersonalización, el agotamiento emocional; y la baja realización personal (2).

Estudios concluyen que los servicios que provocan más estrés son los que tienen a su cuidado pacientes con enfermedades críticas o con enfermedades en etapa terminal. (3) (4) Asimismo se aprecia el incremento de la prevalencia de estrés. (5) El Servicio de Centro Quirúrgico es un área crítica, por la demanda sobrecargada de pacientes que necesitan ser intervenidos quirúrgicamente, motivo por el cual, el profesional de enfermería que rota por este servicio se encuentra con mucha tendencia a padecer los efectos negativos en su salud emocional y física, ocasionado por la exposición de diversos estresores como por ejemplo, factores laborales; éstos pueden conllevar a padecer de Síndrome de Burnout (6) lo que genera un déficit en la calidad de la atención brindada. (7)

Por lo antes mencionado, se puede decir que este Síndrome es un proceso multicausal, en donde los factores laborales o profesionales tales como la sobrecarga de trabajo, entorno humano, organización laboral, bajas condiciones en cuanto al medio físico y bajos salarios, convierten al individuo a ser más propenso a padecer de ello y según estudios el nivel de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de Centro Quirúrgico generalmente es medio y alto. (8)

El aumento de la demanda de los pacientes, provoca graves efectos en los profesionales de salud y a su vez a las personas que son atendidas por ellos. (9) Las consecuencias de este Síndrome en los trabajadores de salud se manifiestan con ira, depresión, temor, cambios de personalidad,

desorganización, sobrecarga laboral, alteración en el patrón de alimentación y dificultad para concentrarse (1), esto genera mal clima laboral entre compañeros, desmotivación en la ejecución de las actividades encomendadas, baja calidad de atención al paciente, recepción de quejas por parte de los pacientes, automedicación con psicofármacos y analgésicos potentes.

En el Centro Quirúrgico de este Hospital, se ha observado expresiones de molestar físico y emocional, algunas veces refieren: “tengo turnos partidos y muy seguidos”, “programan pocas enfermeras para la cantidad de cirugías que hay en el turno”, “me duelen las piernas”, “instrumento seguido y no descanso”, “los cirujanos nos presionan con el tiempo”, “al fin acabará el turno”, “mañana tengo que venir otra vez” entre otras expresiones.

En marzo del 2020, se presentó la emergencia sanitaria debido a la infección de virus Sars-Cov-2, la cual saturó los sistemas de salud ocasionando alteración de la salud física y mental en los servidores de salud de Centro Quirúrgico de este nosocomio de alta complejidad ya que muchos quirófanos cerraron para distribuir al personal a las demás áreas críticas por necesidad de servicio, esto incrementó la carga laboral y la exposición a más riesgos por falta de equipo de protección personal. (10)

Actualmente, con la disminución de casos Covid, este Hospital reabrió sus quirófanos e hizo retornar a las enfermeras que en su momento fueron desplazadas a otros servicios, y pesar que esta crisis mundial continua casi 2 años, se puede apreciar las consecuencias y la persistencia del Síndrome de Burnout en dichos profesionales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Existe relación entre el cansancio o agotamiento emocional y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022?
- ¿Existe relación entre la despersonalización y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022?
- ¿Existe relación entre la baja realización personal y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar si existe relación entre el cansancio o agotamiento emocional y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.
- Determinar si existe relación entre la despersonalización y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.
- Determinar si existe relación entre la baja realización personal y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este estudio se ejecuta con la finalidad de comparar realidades con respecto a otras revisiones bibliográficas encontradas a nivel nacional e internacional, a la vez, servirá como referente para futuras investigaciones y formará un marco teórico consistente con respecto a las variables utilizadas en esta investigación.

1.4.2 Metodológica

Esta investigación aportara resultados fiables a partir de instrumentos validados y confiables, tales como el Test de Maslach, y la Encuesta titulada “Respuesta emocional al estrés laboral”. A la vez brindara medidas que logren la disminución del estrés laboral y podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación y en otras instituciones de salud.

1.4.3 Práctica

Los datos obtenidos de la investigación serán entregados al Departamento de Enfermería del Hospital de alta complejidad para que puedan conocer la realidad que atraviesa su personal y así puedan realizar las coordinaciones e intervenciones pertinentes para mejorar el nivel de estrés de sus trabajadores.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

El desarrollo de la investigación se lleva a cabo en enero del 2022.

1.5.2 Espacial

Este estudio se lleva a cabo en el Servicio de Centro Quirúrgico de un nosocomio de alta complejidad. Cuenta con salas de operaciones en diferentes pabellones, como SOE o Sala de operaciones de emergencia, Sala de

Operaciones 5 donde realizan cirugías de pacientes con resultados Covid positivo, Sala de Operaciones 6 donde realizan cirugías generales, Sala de Operaciones 8 o cirugía plástica y quemados, Sala de Operaciones 10 donde realizan cirugías de traumatología urología, neurocirugía, cardiología y SOMI o sala de operaciones materno infantil.

1.5.3 Recursos

La investigación será autofinanciada por la investigadora y se llevará a cabo con los profesionales de enfermería que rotan por el servicio de centro quirúrgico de un Hospital de alta complejidad.

II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes internacionales

Luna N. en su investigación realizada en 2020 en La Paz, Bolivia tuvo como finalidad “Determinar los factores predisponentes del Síndrome de Burnout en instrumentadoras (es) quirúrgicas Hospital Atención Integral General Obrero N°1 CNS, primer trimestre gestión 2020.” Realizo un estudio de corte transversal y observacional, de tipo descriptivo. La población fue 27 instrumentadoras quirúrgicas del Hospital Obrero. Se empleó una encuesta con la cual se recolecto información sociodemográfica y del entorno laboral, además del cuestionario de Maslach. Los resultados mostraron que el (41%) trabaja más de 21 años en la institución, el 48 % trabaja en el turno de la mañana, el (85%) tiene contrato fijo. En este estudio no se encontró ninguna instrumentadora quirúrgica con el Síndrome de Burnout, no obstante, se encontró que un (78%) de las instrumentadoras presenta niveles bajos de realización personal, el (74 %) presenta agotamiento emocional y en cuanto a la despersonalización (70%) presenta niveles altos. (11)

Pereira V, Vedia A. en su investigación realizada en 2018 en Buenos Aires, Argentina tuvo como finalidad “Determinar la prevalencia del Síndrome de

Burnout en las Instrumentadoras Quirúrgicas y Enfermeros de Quirófano del Instituto Oncológico Alexander Fleming”. Realizó un estudio de tipo descriptivo, cuantitativo, de corte transversal. Utilizó para recolectar datos la encuesta, siendo el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) su instrumento de medición. La población fue de 45 enfermeros obteniendo como resultados una baja prevalencia del Síndrome de Burnout (2%). En la subescala de cansancio emocional (16%) obtuvieron nivel alto, en la subescala de despersonalización (11%) nivel alto y en la subescala de realización personal (27%) nivel bajo. (12)

2.1.1 Antecedentes nacionales

Espinoza L. en su estudio realizado en 2021, tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.” El estudio fue de corte transversal, enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y a la vez correlacional, su población estuvo conformada por 75 enfermeras. Para recolectar los datos utilizó el cuestionario, Obtuvo como resultados un 61.33% que presentan nivel bajo de estresores laborales, un 32.00% presentan en un nivel medio y un 6.67% presentan un nivel alto. De igual manera, el 61.33% no presentan síndrome de burnout, un 33.33% presentan riesgo de padecer burnout y el 5.33% si padecen del síndrome burnout, concluye que si existe relación directa entre las variables mencionadas en la población estudiada. (13)

Llanos P. en su estudio realizado en 2017, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre los Factores Laborales y Personales del Síndrome de Burnout en el personal asistencial que labora en Centro Quirúrgico del Hospital Antonio Lorena Cusco 2017”. El tipo de estudio fue descriptivo de corte transversal, fueron 42 el número de la muestra, utilizó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Ficha de Recolección de datos generales. Obtuvo como resultados que el 71.4% del personal son nombrados, el 42.8% son enfermeras

asistenciales, un 76.1% del personal realiza turno rotativo, un 30.9% cuenta con más de 20 años de servicio, un 38% trabaja en otra institución y un 97.6% presentan buenas relaciones interpersonales (14).

Trucios M. en su investigación realizada en 2017 en Huancavelica, tuvo como finalidad “Determinar la existencia del síndrome de burnout en personal de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica”. La investigación fue de tipo cuantitativo, corte transversal y utilizó el método descriptivo. La población estudiada estuvo conformada por 35 dividido en licenciados de enfermería y personal técnico. Para la recolección de datos utilizó como instrumento el inventario de Maslach (MBI). La investigación mostró que un 71.4% presentan nivel medio, un 17.1% presentan nivel bajo y un 11.4% presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout. Asimismo, llegó a la conclusión que generalmente presenta un nivel medio del síndrome de burnout en el personal de enfermería. (8)

Castrejón M. en su investigación realizada en 2019 en Cajamarca, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre los factores laborales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca”. Su investigación es correlacional, de tipo descriptivo, utilizó una ficha sociodemográfica y el test de Maslach como instrumentos para la recolección de datos, los cuales fueron procesados en SPSS. Los resultados obtenidos muestran que un 84.6% presenta un nivel medio y un 15.4% un nivel bajo del síndrome de Burnout. Asimismo, concluyó que presenta relación e un nivel medio el tipo de contratación con el Síndrome de Burnout. (9)

Albinacorta J. en su investigación realizada en 2017, con la finalidad de “determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello – Chosica 2017”, su investigación es descriptiva, cuantitativa, aplicada y de corte trasversal. Analizó a 30 enfermeras como población objetiva. Para la recolección de datos empleó el instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados obtenidos muestran que un 60% presentan nivel medio, un 33% presentan nivel bajo y un 7% presentan un nivel alto de estrés laboral. (15)

2.2 Bases Teóricas

SÍNDROME DE BURNOUT

2.2.1 Definición de Síndrome de Burnout

El vocablo Burnout deriva del anglosajón y en español se traduce como “estar quemado”, en el año 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo declara como un factor de riesgo laboral ya que afecta la calidad de vida y la salud mental. (16)

2.2.2 Evolución histórica

En 1974 Herbert Freudenber, declara por primera vez el síndrome burnout, lo delimitó como “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo” (18)

Los psicólogos Cristina Maslach, de la Universidad de Berkeley, California y Michael Leiter, de la Universidad de Acadia Scotia crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) en 1982, siendo éste el instrumento más significativo en el diagnóstico del Síndrome de Burnout desde 1986. (16)

En el año 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo declara como un factor de riesgo laboral ya que afecta la calidad de vida y la salud mental. (17)

Malash y Jackson lo traducen como un síndrome representado por las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede presentarse en personas cuyas actividades diarias son el servicio hacia otras personas. (1)

2.2.3 Dimensiones del Síndrome de Burnout:

- **Cansancio o agotamiento emocional:** Presenta síntomas como el agotamiento físico y mental, pérdida de energía y sensación de estar al límite. Se podría mal interpretar algunas veces con depresión.
- **Despersonalización:** Alusivo a la discordia con pacientes y colegas,

frustración y culpa al resto por ello, menosprecio, distanciamiento, cinismo. Trata como objetos a las personas con falta de humanismo. Crea una barrera de protección de sentimientos de impotencia y frustración.

- **Abandono de la realización personal:** Presenta sensación de inhabilidad profesional y personal. Asimismo, pérdida de autoconfianza, frustración y falta de satisfacción con los resultados de su labor. (9)

2.2.4 Instrumento para medir el Síndrome de Burnout

Cuestionario Maslach Burnout Inventory:

El instrumento más empleado por los investigadores para la determinación del Síndrome de Burnout es el inventario creado por Maslach y Jackson MBI (Maslach Burnout Inventory) (1981). (1)

Conocido también como MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), en un principio lo usaron en el ámbito de la salud y evalúa, mediante 22 ítems, las tres dimensiones que identifican al síndrome de burnout en los profesionales de la salud: los cuales son el agotamiento, despersonalización y la baja realización profesional. El agotamiento se manifiesta como no poder dar más de uno mismo; la despersonalización, se refiere a una actitud fría y a un trato apartado hacia los pacientes y, la baja realización profesional, hace referencia a la sensación de no hacer las tareas de manera adecuada y no tener la competencia en la resolución de las dificultades en el trabajo. (18)

FACTORES LABORALES RELACIONADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT

El profesional de Enfermería está expuesto a múltiples riesgos laborales, ya sea de carácter organizacional, ambiental, como propios de las actividades que desempeña, dichos factores generales que el estrés laboral posea una incidencia alta en esta profesión. El estado de salud del profesional de enfermería es un factor necesario para obtener el equilibrio en su quehacer, y de esta forma pueda proporcionar cuidados de calidad. Los causales laborales son aquellos dentro del ambiente laboral del profesional de Enfermería que le produce estrés, tomando en cuenta entre ellos a los factores relacionados con la presión y la exigencia, factores organizativos,

burocráticos y factores ambientales, según Fornes y su cuestionario de factores laborales cuenta con una escala valorativa de poco, mediana y muy estresante. (10)

2.2.5 Dimensiones de los factores laborales:

Factores relacionados con presión - exigencia o contenido del trabajo: Hace referencia a las condiciones propias del ejercicio profesional y que escapa del lugar de trabajo. Cuando la función se adecua a las expectativas y a la capacidad del profesional de enfermería, beneficia al bienestar psicológico y proporciona una significativa motivación. Entre este tipo de factores se hallan:

- Poco / demasiado trabajo: Ambas condiciones pueden generar un escenario estresante; en un sentido, no sentir la capacidad de completar todo el trabajo encargado y por otro, tener la sensación de ser poco productivo durante su ejercicio laboral.
- Ritmo de trabajo elevado: Un ritmo de trabajo muy exigente puede provocar estrés constante en el profesional de la salud.
- Supervisión elevada: Una vigilancia autoritaria, estricta y excesiva puede generar temor a fallar.
- La carga mental de trabajo: Es el grado de utilización de energía y capacidad mental que el profesional de enfermería necesita para desarrollar sus funciones. (19)

Factores Organizativos: Son aquellos propios de la institución y las reglas administrativas donde ejerce la actividad profesional. Incluyen la distribución de los turnos de trabajo, donde se disponen los turnos de diurno, mañana, tarde, de noche o días feriados. Todo esto establece la presencia de estrés laboral que cada vez aumenta entre el personal de enfermería. Los causales estresores más resaltantes de esta dimensión son los siguientes:

- Sobrecarga de trabajo: Hace referencia a desarrollar responsabilidades importantes amplificadas a las propias, por ejemplo, la responsabilidad por la función o las decisiones de otras. Estas personas generalmente presentan mayor estrés. Dentro de la sobrecarga de trabajo que percibe el profesional de enfermería en su ejercicio laboral diario se halla el exceso de pacientes

a su cuidado, ya sea por la alta demanda de pacientes o por la falta de personal. (20)

- Clima de la organización: Una organización posee un clima laboral personal propio de su bosquejo organizativo. Este clima establece la conducta de los profesionales que la integran y según como se encuentre puede generar estrés en los trabajadores. Un clima puede ser relajado, tenso o cordial. (21)
- Estilos gerenciales: Se puede manifestar por sistemas poco maleables e impersonales, por la escasa o nula aportación en la toma de decisiones, por una supervisión estricta, etc. (22)
- Tecnología: La organización debe brindar a sus trabajadores los elementos indispensables para desarrollar su ejercicio laboral acordes con los requerimientos laborales, así como la capacitación para el óptimo uso de la tecnología respectiva, ya que podría generar situaciones de estrés la falta de conocimiento y el manejo de la tecnología. (23)
- La jornada de trabajo excesiva: Genera cansancio mental y físico y a su vez limita al enfermero al hacer frente a las circunstancias que le generan estrés. Demanda alta capacidad de adaptación, generalmente produce ansiedad, cambios de ánimo, ausencia de concentración irritabilidad, dificultad para dormir, cansancio, además de generar cambios negativos en la vida social sexual y conyugal. (24)
- Demandas de la jornada de trabajo: son aquellos requerimientos relacionados con el horario de la jornada profesional. (25)
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: se manifiesta cuando las exigencias que tiene el profesional de enfermería influyen en su vida extralaboral.
- Reconocimiento y compensación: Se refiere a las retribuciones que son brindadas al profesional de enfermería por parte de la institución como reconocimiento al esfuerzo desempeñado en el trabajo. (26)

Factores Ambientales: Circunstancias físicas externas o estresores del ambiente físico, que trastornan el curso normal de la función del profesional de enfermería debido a que alteran la tranquilidad y concentración que

necesitan para realizar su labor de una forma óptima, entre los que se encuentran:

- La iluminación. Desempeñar la jornada laboral de día es diferente en el turno nocturno.
- El ruido. Las alarmas de manera continua, puede perturbar al desarrollo de la jornada laboral y al oído.
- Ambientes contaminados. La exposición de los riesgos biológicos, puede generar mayor ansiedad en los profesionales, afectando el bienestar mental y el rendimiento. Asimismo, cualquier profesional de enfermería se expone de forma continua a sustancias biológicas perjudiciales, tales como orina, sangre, medicaciones tóxicas, heridas infectadas, que generan una persistente tensión por el daño que ocasionan. A todo paciente se considera como posible infectado, ello nos obliga a tener un cuidado especial al realizar las intervenciones de enfermería quirúrgica y, por tanto, eleva el nivel de estrés al contacto con estos pacientes.
- La temperatura. Realizar las actividades de trabajo en un ambiente caluroso nos conlleva a un discomfort.
- Peso. En intervenciones quirúrgicas tales como neurocirugía, traumatología y urología implica exposición a radiaciones y por tanto el uso de mandiles protectores contra radiación o guantes protectores de plomo por muchas horas y éstos son pesados, generando una duplicidad de cansancio. (27)

2.2.6 Teoría de enfermería

En la investigación de un marco teórico de enfermería que nos facilite encontrar habilidades de afrontamiento al estrés, se encuentran que numerosos autores han escrito acerca de este término. Este estudio presenta como base la teoría de adaptación de Callista Roy (1970) y refiere que las respuestas adaptativas son respuestas que benefician la integridad de la persona en términos de metas de crecimiento, supervivencia, dominio y reproducción. Su modelo nos muestra un instrumento de gran beneficio para poder entender la función de la enfermera y su intervención para disminuir los mecanismos generadores de estrés.

El profesional de enfermería que se guía mediante los cuatro modelos adaptativos de la teoría de Roy puede hallar una valoración de las conductas que revela la persona que son productoras de estrés.

- Modo fisiológico de adaptación: Se manifiesta en las conductas y reacciones fisiológicas que el profesional de enfermería observa en la persona con algún grado de estrés. Encontrar un esclarecimiento a través de los conocimientos teóricos puede favorecer a tranquilizar a la persona que padece de estrés. La enfermera quirúrgica puede intervenir instruyendo a la persona a identificar sus propias reacciones ante determinados estímulos e iniciar técnicas que la favorezcan a medir las reacciones del sistema nervioso autónomo por estimulación simpática, como es la frecuencia cardíaca, el aumento de la respiración, la sudoración, el alza de la tensión arterial, etc.

El poder brindar técnicas como son la respiración profunda, la relajación en todas sus diversidades, genera que las personas tengan una mayor agudeza sensorial y puedan disminuir y lograr neutralizar dichas respuestas, pues establece el equilibrio que necesita para preservar la homeostasis interna. Estas intervenciones favorecen a la persona a reconocer y manejar su propio estrés.

- Modo de adaptación del autoconcepto de grupo: se enfoca en los aspectos espirituales y psicológicos del sistema humano. Manifiesta cómo se aprecia y percibe las personas dentro de un grupo, basándose en reacciones ante el entorno, la persona que tiene una visión de sí misma positiva, favorable "autoestima" y dispone de forma natural de recursos suficientes para poder afrontar la situación de estrés.

El profesional de enfermería puede cooperar en el reconocimiento de los recursos propios que dispone la persona y centrar su intervención principalmente en fortificar estos recursos y no desatender las debilidades y los temores. Existe la posibilidad de reconvertir una fuente de estrés en un provecho positivo que le ayude a desarrollarse como persona.

- Modo de adaptación de desempeño de rol: se refiere a un modo de adaptación social y se enfoca en el papel que tiene la persona en la

sociedad, el anhelo de saber quién es uno mismo con respecto a los demás, para así conocer cómo actuar. El profesional de enfermería puede descifrar en qué posición se encuentra la persona socialmente hablando, si está sobrecargada, Roy lo llama el "comportamiento expresivo", qué piensa de su situación, lo que siente, manías, gustos, elementos que influyen en el ejercicio de su papel.

- Modo de adaptación de la interdependencia: la necesidad básica de este modelo de adaptación se refiere a la integridad de las relaciones. Dos relaciones específicas constituyen el núcleo del modelo de la interdependencia, consecuencia de su aplicación en la vida de los individuos. Las personas tratan de adaptarse cuando se enfrentan a situaciones difíciles, buscan apoyo o amor en los demás. La enfermera debe encontrar las dificultades que manifiestan las personas y proporcionar sistemas de apoyo, tanto desde el ámbito social como de recursos asistenciales encaminados a atenuar el conflicto.

Partiendo de esta base, especulamos que este modelo se puede convertir en un instrumento eficaz para enfrentar el estrés. (27)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hipótesis de trabajo (Hi)

Hi: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.

2.3.1 Hipótesis específicas

- **Hi1:** Existe relación entre el agotamiento emocional y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.
Ho1: No existe relación entre el agotamiento emocional y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.
- **Hi2:** Existe relación entre la despersonalización y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.
Ho2: No existe relación entre la despersonalización y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.
- **Hi3:** Existe relación entre la baja realización personal y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.
Ho3: No existe relación entre la baja realización personal y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.

III. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El método que se aplicará para el estudio es el método deductivo hipotético, ya que se observará de manera individual cada dimensión del síndrome de burnout y su relación con los factores laborales. (29)

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio tendrá un enfoque cuantitativo, ya que sus variables serán operacionalizadas para finalmente correlacionar entre ambas variables y determinar si guardan relación entre sí. (30)

3.3 Tipo de investigación

El estudio será de tipo aplicada observacional ya que ya que se desea describir y registrar lo observado (28)

3.4 Diseño de la investigación

La investigación tendrá como diseño ser correlacional, de corte transversal, dado que se aplicará en un determinado momento buscando la relación de ambas variables. (31)

3.5 Población, muestra y muestreo

Población: La población estará formada por 90 licenciadas en enfermería que labora en Centro quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, distribuidos en seis pabellones. Se aplicarán criterios de inclusión y exclusión, no se realizará muestreo por que se va a trabajar con la totalidad de la población que son 90 enfermeras.

Criterios de inclusión

- Licenciadas en enfermería que roten por los pabellones de Centro Quirúrgico del Hospital de alta complejidad que deseen participar en el estudio.

- Licenciadas en enfermería que roten por los pabellones de Centro Quirúrgico del Hospital de alta complejidad de condición nombradas, CAS y locador de servicio.
- Licenciadas en enfermería que acepten el consentimiento informado.
- Licenciadas en enfermería que laboren en el servicio con un tiempo mayor o igual a 6 meses.

Criterios de exclusión

- Licenciadas en enfermería que roten por los pabellones de Centro Quirúrgico del Hospital de alta complejidad que no deseen participar en el estudio.
- Licenciadas en enfermería que roten por los pabellones de Centro Quirúrgico del Hospital de alta complejidad que se encuentren de vacaciones, laborando de manera remota y/o cuenten con licencia con goce.

3.6 Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición Operacional:

Información que brinda la especialista en centro quirúrgico de un Hospital de alta complejidad sobre el cansancio mental y físico que percibe como consecuencia de su jornada laboral en el hospital el cual será proporcionado por el inventario de Burnout y tendrá una escala valorativa como nivel alto, medio y bajo.

Matriz operacional de la variable 1

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Cansancio o agotamiento emocional	Presenta síntomas como el agotamiento físico y mental, pérdida de energía y sensación de estar al límite. Se podría mal interpretar algunas veces con depresión. (32)	Ordinal	Bajo puntaje: 0 – 7 Medio puntaje: 8 – 16 Alto puntaje: 17 – 54
Despersonalización	Alusivo a la discordia con pacientes y colegas, frustración y culpa al resto por ello, menosprecio, distanciamiento, cinismo. Tata como objetos a las personas con falta de humanismo. Crea una barrera de protección de sentimientos de impotencia y frustración. (33)		Bajo puntaje: 0 - 2 Medio puntaje: 3 - 8 Alto puntaje: 9 – 30
Realización personal	Presenta sensación de inhabilidad profesional y personal. Asimismo, pérdida de autoconfianza, frustración y falta de satisfacción con los resultados de su labor. (34)		Bajo puntaje: 0 – 37 Medio puntaje: 38 – 44 Alto puntaje: 45 – 48
			Nivel bajo: 0 – 50 Nivel medio: 51 – 63 Nivel alto: 64 – 132

Variable 2:**Definición Operacional:**

Información que brinda la especialista en centro quirúrgico de un Hospital de alta complejidad sobre los elementos de su ámbito laboral que le generan estrés y que será medido por el cuestionario elaborado por Joana Fornes (18), que permitirá medir los factores laborales con valores como nivel alto, medio y bajo.

Matriz operacional de la variable 2

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
La presión y la exigencia	Hace referencia a las condiciones propias del ejercicio profesional y que escapa del lugar de trabajo. (35)	Ordinal	Bajo puntaje: (12 – 19 p) Medio puntaje: (20 – 26p) Alto puntaje: (27 – 36p)
Organizativos y relaciones humanas	Son aquellos propios de la institución y las reglas administrativas donde ejerce la actividad profesional. Incluyen la distribución de los turnos de trabajo, donde se disponen los turnos de diurno, mañana, tarde, de noche o días feriados. (36)		Bajo puntaje: (12 – 18p) Medio puntaje: (21 – 26p) Alto puntaje: (27 – 36p)
Ambientales	Circunstancias físicas externas o estresores del ambiente físico, que trastornan el curso normal de la función del profesional de enfermería debido a que alteran la tranquilidad y concentración que necesitan para realizar su labor de una forma óptima. (37)		Bajo puntaje: (12 – 17p) Medio puntaje: (18 – 25p) Alto puntaje: (26 – 36p)

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de recolección será la encuesta donde se consiguen datos proporcionados por un grupo de sujetos sobre si mismos de un tema en particular. (38)

3.7.2 Descripción de instrumentos

Maslach Burnout Inventory (MBI)

En 1981 se utilizó el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por Cristina Maslach y Jackson. (39)

Este cuestionario lo conforman 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: Realización personal (8 ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), Agotamiento emocional (9 ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) y Despersonalización (5 ítems: 5, 10, 11, 15, 22); éstos son evaluados mediante una escala de tipo Likert con 7 alternativas de respuestas, contando valores de cero (0) a seis (6); cada dimensión se considera y cataloga en nivel bajo, medio y alto.

Nivel bajo: 0 – 50

Nivel medio: 51 – 63

Nivel alto: 64 – 132

1. Agotamiento emocional.

Bajo puntaje: 0 – 7

Medio puntaje: 8 – 16

Alto puntaje: 17 – 54

2. Despersonalización:

Bajo puntaje: 0 - 2

Medio puntaje: 3 - 8

Alto puntaje: 9 – 30

3. Realización personal

Bajo puntaje: 0 – 37

Medio puntaje: 38 – 44

Alto puntaje: 45 – 48

Cuestionario titulado “Respuesta emocional al estrés laboral”

Para determinar los factores laborales se utilizó el cuestionario “Respuesta emocional al estrés laboral”, creado en 1994 por Joana Fornés Vives, modificado y adaptado en el 2006 por Coronado Luna (18), se consideran 36 ítems distribuidos en tres dimensiones: Presión y exigencia (12 ítems), organizativos y relaciones humanas (12 ítems) y ambientales (12 ítems), cuyas respuestas son de alternativa múltiple calificadas como: “1 =Sí, es poco estresante”, “2 =Sí, es medianamente estresante” y “3 =Sí, es altamente estresante”.

1. Factores relacionados con la presión y la exigencia (12 ítems: 1 – 12)

Bajo puntaje: (12 – 19 p)

Medio puntaje: (20 – 26p)

Alto puntaje: (27 – 36p)

2. Factores organizativos y relaciones humanas (12 ítems: 13 – 24)

Bajo puntaje: (12 – 18p)

Medio puntaje: (21 – 26p)

Alto puntaje: (27 – 36p)

3. Factores ambientales (12 ítems: 25 – 36)

Bajo puntaje: (12 – 17p)

Medio puntaje: (18 – 25p)

Alto puntaje: (26 – 36p)

VALORACION GLOBAL

3.7.3 Validación

Instrumento para medir el Síndrome de Burnout

Para esta investigación, se realizó la validez del instrumento a través de juicio de expertos, con lo cual se corroboró que los instrumentos tienen base teórica que lo sostienen y que aprueban la determinación de dimensiones, indicadores e ítems que corrobora su capacidad de calcular lo que se planificó en el estudio.

Instrumento para medir los factores laborales

El presente instrumento ha sido, en el marco de la realización de su investigación para medir la relación que concurre entre los factores laborales y el síndrome de Burnout (15).

3.7.4 Confiabilidad

Para el instrumento para medir el Síndrome de Burnout

Silva (40) en el año 2017 aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach y como resultados se obtuvieron los siguientes valores que como se manifiestan son aceptables:

Alfa de Cronbach: 0,848

N de elementos: 22

Para el instrumento para medir los factores laborales

Asimismo, para la segunda variable, Silva (40) aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach y se obtuvieron los siguientes resultados que como se muestran son aceptables:

Alfa de Cronbach: 0,886

N de elementos: 36

3. 8 Plan de procesamiento y análisis de datos

En la presente investigación se llevará a cabo la recolección de datos estadísticos mediante los instrumentos validados, en primera instancia se solicitará a la Coordinadora de Enfermería del área, la relación de enfermeras que laboren en Centro Quirúrgico del Hospital de alta complejidad, se presentará un cronograma para la recolección de datos complejidad y en coordinación con ella se establecerán los horarios para la recolección de datos. Los cuestionarios serán entregados a cada profesional de Enfermería que roten por centro Quirúrgico y se les solicitara que lo realicen en su domicilio para que no interfiriera con su horario de trabajo y posteriormente mandaran una foto vía whatsapp del cuestionario completado.

Posteriormente, éstos serán procesados en la base de datos de Excel y trabajadas en el programa SPSS. Se realizara un analisis correlacional para determinar la relación que existe entre ambas variables. Finalmente, los resultados seran presentados en tablas de frecuencias y gráficos para su análisis e interpretación.

3.9 Aspectos éticos

Para ejecutar el presente estudio, se tuvo en consideracion el respeto a los cuatro principios bioéticos:

Principio de Autonomía; Se presentara a los participantes el consentimiento informado para participar en el proyecto de investigación, seran informados sobre el estudio, asimismo podrán decidir y autorizar sobre su participación en la misma.

Principio de Beneficiencia La investigación será de mucha utilidad puesto que reflejara la relación del síndrome de burnout y los factores laborales de los profesionales de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, asi se podrá informar al departamento encargado para que puedan tomar medidas para disminuir el estrés en dichos profesionales.

Principio de No Maleficiencia, La investigación no involucra ningun riesgo que afecte o ponga en riesgo la salud o integridad fisica de los participantes.

Principio de Justicia

Todos los encuestados del presente estudio seran tratados con respeto, sin discriminacion ni preferencia alguna.

IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021-2022											
	Diciembre				Enero				Febrero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema												
Búsqueda bibliográfica												
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes												
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación												
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la investigación												
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación												
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo												
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información												
Elaboración de aspectos administrativos del estudio												
Elaboración de los anexos												
Aprobación del proyecto												
Presentación al comité de ética												
Redacción del informe final:												

4.2 Presupuesto

MATERIALES	2021 - 2022				TOTAL
	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	S/.
Equipos					
1 laptop	1500				1500
USB	35				35
Útiles de escritorio					
Lapiceros	5				5
Hojas bond A4		20			20
Material Bibliográfico					
Libros	50				50
Fotocopias	30	30			60
Impresiones	50	10			60
Espiralado	7	10			17
Otros					
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
Recursos Humanos					
Digitadora	120				120
Imprevistos*		100			100
TOTAL	1897	200	10		2107

V. REFERENCIAS

1. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica vol.32 n.1 Heredia Jan./Mar. 2015. Disponible en:
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
2. Cabana J, García E, García G, Melis A, Dávila R. El síndrome de Burnout en el personal de una unidad quirúrgica. Rev méd electrón2009; 31(3). Disponible en <http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20médica/año%202009/vol3%202009/tema04.htm>
3. Sanchez P, Sierra V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. Vol. 13 Núm. 1 (2014): #33 – Enero. Disponible en:
[Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI | Enfermería Global \(um.es\)](http://www.um.es/EnfermeriaGlobal/Sindrome_de_Burnout_en_el_personal_de_enfermeria_en_UVI)
4. Menor M, Díaz R, Fernández L. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. Perú. Cuid salud, ene-jun2015; 2(1):137-147. Disponible en:
https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/view/1119/1012
5. Kaschka W, Korczak D, Broinch C. Burnout: un diagnostico de moda. Dtsch Arztebl Internacional. 2011 noviembre; 108 (46): 781-7. doi: 10.3238/arztebl.2011.0781. Epub 2011 18 de noviembre. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22163259/>
6. Martínez G. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7059/Martinez_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Grupo paradigma. La OMS incluye el ‘burnout’ o ‘síndrome del trabajador quemado’ en su lista de enfermedades, 2019 [citado 18 de Enero 2021]. Disponible en:
<https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>
8. Trucios M. Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2016 [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6849/Trucios_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Cruz B. Nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico, Hospital de alta complejidad Virgen de la Puerta, Essalud, Trujillo 2017. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25442/cruz_pb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Fernández W. Síndrome de Burnout en personal de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional María Auxiliadora en tiempos de Covid, 2020. [Trabajo académico para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en:
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4311/T061_48002476_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Luna N. Factores predisponentes del Síndrome de Burnout en instrumentadoras (es) quirúrgicas, Hospital Atención Integral General Obrero N°1 CNS, primer trimestre gestión 2020. [Trabajo de Grado presentada para optar al título de Especialista en Instrumentación quirúrgica y Gestión en Central de Esterilización] La Paz: Universidad Mayor de San Andrés; 2020. Disponible en:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24863/TE-1688.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Pereira V. Síndrome de Burnout en las Instrumentadoras Quirúrgicas y Enfermeros de Quirófano del Instituto Oncológico Alexander Fleming. [Tesis

- para obtener el título de licenciatura en instrumentación quirúrgica]. Buenos Aires: Instituto Universitario y Hospital Italiano de Buenos Aires; 2018. Disponible en:
[tesis-pereira-vedia.pdf \(hospitalitaliano.org.ar\)](https://tesis-pereira-vedia.pdf(hospitalitaliano.org.ar))
13. Espinoza L. Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60566>
 14. Llanos P. Factores personales y laborales relacionados al síndrome de Burnout en el personal asistencial que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Antonio Lorena cusco – 2017. [Tesis para optar al título de segunda especialidad profesional especialista de Enfermería en Centro Quirúrgico]. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad Del Cusco; 2019. Disponible en:
<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4799>
 15. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017. [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7183/Albinacorta_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y
 16. Castañeda E, García J. Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo. Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. 39, núm. 1, 2010, pp. 67-84. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80615449006>
 17. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab. vol.19 no.58 Santiago abr. 2017. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
 18. Coronado K. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los Servicios de Áreas Críticas y Medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2006. Disponible en:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1011>

19. Puchaicela M. Diagnóstico de Burnout en enfermeras del área de obstetricia del Hospital General Enrique Garcés [Trabajo de Titulación modalidad proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industria] Quito: Universidad Central del Ecuador; 2018. Disponible en:
[T-UCE-0007-CPS-043.pdf](#)
20. Chirinos J. Condiciones laborales y nivel de estrés de los profesionales de enfermería en el Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue. [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2009. Disponible en:
<https://docplayer.es/199293198-Universidad-nacional-mayor-de-san-marcos-universidad-del-peru-decana-de-america.html>
21. Ayala E. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios críticos del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú. [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2009. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/12861/Ayala_Cardenas_Elizabeth_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Valle R. Nivel de estrés laboral de la enfermera de Centro Quirúrgico de los Hospitales de nivel III. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2014. Disponible en:
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/269/3/VALLE_RHEGY_TNA_NIVEL_ESTRES_LABORAL.pdf
23. Valdez L, Valencia F. Estrés laboral y carga mental de trabajo en pandemia Covid 19 en enfermeras Centro Quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa. [Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Arequipa; Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa; 2021. Disponible en
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13416/SEvavalf_vayufm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Castillejo D, León J, Navarro k. Nivel de estrés laboral del profesional de Enfermería según tipo de cirugía en Centro Quirúrgico en un Hospital del Ministerio de Salud. [Trabajo académico para optar el Título de Especialista en

- Enfermería en Centro Quirúrgico Especializado]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017. Disponible en:
[Nivel_CastillejoOlivas_Delina.pdf \(upch.edu.pe\)](#)
25. Garavito Y. Nivel de estrés laboral de las enfermeras en centro quirúrgico del Hospital María Auxiliadora. [Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13540/Garavito_Mozo_Yessica_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Sánchez Y, Fernández R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo. [Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2021. Disponible en:
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9863/S%C3%A1nchez_Pedraza_Yina_Paola_y_Fern%C3%A1ndez_Estela_Roxana_Mariluz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Cisneros J, Tasilla G. Tasilda G; Cisneros J. Nivel de Estrés Laboral en Enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docentes las Mercedes. [Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2017. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/2926>
28. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm vol.19 no.4 Granada oct./dic. 2010. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
29. Galván M. Métodos de investigación 2013. Disponible en:
<https://javiervite.wordpress.com/2013/06/27/metodos-de-investigacion/>
30. Hernández R. Metodología de la investigación. México. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V; 2014. Disponible en:
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez.%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

31. Manterola C, Otzen T. Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. Int. J. Morphol. vol.32 no.2 Temuco jun. 2014. Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>
32. Oros D. Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de UCIP, del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería Intensivista]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5251/Oros_ld.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Correa W. Nivel de estrés laboral en enfermeros del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2013. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/12938/Correa_Cruzado_Walter_Miguel_2013.pdf?sequence=1
34. Macedo B. Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas críticas en el Hospital de Apoyo "Víctor Ramos Guardia. [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Huaraz: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2009. Disponible en:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16175>
35. Ayala M. Percepción de las enfermeras sobre los factores laborales estresantes en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia. [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2009. Disponible en:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14823/Ayala_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Velásquez I. Nivel de estrés laboral en los profesionales de enfermería del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital Santa Rosa [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2014. Disponible en:

- http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4117/Velasquez_Chuman_Isidro_2014.pdf?sequence=1
37. Espinoza L. Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:
[Espinoza_ALP-SD.pdf \(ucv.edu.pe\)](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14463/Espinoza_ALP-SD.pdf)
38. Arias J. Métodos de investigación online. Perú. Primera edición digital, setiembre 2020 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-06461; 2020. Disponible en:
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf
39. Maslach C, Jackson SE. MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1981. Disponible en:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
40. Silva D. Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14463/Silva_AGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre el cansancio o agotamiento 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si existe relación entre el cansancio o 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre el Síndrome de Burnout y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación entre el agotamiento emocional y los</p>	<p>Variable 1</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cansancio o agotamiento emocional. • Despersonalización. • Realización personal. <p>Variable 2</p> <p>Factores laborales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • La presión y la exigencia. 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Observacional</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Deductivo hipotético Transversal</p> <p>Población Muestra</p> <p>Población: 90 licenciadas en enfermería que roten en Centro quirúrgico de un Hospital de alta complejidad.</p>

<p>emocional y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre la despersonalización y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022? • ¿Existe relación entre la realización 	<p>agotamiento emocional y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si existe relación entre la despersonalización y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022 • Determinar si existe relación entre la 	<p>factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la despersonalización y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022. • Existe relación entre la baja 	<ul style="list-style-type: none"> • Factores organizativos y burocráticos. • Factores ambientales. 	
--	--	--	---	--

<p>personal y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022?</p>	<p>baja realización personal y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.</p>	<p>realización personal y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022.</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

PRESENTACION:

Estimado licenciado (a) estoy realizando un estudio con los enfermeros que rotan en Centro quirúrgico para conocer su apreciación y sentir con respecto a los factores laborales y nivel de estrés por el cual ud puede estar atravesando. En tal sentido, se agradece de antemano contar con su colaboración y a la vez hacerle saber que toda información que nos brinde es anónima y confidencial.

Datos Generales:

Tiempo que labora en el Servicio..... (años)

Turnos que realiza Fijo.....Rotativo.....

Horas de trabajo por turno..... N* de pacientes en el servicio.....

Nº de Enfermeras por turno: Suficiente.....Insuficiente.....

Trabaja en otra institución: Si..... No.....

Tipo de contrato: Nombrado () CAS () Terceros ()

INSTRUCCIONES:

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA	
0	Nunca
1	Pocas veces al año o menos
2	Una vez al mes o menos
3	Unas pocas veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Unas pocas veces a la semana
6	Todos los días

iNVESTIGADOR(A): Borja Padilla Katherine America

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	

4	Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente.	
5	Creo que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con pacientes supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes	
10	Siento que me he vuelto mas duro con la gente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes.	
16	Trabajar directamente con pacientes me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con pacientes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	

Gracias por su colaboración

**CUESTIONARIO A LAS ENFERMERAS ASISTENCIALES SOBRE
FACTORES LABORALES ESTRESORES**

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que Ud. suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA
1 = Poco estresante
2 = Medianamente estresante
3 = Altamente estresante

ITEM	Preguntas / Alternativas	1	2	3
1	Déficit del personal de Enfermería capacitado			
2	Brindar atención a más de dos pacientes en la unidad			
3	Alcanzar objetivos trazados por el grupo de trabajo			
4	Mayor demanda de atención de acuerdo al estado crítico del paciente			
5	Exigencia laboral por necesidades del servicio			
6	Reporte detallado y extenso por grado de dependencia del paciente			
7	Paciente inestable con larga estancia en la unidad			
8	Inseguridad ante procedimiento no conocido			
9	Temor a decisiones equivocadas en situaciones críticas			
10	Personal con escasa experiencia; en proceso de capacitación			
11	Sentirse evaluada durante el turno			
12	Control estricto de medicinas y materiales			
13	No cumplimiento de criterios de admisión establecidos en el servicio			

14	Relación Enfermera – paciente disminuida por sobrecarga laboral			
15	Registrar datos extensos a la brevedad posible			
16	Asumir responsabilidades administrativas del jefe inmediato			
17	Profesionales de salud autoritarios y agresivos			
18	Inadecuadas relaciones interpersonales con superiores subordinados y demás miembros del equipo de salud			
19	Recibir indicaciones contradictorias			
20	Escasa confianza restricción de las funciones al personal nuevo por la enfermera responsable			
21	Demora en el traslado del paciente por otro servicio			
22	Protocolos establecidos sin validar en el servicio			
23	Visitas de los familiares en horarios no establecidos.			
24	Personal inflexible ante situaciones imprevistas			
25	Tipo y unidad de servicio			
26	Exposición del personal a peligros físicos			
27	Ruidos ambientales propios de los equipos del servicio			
28	Operatividad y no disponibilidad de los equipos existentes en el servicio			
29	Inadecuada iluminación respecto al área de trabajo			
30	Sustancias biológicas peligrosas			
31	Inadecuada ventilación y nivel de temperatura del área de trabajo en relación al ambiente del paciente			
32	Mobiliario incómodo e inadecuado			
33	Servicios con malas condiciones higiénicas			
34	Inadecuados lugares de almacenamiento de equipos y materiales costosos			
35	Reducido ambiente de trabajo			
36	Inadecuados lugares de refrigerio			

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: SINDROME DE BURNOUT RELACIONADO CON LOS FACTORES LABORALES EN ENFERMEROS DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD – LIMA 2022

Nombre de la investigadora principal: Katherine America Borja Padilla

Propósito del estudio: Determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y los factores laborales en los enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, Lima 2022

Beneficios por participar: La investigación será de mucha utilidad puesto que reflejara la relación del síndrome de burnout y los factores laborales de los profesionales de enfermería en Centro Quirúrgico de un Hospital de alta complejidad, así se podrá informar al departamento encargado para que puedan tomar medidas para disminuir el estrés en dichos profesionales.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo (Katherine) al celular 991504352 o al correo a2020801848@uwiener.edu.pe

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Fecha:

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante