



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRÉS LABORAL EN  
ENFERMEROS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL  
NACIONAL DE LIMA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:**

**PÉREZ GARCÍA, ALIDMAIRYS FRANCELYS**

**ASESOR:**

**DR. GAMARRA BUSTILLOS, CARLOS**

**LIMA-PERÚ**

**2022**



## **DEDICATORIA**

A Dios padre por mantenerme saludable siempre durante todo este recorrido y en medio de una pandemia, regalarme el don de la fortaleza, la sabiduría, el entendimiento y la ciencia.

A mis padres y hermana por su amor inigualable, que con esfuerzo y sacrificio han logrado mi formación como persona y profesional llena de valores, por sus palabras de aliento en este largo camino a pesar de la distancia.

A mi pareja por su apoyo incondicional, todo el amor brindado, la paciencia y la motivación diaria durante todo este trayecto.

## **AGRADECIMIENTO**

A los profesores de metodología y al asesor de este proyecto por aclarar mis dudas, con sus consejos y orientaciones en todo momento, quienes me estimularon para el logro de la excelencia con su sentido crítico, reflexivo y analítico.

**ASESOR:**  
**DR. GAMARRA BUSTILLOS, CARLOS**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

**SECRETARIO** : Dr. Ivan Javier Basurto Santillan

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

## Índice

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice .....	viii
Resumen .....	xi
Abstract.....	xii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
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 .....	5
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	5
1.5.1. Temporal .....	5
1.5.2. Espacial .....	6
1.5.3. Recursos.....	6
1. MARCO TEÓRICO .....	6
2.1 Antecedentes.....	6

2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. Síndrome de Burnout .....	
10	
2.2.2. Dimensiones del Burnout.....	10
2.2.3. Desarrollo del síndrome de Burnout.....	
11.	
2.2.4. Estrés laboral.....	12
2.2.5. Dimensiones del estrés laboral.....	13
2.2.6. Factores estresores.....	14
2.2.7 Sintomatología del estrés laboral.....	15
2.2.8 Repercusiones del estrés laboral.....	15
2.2.9 Estrés de enfermería en el quirófano .....	17
2.2.10 La salud y el trabajo.....	17
2.2.11 Perfil del profesional de enfermería en centro quirúrgico.....	18
2.2.12 Enfoques teóricos.....	19
2.3. Formulación de hipótesis.....	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específicas.....	21
2. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Método de la investigación .....	22
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.3. Tipo de investigación.....	22
3.4. Diseño de la investigación .....	22
3.5. Población, muestra y muestreo .....	23
3.6. Variables y operacionalización.....	25



3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
3.7.1. Técnica .....	27
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	27
3.7.3. Validación .....	28
3.7.4. Confiabilidad.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9. Aspectos éticos.....	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	32
4.1. Cronograma de actividades.....	33
4.2. Presupuesto .....	33
5. REFERENCIAS .....	34
6. ANEXOS.....	43
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	43
Anexo 2. Instrumentos.....	46
Anexo 4. Consentimiento informado.....	51

## Resumen

**Introducción:** El profesional de enfermería es la columna vertebral del sistema sanitario y juega un rol indispensable en las áreas críticas, el centro quirúrgico día a día está cargado de situaciones estresantes, que requieren mucha demanda física, intelectual y emocional. El profesional que labora en este debe mantenerse saludable para que ofrezca una atención excelente y de calidad, al existir un desequilibrio en dichas características está propenso a sufrir enfermedades laborales como Síndrome de Burnout y estrés laboral. **Objetivo:** Determinar cuál es el nivel del Síndrome de Burnout relacionado con el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022. **Métodos:** el estudio será hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de corte transversal, no experimental, con una muestra representada por 80 miembros del profesional y técnicos de enfermería que laboran en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima a la cual se aplicaran instrumentos ya validados por expertos, para medir la primera variable el instrumento Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI HSS) creado en la Universidad de California por Christina Maslach, Michael Leiter y Jackson, con una confiabilidad de 0,809 según el Alfa de Cronbach y para el estrés laboral el cuestionario de la OIT-OMS realizado por Ivancevich & Matteson en Estados Unidos, con 0,966 de confiabilidad conforme al alfa de Cronbach. Para el análisis de datos se probarán las hipótesis mediante la aplicación del coeficiente de Spearman. Así se podrán obtener resultados que respondan al planteamiento del problema.

**Palabras claves:** Síndrome de Burnout, estrés laboral, profesional de enfermería, centro quirúrgico.

## Abstract

**Introduction:** The nursing professional is the backbone of the health system and plays an indispensable role in critical areas. The day-to-day surgical center is loaded with stressful situations that require a lot of physical, intellectual and emotional demand. The professional who works in this must stay healthy to offer excellent and quality care, as there is an imbalance in these characteristics, they are prone to occupational diseases such as Burnout Syndrome and work stress. **Objective:** To determine the level of Burnout Syndrome related to work stress in nurses at the surgical center of a National Hospital in Lima, 2022. **Methods:** the study will be hypothetical-deductive, with a quantitative approach, correlational level, cross-sectional, non-experimental, with a sample represented by 80 members of the professional and nursing technicians who work in the surgical center of a National Hospital in Lima, to which instruments already validated by experts will be applied, to measure the first variable, the Maslach Burnout Inventory Human Services instrument. Survey (MBI HSS) created at the University of California by Christina Maslach, Michael Leiter and Jackson, with a reliability of 0.809 according to Cronbach's Alpha and for job stress the ILO-WHO questionnaire conducted by Ivancevich & Matteson in the United States , with a reliability of 0.966 according to Cronbach's alpha. For the data analysis, the hypotheses will be tested by applying the Spearman coefficient. In this way, results that respond to the problem statement can be obtained.

**Keywords:** Burnout syndrome, work stress, nursing professional, surgical center.

## **1.EL PROBLEMA**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El centro quirúrgico es una de las áreas críticas más demandantes de atención en los recintos hospitalarios, los procedimientos de alto riesgo que se llevan a cabo y su complejidad exigen que los profesionales a la hora de realizar funciones laborales se encuentren frecuentemente en estados cargados de mucha presión, siendo enfermería el personal que se encarga de asumir la mayoría de las actividades, los cuales se caracterizan por manejar situaciones que requieren un desempeño eficiente y efectivo, lo que conlleva a una gran responsabilidad, por ende a presiones, conflictos y cambios continuos (1).

Del mismo modo está demostrado que los profesionales que brindan servicio a otras personas, principalmente donde se necesitan altas dosis de contacto directo, filosofía humana, entrega, implicación continua y dedicación son candidatos potenciales a el síndrome de Burnout (SB), problema que afecta a nivel mundial al personal de salud, asimismo el estrés laboral (2).

En el año 1974 el psiquiatra Herbert J.Freudenberger conceptualiza el SB al observar que muchos de sus compañeros de trabajo, en una clínica para toxicómanos en New York, comenzaban a sufrir pérdida de energía, agotamiento, ansiedad, desmotivación y depresión, pero es hasta 1982 cuando los psicólogos Cristina Maslach y Michael Leiter crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento para diagnosticar esta patología (3).

Por otro lado según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que debido a la vicisitud económica que se desarrollan en todo el mundo, los trabajadores se exponen diariamente a circunstancias que son negativas para el bienestar psicológico y la salud mental, tales como desempleo, precariedad laboral, pérdida de estabilidad financiera, horarios laborales extensos, riesgos psicosociales que aumentan el estrés en el entorno laboral (4).

El estrés laboral de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), representa un conjunto de respuestas conductuales, cognitivas, emocionales y psicológicas experimentadas por una persona frente a demandas y presiones profesionales que exceden sus capacidades y conocimientos para ejercer óptimamente (5).

En el Perú para el año 2018 según un artículo publicados en la revista Ciencia y Arte de Enfermería del Colegio de Enfermeros en las ciudades de Lima, Tarapoto y Huancavelica el 55% de profesional enfermero sufre de estrés laboral estando propensos a sufrir SB, cifra que es alarmante ya que ambas patologías provocan desgaste no solo físico sino también emocional en los individuos (6).

En Lima se han realizado diversos estudios, donde una de las poblaciones con alto riesgo son los enfermeros que laboran en áreas críticas, como la unidad de cuidados intensivos neonatales, donde según Silva, G (7) para el año 2017 el 46% de estos profesionales mostró un alto nivel de estrés laboral. Mientras que en otra investigación en el mismo año, en centro quirúrgico, los enfermeros que se enfrentan día a día a situaciones cargadas de alta tensión han demostrado que el 82% maneja niveles de SB que van de medio a alto, siendo altamente sensibles a padecer el síndrome (8).

Es preocupante que en la actualidad existan cifras tan altas en relación al SB y el estrés laboral en el profesional sanitario, ya que las consecuencias repercuten directamente en la calidad del cuidado que se le brinde a los pacientes, incidencia que es grave ya que no afecta solamente al personal que lo padece sino al enfermo, por ende la prevención es la vía ideal (9).

Aunque existen técnicas generales para combatir el SB y disminuir el estrés es necesario indagar más sobre el tema y priorizar su prevención con el fin de lograr que enfermería tenga mayor desempeño, facilitando mayor bienestar psicosocial en la organización donde ejerce su labor (10).

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2. 1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel del Síndrome de Burnout y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

-¿Cuál es la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de agotamiento emocional y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

-¿Cuál es la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de despersonalización y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

-¿Cuál es la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de realización personal y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar cuál es el nivel del Síndrome de Burnout relacionado con el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

-Identificar la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de agotamiento emocional y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

-Identificar la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de despersonalización y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

-Identificar la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de realización personal y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

## **1.4 JUSTIFICACIÓN**

### **1.4.1 Teórica**

Enfermería en centro quirúrgico bajo su perfil profesional debe mantenerse sano física y psicológicamente, este servicio crítico es demandante laboralmente y conlleva a situaciones estresantes donde el personal debe estar capacitado para sobrellevarlas. Los trabajadores del sector público realizan sus funciones con ciertas normas y lineamientos complejos que exigen responsabilidad y dedicación, todas ellas llenas de agentes estresores que alteran el desempeño, las cuales si no se tratan a tiempo se vuelven crónicas o se convierten en un síndrome. (11)

Esta investigación mediante la aplicación teórica permitirá conocer el nivel existente del síndrome de Burnout y su relación con el estrés laboral, haciendo énfasis en sus dimensiones ya estudiadas por expertos y los factores estresores que lo ocasionan, de manera que se puedan prevenir, así mismo aportando herramientas para el profesional propenso a padecerlo.

### **1.4.2 Metodológica**

A través de la revisión de teorías, fuentes bibliográficas y antecedentes se basarán métodos, conceptos y herramientas que enriquezcan la línea de investigación.

De igual forma para la aplicación de instrumentos fiables se recolectarán datos con una orientación descriptiva, correlacional, cuantitativa y transeccional, estos ya están validados por expertos y con ellos se podrán obtener resultados que respondan al planteamiento del problema, aporten información valiosa a los institutos sanitarios, ayuden a realizar acciones que disminuyan la prevalencia del síndrome de Burnout y estrés laboral en el profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima.

### **1.4.3 Práctica**

Respecto a la justificación práctica la investigación se realiza debido a la necesidad de mejorar las condiciones psicológicas de un personal que lleva consigo una gran responsabilidad. Mantener una vida laboral saludable es muy importante porque repercute directamente en el desempeño del trabajador, ocasionando enfermedades, abandono laboral, errores que pongan en peligro la salud de los pacientes y disminuye el alcance de las metas trazadas por el centro laboral.

En otro contexto, la realización de este estudio aportará información útil y provechosa a otros investigadores, las cuales podrán ser utilizadas como base y antecedente para sustentar investigaciones futuras.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

Los instrumentos para la recolección de los datos necesarios para el desarrollo de la investigación se aplicarán en un período de cuatro semanas, correspondientes entre los meses de mayo, junio y julio del 2022. La investigadora se adaptará a la disponibilidad de tiempo de la muestra.

### **1.5.2 Espacial**



Para ejecutar el estudio la población se limitará al profesional enfermero que labora en el centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo ubicado en la Avenida Miguel Grau 13, Cercado de Lima.

### **1.5.3 Recursos**

En relación al recurso humano se cuenta con la participación voluntaria de la población a estudiar, para el desarrollo bibliográfico se usarán fuentes digitales y revistas científicas mediante el uso de la tecnología y medios impresos, los cuales la investigadora los autofinanciará.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **Internacionales:**

**Pérez, (2021)** ha realizado una investigación que tuvo como objetivo *“conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y el estrés laboral del personal sanitario”*. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional de corte transversal donde aplicaron a una muestra de 51 participantes, todos ellos pertenecientes al sector sanitario, concretamente enfermeros y médicos, dos cuestionarios, el MBI de Burnout y la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS desarrollada por Ivancevich y Matteson (1989). Los resultados indican que el estrés laboral y el Síndrome de Burnout están significativamente interrelacionados y afectan de manera negativa a los individuos, hasta poder llegar a causar algún tipo de enfermedad. (11)

**Andolhe, et al., (2021)** ejecutaron una investigación cuyo objetivo fue *“evaluar los niveles de estrés y burnout de los trabajadores de enfermería de una clínica quirúrgica antes y después de participar en un grupo de apoyo”*. Su estudio fue cuasi experimental realizado en un hospital público sobre una muestra de 16 trabajadores. Los datos fueron recopilados entre mayo y junio de 2015, y durante el mismo periodo de 2016, a través de un instrumento de

características biosociales y laborales, la Escala de Estrés Laboral y el Inventario de Burnout de Maslach. El resultado estableció que antes de la participación en el grupo de apoyo, en 2015, los participantes reportaron un nivel medio de estrés (50 %). En cuanto al burnout, se evidenciaron niveles de baja angustia emocional (43,8 %), baja despersonalización (56,3 %), baja realización profesional (43,8 %) y ningún caso específico de burnout. En 2016, tras la participación en el grupo de apoyo, el nivel medio de estrés siguió siendo prevalente (56,6 %). En el caso del burnout, se observó un aumento de los niveles de malestar emocional y despersonalización, así como una disminución de los logros profesionales. (12)

**Vidotti, et al., (2019)** en su investigación el objetivo fue “*analizar la ocurrencia del síndrome de Burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida entre trabajadores de enfermería*”. Se trata de un estudio transversal con una población de 502 enfermeros. Los datos se recogieron mediante instrumento con preguntas de caracterización sociodemográfica, ocupacional y de hábitos de vida, el Maslach Burnout Inventory, el Demand-Control-Support Questionnaire World Health Organization Quality of Life - Bref.WHOQOL-BREF. Como resultado se obtuvo que la ocurrencia del síndrome de burnout fue del 20,9% y sus dimensiones estaban relacionadas con la alta demanda, el bajo control sobre el trabajo, el poco apoyo social recibido en el trabajo, menores percepciones de la calidad de vida física, psicológica, de las relaciones sociales y del medio ambiente. (13)

#### **Nacionales:**

**Paucar y Valladolid, (2020)** tuvieron como objetivo en su investigación “*determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout en las enfermeras que laboran en el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins*”. Este estudio fue básico, cuantitativo, el diseño fue correlacional, descriptivo con corte transversal. La

muestra fue de setenta enfermeras a las cuales aplicaron una prueba que mide el estrés laboral y el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados evidenciaron que existe correlación positiva alta ( $\rho=,846$ ) y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre las variables estrés laboral y Síndrome de Burnout. (14)

**Silva, (2018)** realizó una investigación con el objetivo “*determinar los estresores laborales relacionados al síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales de un Hospital nacional de Lima Perú, 2017*”. Esta investigación fue correlacional, cuantitativa, diseño no experimental y transversal, utilizó una muestra de 47 enfermeras a las cuales se les aplicaron dos instrumentos cuestionarios tipo Likert. El primero que midió estresores laborales, el segundo el nivel de síndrome de Burnout, como resultado el 46% de enfermeros muestra un nivel alto de estrés laboral; en cuanto a las dimensiones, se encontró que según la dimensión despersonalización hay un nivel alto de estrés laboral en 39%, en cuanto a la dimensión satisfacción por el trabajo 76% de enfermeras presentaron nivel medio; mientras que existe nivel alto 52% de satisfacción laboral. (7)

**Cárdenas y Vásquez, (2018)** ejecutaron una investigación con el objetivo “*comprobar si existe relación entre las características de las enfermeras con los niveles de estrés laboral y síndrome de Burnout del Hospital Regional de Loreto Felipe Santiago Arriola Iglesias, Agosto 2018*”. El tipo de investigación fue descriptivo-comparativo, con enfoque cuantitativo, corte transversal y diseño no experimental. La población de estudio fueron 200 enfermeras. Se empleó como técnica la encuesta, el resultado indicó que el 70,3 % presenta un alto nivel de cansancio emocional, el 35,1 % un nivel alto de despersonalización y el 18,9 % bajo nivel de realización profesional. (15)

**Cassano, (2018)** realizó un trabajo de investigación donde el objetivo fue “*determinar el Síndrome de Burnout y el estrés laboral en profesionales de la salud en una policlínica en Lima en 2018*”. El tipo de investigación fue aplicada, descriptiva correlacional, con una muestra de 72 trabajadores a los cuales se aplicó la técnica de encuesta y los cuestionarios de Maslach y la OIT como instrumento. La validez fue hecha por el juicio de tres expertos que confirmaron la base de metas, indicadores y elementos. La fiabilidad para el alfa de Cronbach, para Burnout .621 y para el estrés .669. En los resultados se obtuvo que entre el síndrome de Burnout y estrés laboral un Spearman rho de 0.004. (16)

**Hurtado, (2017)** en su investigación tuvo como objetivo “*determinar la relación entre el Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en la Red de Salud Lima Norte IV, 2017*”. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 90 Licenciados de Enfermería. Se usó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios uno para obtener el nivel de estrés y el segundo para obtener información respecto del Síndrome de Burnout. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por medio de juicio de expertos, cuyo valor fue para estrés laboral 0.880 y para síndrome de Burnout 0,897, concluyendo que según el coeficiente Rho de Spearman si existe relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería. (17)

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Síndrome de Burnout**

Como respuesta al estrés laboral crónico se encuentra el síndrome de Burnout, el cual se caracteriza por emocionalmente sentirse agotado, es una respuesta a los estresores interpersonales que se desencadenan en el trabajo. Como todo síndrome se caracteriza por tener

síntomas y los dominantes se distinguen por la presencia de un agotamiento agobiante, carencia de la realización personal, sensaciones de cinismo en el trabajo y un sentido de ineficacia, todo esto está conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional. (18)

### **2.2.2 Dimensiones del Burnout**

El síndrome de Burnout se divide en tres dimensiones según Maslach.

a) El cansancio o agotamiento emocional (estrés básico): En esta fase la persona siente que ha perdido la energía para trabajar, realiza mucho esfuerzo para enfrentar un nuevo día, se siente agotado, cansado y que no tiene una fuente de recarga de impulsos o estímulos. Es la sensación creciente de agotamiento en el trabajo, de no poder dar más, estar exhausto, es una privación de procesos emocionales.

b) Despersonalización (dimensión interpersonal): La persona expresa verbal y físicamente de manera negativa sentimientos, actitudes y comportamientos descarados, de cinismo hacia los destinatarios de su labor. Su prototipo es distante, ocasionalmente utilizan términos peyorativos para comunicarse con los pacientes y compañeros laborales, tratando de hacerlos sentir culpables de sus fracasos, atenuando su compromiso gremial. En esta fase el individuo trata de apartarse de los demás con cierto grado de apatía, de forma deshumanizada e impersonal para protegerse del cansancio emocional todo esto lo demuestra evitando el contacto con una conducta desorbitadamente insensible y remota. Representa un aspecto de autodefensa, el cual usa como pretexto para evadir responsabilidades.

c) Falta de realización personal (dimensión de autoevaluación): El sujeto se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales cuando siente que las solicitudes laborales rebasan su capacidad, aparece la sensación de incompetencia o contrariamente,

un pensamiento de impotencia, lo que conlleva a duplicar sus esfuerzos, capacidades, intereses, aumentando su dedicación al trabajo y a los demás de forma inagotable. Deteriora el sentimiento de éxito y rendimiento, empieza a manifestarse la idea de fracaso, pudiendo llevar al trabajador a sentir un fracaso autoimpuesto. (19)

### **2.2.3 Desarrollo del síndrome de Burnout**

Existen cuatro fases bien diferenciadas donde se va desarrollando el síndrome:

1. Fase inicial, de entusiasmo: El trabajador experimenta gran energía, mucho ánimo y emoción, tiene expectativas positivas con una perspectiva irreal de lo que puede ocurrir ante el nuevo puesto de trabajo.

2. Fase de estancamiento: El profesional se paraliza dado que no se cumplen las expectativas esperadas, siente insuficiente para dar una respuesta eficaz con una pérdida de idealismo y entusiasmo, percibe que el vínculo existente entre el esfuerzo y empeño con la compensación recibida no es ecuánime. Ocurre un desequilibrio entre los recursos y las demandas.

3. Fase de frustración: Representa el inicio del síndrome, donde la salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales. La persona empieza a dudar sobre el valor del trabajo, comienza el descenso de la motivación, los sentimientos de baja realización personal y agotamiento emocional aparecen. En esta fase para el empleado su labor es inútil, provoca conflictos grupales y cualquier cosa lo exaspera.

4. Fase de apatía: En esta fase se instaura el síndrome, se caracteriza por la despersonalización e hiperactividad, el trabajador dedica mayor esfuerzo laboral que no gestiona correctamente para compensar el sentimiento de la falta de realización personal, lo que lleva a que se sienta sobrecargado, colapsa y aparece una sensación de

vacío total que manifiesta distanciándose emocionalmente y enmarca desprecio. Ocurren diversos cambios actitudinales y conductuales, la relación con los pacientes cambia, esta se vuelve distante y mecánica.

Asimismo podría considerarse que la fase del quemado propiamente dicha sería la quinta, donde el trabajador puede verse obligado a dejar su empleo lleno de frustración e insatisfacción con importantes consecuencias para la salud.

Por otra parte, si las estrategias empleadas para afrontar el problema no resultan, se instaura una desvalorización profesional, frustración, distanciamiento emocional en las relaciones interpersonales, familiares y con los pacientes. (20)

#### **2.2.4 Estrés laboral**

Actualmente uno de los problemas con mayor índice en la sociedad es el estrés, este no solamente afecta a quien lo padece sino que involucra a los empleadores, los clientes y las organizaciones, ya que puede llegar a provocar algún tipo de incapacidad física o mental perjudicando el desempeño del trabajador. (21)

El estrés laboral es un estado general de tensión que desencadena diferentes reacciones cognitivas, fisiológicas en el comportamiento y las emociones del empleador. Se caracteriza por un elevado nivel de ansiedad y angustia. Está determinado a su vez por agentes adversos que están estrechamente relacionados con el lugar y las situaciones en las que se labora, ocasionando al afectado la imposibilidad de hacer frente a la situación. (22)

#### **2.2.5 Dimensiones del estrés laboral**

##### **1. Clima organizacional**

Es la configuración psicológica de una organización, representa la personalidad, sensación y carácter interno que experimentan los trabajadores en su ambiente laboral, son las

características propias de la institución donde sus valores, atributos, propiedades y cualidades que lo representan influyen directamente en el comportamiento de sus empleados, bien sea positiva como negativamente, modificando la productividad de sus labores. (23)

## 2. Estructura organizacional

Representa la manera en la que se distribuyen, coordinan y agrupan formalmente las actividades que cada empleado realiza dentro de la institución, respetando los puestos de trabajo, el departamento o servicio al que pertenecen, la jerarquía y las normas internas, todo esto basado en la misión, visión y valores de la organización con el fin de lograr los objetivos predeterminados. (24)

## 3. Territorio organizacional

Es el escenario o espacio donde el individuo desarrolla actividades laborales, recreativas y personales dentro de una institución, este territorio no solamente es físico ni está lleno de objetos materiales sino que son metafórico y hace alusión a lo que siente el empleado dentro de la empresa, el cargo o la figura que representa, cómo se desarrolla en su profesión. (24)

## 4. Tecnología

Son los bienes que la institución facilita para que el personal desempeñe su función, desde el uso de computadoras, internet, celulares a equipos de alta tecnología como microscopios y robots, estos van de acuerdo los requerimientos laborales, así como las capacitaciones para que estos recursos sean utilizados. Estudios revelan que serán de alto valor estresante dependiendo de la disponibilidad de los mismos así como su manejo. (25)

## 5. Influencia del líder

La postura del líder denota poder y autoridad lo cual puede ser recompensante o castigante para el trabajador, un líder es indispensable para el correcto funcionamiento de cualquier institución o grupo, investigaciones establecen que un supervisor experto es clave para el



alcance de los objetivos establecidos por la empresa y también un factor influyente en la satisfacción laboral, puesto que si se está frente a un líder abusador de autoridad o con falta de liderazgo perjudica el desempeño de sus subordinados, representando un factor estresor. (25)

#### 6. Falta de Cohesión

La fortaleza y solidez con la que se unen los profesionales o trabajadores dentro de una institución representa la cohesión, la cual mediante la comunicación, compromiso, empatía y liderazgo logra el desarrollo eficaz de las metas particulares y colectivas. La falta de cohesión conlleva a la disgregación de un grupo, a la desmotivación, improductividad, aislamiento y una serie de características negativas que simbolizan factores estresores. (24)

#### 7. Respaldo del grupo

Para el logro de objetivos institucionales es indispensable el apoyo grupal, tanto trabajadores como supervisores requieren de la protección y amparo de sus compañeros, de este modo sienten que se identifican con la empresa y la labor que desempeñan dentro de esta. Al no contar con este respaldo se inicia un factor estresor que disminuye la posibilidad de cumplir con los requerimientos o exigencias laborales así como las aspiraciones personales. (25)

### **2.3.6 Factores estresores**

El estrés logra aparecer como consecuencia del contenido o la intensidad de las demandas de trabajo o por problemas en la organización donde el trabajador experimenta vivencias negativas asociadas al contexto laboral. (26)

Entre los múltiples factores figuran: malas relaciones laborales (como el mobbing), horarios excesivos de trabajo, , trabajo monótono, insuficiente o excesivo, el conflicto de rol, inadecuación a los avances tecnológicos, peligro procedente del ambiente físico del trabajo, desigualdad de salarios, incertidumbre sobre el porvenir profesional, la mala calidad del material o insumos y el aprovechamiento deficiente de la capacidad del trabajador. (22)

Por otra parte, las cualidades individuales de los trabajadores juega un rol importante, estresores como las expectativas que tienen las personas respecto a su trabajo, no solo a nivel personal sino también económico, emocional, relaciones humanas y el no verlas realizadas son determinantes en la salud mental del individuo dando lugar a una inestabilidad que induzca estrés. ( 21)

### **2.2.7 Sintomatología del estrés laboral**

Al existir un desequilibrio entre las demandas profesionales y las capacidades de llevarlas a cabo, se originan fenómenos en el organismo del trabajador, que acompañado con factores estresores afectan la salud del empleado.

Los síntomas se dividen en:

a) Síntomas físicos: cefalea, cervicalgia, epigastralgia, taquicardia, angina de pecho, disnea, rigidez muscular e hiperhidrosis.

b) Síntomas psicológicos: sentimientos de insatisfacción personal, inferioridad (inicio de una posible depresión), ansiedad, insomnio, apatía, astenia, dificultades en las relaciones interpersonales, incertidumbre en la realización de su quehacer profesional. (26)

### **2.2.8 Repercusiones del estrés laboral**

Son muchos los efectos negativos que produce el estrés en el individuo y su entorno, estos se pueden dividir en tres grandes grupos:

1. Físicos: El abuso funcional del organismo al estar sometido a situaciones crónicas de estrés provoca una serie de trastornos tales como:

- Dermatológicos: dermatitis atópica, alopecia, prurito, hiperhidrosis, tricotilomanía.
- Musculares: tics, calambres, contracturas, rigidez.

- Respiratorios: asma, hiperventilación, disnea.
- Endocrinos: hipoglucemias, diabetes, hiper e hipotiroidismo.
- Cardiovasculares: hipertensión arterial, arritmias, enfermedades coronarias.
- Gastrointestinales: úlcera péptica, dispepsia funcional, intestino irritable, colitis ulcerosa, digestiones lentas.

2. Psicológicos: Alteraciones como la ansiedad, el insomnio, fatiga, fobias, depresión, adicciones, alteraciones en la alimentación y a nivel afectivo son consecuencia de sufrir preocupaciones excesivas. Los bloqueos mentales, la impulsividad, dificultad para enfocarse, el mal humor, hipersensibilidad a las críticas, inhabilidad para tomar decisiones, conlleva a tener mayor riesgo de sufrir accidentes laborales, disminuye la autoestima, inhibe la creatividad y el desarrollo personal.

Todo esto deteriora la calidad de las relaciones interpersonales y pueden llegar a romper vínculos no solamente laborales sino también familiares y sociales.

3. Para la empresa: Las organizaciones cada día se ven más afectadas, ya que un trabajador en estado de estrés disminuye su desempeño y no ofrece un servicio de calidad, esto induce a crear un mal ambiente laboral, pérdida de producción y desmejora en la calidad de atención al cliente. (27)

### **2.2.9 Estrés de enfermería en el quirófano**

Enfermería se expone a diario a grandes cantidades de estrés en el día a día, sala de operaciones de uno de los servicios con más carga laboral, ya que acompaña al paciente en el preoperatorio, intraoperatorio y postoperatorio. En las tres áreas el profesional tiene roles específicos, la instrumentista encargada junto con la circulante de todo lo que ocurra durante

la intervención quirúrgica y la enfermera de la unidad de recuperación postanestésica que atiende al paciente las primeras horas luego de la intervención.

Independientemente del rol que desempeñen se exponen a factores desencadenantes de estrés como las largas horas del procedimiento, la complejidad de la cirugía y el trato que los cirujanos den al profesional de enfermería. Además cabe mencionar los valores personales, las creencias y como enfermería afronta las intervenciones.

Cuando las condiciones de salud del paciente no son las más óptimas o aparece una complicación durante la operación, aumenta el tiempo de la cirugía y es propenso a errores humanos, situaciones como la pérdida de esterilidad o acumulación de cansancio en el profesional hacen que enfermería se enfrente a situaciones de alta presión y estrés. (28)

#### **2.2.10 La salud y el trabajo**

La salud no solo es la ausencia de la enfermedad sino también es el completo estado de bienestar físico, psíquico y social, así lo establece la Organización Mundial de la Salud (OMS), mientras que el trabajo de acuerdo con la Organización Internacional del trabajo (OIT) son las actividades que producen bienes, satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos, la salud es indispensable para poder trabajar y en el trabajador representa un factor relevante para lograr el desempeño productivo de la empresa, es por ello que existe una estrecha relación entre el trabajo y la salud, la cual puede ser positiva o negativa. (27)

Diversos estudios han demostrado que las condiciones laborales influyen directamente en los procesos salud-enfermedad de los trabajadores es por ello que el empleador debe lograr equilibrar una calidad de vida en el ambiente laboral para mantener niveles de excelencia en la salud de sus empleados y así lograr los objetivos de la empresa.

### **2.2.11 Perfil del profesional de enfermería en centro quirúrgico**

Enfermería desempeña un rol importante en el centro quirúrgico con una gran responsabilidad que tiene a su cargo, por lo cual debe poseer una sólida formación tecnocientífica, filosófica y humanista. Es un miembro imprescindible del equipo quirúrgico, debe poseer conocimientos, valores, destrezas, habilidades, criterio, todo esto amparado por Ley N° 27669 del Trabajo del Enfermero. Dentro de su perfil destaca:

- Dirigir cuidados de enfermería especializados.
- Ejecutar la docencia.
- En beneficio a la ciencia y tecnología realizar investigaciones.
- Gerenciar servicios especializados.
- Facilitar y brindar asesoría académica a las generaciones futuras.

Asimismo debe poseer:

- Destreza manual e intelectual.
- Escrupulosidad en la intervención.
- Eficiencia y organización.
- Dominio del instrumental quirúrgico.
- Flexibilidad y adaptación.
- Apoyo y confianza.
- Transparencia y sinceridad.
- Empatía y bondad.
- Entendimiento.
- Capacidad para analizar y reflexionar.
- Creatividad y perseverancia.
- Tolerancia.
- Estar permanente en actualización.

- Investigación científica. (27)

Debido a toda la labor que realiza el profesional y su gran relación con los pacientes es importante que enfermería mantenga perfectas condiciones de salud laboral, beneficiando así su desempeño.

### 2.2.12 Enfoques teóricos

✓ Síndrome de Burnout

■ Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli: fue creado en 1993 para explicar la etiología del síndrome en los profesionales de enfermería, para los autores enfermería es una labor que genera mucha incertidumbre y frustración, existen expectativas de recompensas que no son equitativas. Es así como ellos establecen que tiene dos orígenes:

1. Intercambio social con los pacientes: detalla 3 variables estresoras, la incertidumbre, al no saber cómo actuar en relación a lo que se siente y se piensa; percepción de la equidad, es el equilibrio entre lo que se recibe con lo que se da, por último la falta de control, aptitud del sujeto ante los resultados de las acciones realizadas.

2. Procesos de afiliación y comparación social con los compañeros: Respecto a ello los expertos opinan que los enfermeros por miedo a ser criticados no buscan ayuda en sus colegas. También la autoestima juega un papel importante en relación al sentimiento de quemarse en el trabajo, situación social que puede llevar a que el síndrome se contagie. A nivel emocional el personal se siente agotado y en relación a su aptitud esta suele ser negativa.

■ Modelo de Cox, Kuk y Leiter: Se establece en el año 1993 está enfocado específicamente en profesionales de servicios humanos, incluye variables como el cansancio físico y la debilidad emocional, sentimientos de ansiedad, tensión y amenaza.

Para los creadores de este modelo, existe una estrecha relación entre el agotamiento emocional y sentirse gastado. Una estrategia de afrontamiento ante estos sentimientos conlleva a la despersonalización. (29)

✓ Estrés laboral

Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social: Creado en 1988 por Jhonson y Hall, modificado dos años después por Karasek y Theorell, establece que el apoyo social es un modulador del estrés puesto que la calidad y cantidad del apoyo que ofrecen los compañeros y superiores es un amortiguador de los factores estresores. En caso de ser carente el personal puede sentir discriminación e intimidación.

Teoría demandas y control: En 1979 Karasek propone esta teoría, la cual se basa en que los altos niveles de estrés aparecen cuando existen altas demandas laborales y el trabajador posee bajos niveles de control. Existen 4 dimensiones:

1. Demanda: Representa la cantidad, el volumen, ritmo y tipo de trabajo, así como el nivel de atención y concentración requerida.
2. Control: Es el cómo se desenvuelve el trabajador, la autonomía que tiene y el desarrollo de sus habilidades.
3. Autonomía: Es la toma de decisiones y cómo se ejecuta.
4. El desarrollo de habilidades: Es la capacidad que tiene el profesional de aprender y su creatividad al momento de realizar cualquier actividad laboral. (30)

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general:**

-Hi. Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

-Ho. No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

### **2.3.2 Hipótesis específicas:**

-Hi 1: Existe relación significativa entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de agotamiento emocional y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

-Hi 2: Existe relación significativa entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de despersonalización y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

-Hi 3: Existe relación significativa entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de realización personal y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

## **3.METODOLOGÍA**

### **3.1 Método de la investigación**

Se utilizará el método hipotético-deductivo, el cual se basa en generar hipótesis mediante teorías científicas y hechos observables con la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan, así como también plantear soluciones teóricas y prácticas. (31)

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

El enfoque a utilizar será cuantitativo, ya que se trabajará con fenómenos que se pueden medir mediante la utilización de técnicas estadísticas, fundamentando las conclusiones con el



uso riguroso de la métrica o cuantificación, donde el propósito más importante radica en la descripción, explicación, predicción y control objetivo de las causas. Con ello se podrá realizar el análisis de los datos recogidos, establecer nuevas hipótesis y teorías. (31)

### **3.3 Tipo de investigación**

La investigación será aplicada, ya que se utilizarán conocimientos adquiridos para interpretar el comportamiento del fenómeno, a su vez para conocer la realidad del problema planteado se expresarán los resultados de una forma rigurosa, organizada y sistemática. (32)

### **3.4 Diseño de la investigación**

Se utilizará el diseño no experimental, ya que se observarán los fenómenos en su entorno y ámbito natural para después analizarlos sin manipular deliberadamente las variables. (33).

Tendrá un nivel correlacional, el cual consiste en medir la relación de dos variables, cuyo propósito de este tipo de estudios es saber cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas a ella, en este trabajo investigativo se va a relacionar el síndrome de Burnout con el estrés laboral en el profesional de enfermería que labora en un centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima. (34). Descriptivo, ya que describe, interpreta y analiza el fenómeno de estudio, haciendo conclusiones dominantes. (35)

El alcance será de corte transversal debido a que los datos se recolectarán en un tiempo único. (36)

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

Se considerará en el estudio una población finita, porque todos los elementos son identificables y se conoce la cantidad de unidades que la integran. (37)

Estará representada por 80 miembros del profesional de enfermería conformada entre licenciados y técnicos que laboran en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima.

### **Muestra**

La muestra requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros, es un subgrupo de la población. Para seleccionarla se considerará el muestreo no probalístico de tipo intencional donde los elementos serán escogidos a conveniencia del investigador con base a criterios y juicios preestablecidos. (38)

### **Criterios de Inclusión**

- ✓ Profesionales y técnicos de enfermería que quieran participar en el estudio de forma voluntaria firmando el consentimiento informado.
- ✓ Profesionales y técnicos de enfermería con un tiempo mínimo de 6 meses dentro del servicio.

### **Criterios de Exclusión**

- ✓ Profesionales y técnicos de enfermería que se encuentren de vacaciones y/o reposo.
- ✓ Profesionales y técnicos de enfermería que no acepten participar de esta investigación.
- ✓ Profesionales y técnicos de enfermería que estén laborando en condición de apoyo en el centro quirúrgico.

### 3.6 Variables y Operacionalización

#### Variable 1: Síndrome de Burnout

**Definición operacional:** Respuesta al estrés laboral crónico que se presenta en el profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, generando factores, actitudes, sentimientos negativos y sintomatología como el cansancio emocional, ineficacia y carencia de realización personal, todo ello dirigido hacia compañeros de trabajo y hacia el propio rol profesional. Cada indicador se valora para la primera dimensión de 0 a 54, la segunda de 0 a 30 y la tercera de 0 a 56, se interpreta con los scores de niveles bajo, medio y alto.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Agotamiento emocional	-Desánimo -Fatiga -Irritabilidad	Cuantitativa Ordinal	Bajo = 0 - 18 Medio= 19 - 26 Alto = 27 - 54
Despersonalización	-Apatía -Culpabilidad	Cuantitativa Ordinal	Bajo = 0 - 5 Medio = 6 - 9 Alto = 10 - 30
Realización personal	-Empatía -Entusiasmo	Cuantitativa Ordinal	Bajo = 0 - 33 Medio= 34 - 39 Alto = 40 - 56

**Variable 2:** Estrés laboral

**Definición operacional:** Estado general de tensión que presenta el profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima caracterizado por un elevado nivel de ansiedad y angustia manifestado por reacciones negativas a nivel cognitivo, físico y emocional.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo	Cuantitativa Ordinal	Bajo Nivel de estrés < 90
Tecnología	Uso adecuado de tecnología	Cuantitativa Ordinal	
Influencia del líder	Intervención y efectividad.	Cuantitativa Ordinal	Nivel Medio de Estrés 91-117
Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo.	Cuantitativa Ordinal	
Respaldo del grupo	Respaldo de metas.	Cuantitativa Ordinal	Estrés 118-153
Estructura organizacional	Intervención y efectividad.	Cuantitativa Ordinal	
Clima organizacional	Estrategia organizativa.	Cuantitativa Ordinal	Alto nivel de estrés >154

### **3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

Para medir para medir la variable 1 y 2 se utilizará la técnica de la encuesta, esta se llevará a cabo mediante dos cuestionarios ya validados, se aplicarán a 80 profesionales y técnicos de enfermería que laboran en el servicio de centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima. Se realizará virtualmente mediante Google Forms a través de un link, todo ello en pro de la conservación del ambiente, disminuyendo así el uso de papel. Se estima ser contestada en un tiempo aproximado de 20 minutos en el día y horario establecido por el mismo personal, dichos datos permitirán la recolección de información para ser interpretados y analizados.

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

Variable 1: Instrumento sobre el síndrome de Burnout.

El instrumento denominado Maslach Burnout Inventory (MBI) cuenta con tres dimensiones, siendo el agotamiento emocional la primera, está conformada con nueve ítems, la segunda despersonalización con cinco y por último baja realización personal estructurada con ocho.

Cuenta con siete categorías en una escala de tipo Likert configurada por:

-Nunca= 0

-Pocas veces al año o menos = 1

-Una vez al mes o menos = 2

-Unas pocas veces al mes = 3

-Una vez a la semana = 4

-Unas pocas veces a la semana = 5

-Todos los días = 6. (16)

Variable 2: Instrumento sobre el estrés laboral

Para medir la segunda variable se utilizará un cuestionario validado por la OIT-OMS, el cual en 1989 fue sustentado y creado por Ivancevich y Matteson en Estados Unidos. El instrumento está estructurado con siete dimensiones, la primera clima organizacional conformada con cuatro ítems, estructura organizacional con cuatro, con tres territorio organizacional, tecnología tres, influencia del líder cuatro al igual que falta de cohesión y por último respaldo del grupo con tres.

Está organizado con una escala numérica tipo Likert que va de nunca a siempre, codificado con siete opciones de respuesta si la condición planteada es fuente de estrés:

1= Nunca

2= Raras veces

3= Ocasionalmente

4= Algunas veces

5= Frecuentemente

6= Generalmente

7= Siempre. (39)

### **3.7.3 Validación**

Variable 1: Christina Maslach, Michael Leiter y Jackson han creado el instrumento a utilizar, los mismos son psicólogos expertos en Burnout en la Universidad de California, su versión original se realizó en el año 1981, posterior a ello se modifica en 1996 por el mismo equipo para ser utilizado en el ámbito de salud, dirigiéndose a los profesionales que trabajan hacia las personas incluyendo al personal sanitario, denominándose MBI HSS por sus siglas en inglés Human Services Survey y es validado por expertos. (16)

Variable 2: El instrumento fue creado por Ivancevich & Matteson en el año 1989, el cual se mantiene igual actualmente. Validado desde entonces por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). (39)

#### **3.7.4 Confiabilidad**

Variable 1: La confiabilidad es de un alfa de Cronbach 0,809. El MBI HSS es un instrumento aceptado durante décadas por expertos. (16)

Variable 2: Su confiabilidad es de 0,966, según el alfa de Cronbach, según los autores institucionales OIT en conjunto con la OMS. (39)

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **3.8.1 Plan de recolección de los datos**

Para la recaudación de datos se realizará y presentará a la jefatura del servicio de enfermería del Hospital Nacional de Lima una carta de presentación, con el fin de tener la autorización para realizar dos cuestionarios al profesional que labora en el centro quirúrgico, respetando los criterios de inclusión y exclusión. Asimismo, coordinar con dicho servicio los días y el horario de asistencia, posterior a ello explicarles a todos los participantes la importancia de firmar el consentimiento informado para llevar a cabo el estudio.

#### **3.8.2. Análisis de los datos**

Se digitarán en el programa Microsoft Excel 2021, donde serán resumidos numéricamente y mediante gráficos con la ayuda de una computadora. El programa para procesar los resultados será el software estadístico SPSS Versión 26 por ser una investigación cuantitativa. Para verificar la hipótesis se usará el método estadístico no paramétrico de correlación de Spearman, con el mismo se examinará la asociación positiva o negativa entre las dos variables. (40)

Se considerarán los siguientes valores:

-0.91 a -1.00 = correlación negativa perfecta.

-0.76 a -0.90 = correlación negativa muy fuerte.

-0.56 a -0.75 = correlación negativa considerable.

-0.11 a -0.50 = correlación negativa media.

- 0.01 a -0.10 = correlación negativa débil.

0.00 = no existe correlación.

+0.01 a +0.10 = correlación positiva débil.

+0.11 a + 0.50 = correlación positiva media.

+0.51 a + 0.75= correlación positiva considerable.

+ 0.76 a + 0.90 = correlación positiva muy fuerte.

+0.91 a + 1.00 = correlación positiva perfecta. (34)

### **3.9. Aspectos éticos**

✓ Principio de autonomía:

Se asocia a la libre participación del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico, en su aceptación a ser parte del trabajo de investigación a través de la firma voluntaria del consentimiento informado, respetando la decisión que tome cada participante.



✓ Principio de beneficencia:

Los participantes obtendrán beneficio académico sin ocasionar daño alguno a sus principios, enfatizando en hacerle bien al otro mediante la importancia de su participación y el significado de su aporte para ejecutar el estudio.

✓ Principio de la no maleficencia:

Durante el estudio no se realizará ningún acto que ponga en peligro o riesgo la integridad física o moral de los participantes. Asimismo se les explicará que sus datos serán de carácter confidencial.

✓ Principio de justicia:

Se tratará a cada participante con igualdad, de manera cordial, equitativa y respetuosa sin discriminación alguna. (41)

#### 4. Aspectos administrativos

##### 4.1.Cronograma de actividades

N°	Acciones que tienen presupuesto durante el año 2022	Mayo	Junio	Julio
1	Realización del trabajo			
2	Búsqueda de bibliografía			
3	Envío del trabajo al comité de ética			
4	Ingreso al campo de estudio y recopilación de información			
5	Tratamiento, examen e interpretación de los datos recopilados			
6	Preparación del informe del proyecto			
7	Sustentación del proyecto terminado			

## 4.2. Presupuesto

Elemento	Importe por Unidad (S/)	Número de unidades	Importe total ( S/)
<b>Requerimiento de personal</b>			
Estudiante ad hoc			
Docente especialista	250	1	250
<b>Requerimiento de materiales</b>			
Laptop Intel Core i3 10 <sup>TH</sup> Gen	2700	1	2700
Materiales y útiles de escritorio	200	1	200
<b>Servicios</b>			
Luz	20	3	60
Internet	30	3	90
Movilidad	20	3	60

## Referencias Bibliográficas

1. Blanco, G. Estrés laboral y salud en las enfermeras instrumentistas. Revista de la Facultad de Medicina. [Internet]. 2004. [Citado 25 de agosto 2021] Disponible desde:

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-04692004000100006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692004000100006)

2. Cabana J, García E, García G, Melis A, Dávila R. El síndrome de Burnout en el personal de una unidad quirúrgica. Revista Médica Electrónica. [Internet]. 2009. [Citado 25 de agosto 2021] Disponible desde

[:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242009000300004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000300004)

3. Morales L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. [Internet]. 2015. [Citado 25 de agosto 2021] Disponible desde:

[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)

4. Bobadilla J. Los riesgos del estrés laboral para la salud. Instituto Nacional de Salud Pública. [Internet]. 2021. [Citado 25 de agosto 2021] Disponible desde:

<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

5. Consejo General de la psicología de España. Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Infocop Online [Internet]. 2016. [Citado 25 de agosto 2021] Disponible desde:

[http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=6166](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166)

6. Huamani, A. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. Ciencia y arte de enfermería. [Internet]. 2018. [Citado 27 de agosto 2021] Disponible desde:

[https://www.researchgate.net/publication/342058938\\_Estres\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_en\\_enfermeros\\_de\\_servicios\\_criticos\\_en\\_una\\_clinica\\_de\\_Lima](https://www.researchgate.net/publication/342058938_Estres_y_satisfaccion_laboral_en_enfermeros_de_servicios_criticos_en_una_clinica_de_Lima)

7. Silva, G. Estresores laborales y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos neonatales. Ciencia y arte de enfermería [Internet]. 2018. [Citado 27 de agosto 2021] Disponible desde:

<http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/79>

8. Martínez N, Gliseth W. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. Cybertesis. [Internet]. 2017. [Citado 27 de agosto 2021] Disponible desde:

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7059>

9. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Internet]. 2016. [Citado 27 de agosto 2021] Disponible desde:

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

10. Arias W, Agueda T. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Revista Cubana de salud pública. [Internet]. 2016. [Citado 27 de agosto 2021] Disponible desde:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662016000400007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000400007)

11. Pérez, L. El estrés laboral y el síndrome de Burnout en el profesional sanitario. Trabajo fin de grado. [Internet]. 2021. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/22637/El%20estres%20laboral%20y%20el%20Sindrome%20de%20Burnout%20en%20el%20personal%20sanitario.pdf?sequence=1>

12. Andolhe, R. et al. Estrés y burnout en los trabajadores de enfermería de una unidad de cirugía general. Revista Universidad Nacional de Colombia. [Internet]. 2021. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/88412>

13. Vidotti, et al. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería global. [Internet]. 2019. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011)

14. Paucar, S y Valladolid J (2020). El estrés laboral y el Síndrome de Burnout en las enfermeras que laboran en el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Repositorio Institucional Digital Universidad Norbert Wiener. [Internet]. 2020. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4505/T061\\_09693314\\_09699550\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4505/T061_09693314_09699550_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

15. Cardenas, G y Vásquez L. Estrés laboral (Síndrome de Burnout): Un estudio comparativo entre enfermeras que atienden pacientes en los diferentes departamentos del Hospital Regional de Loreto “Felipe Santiago Arriola Iglesias” 2018.Repositorio Institucional Digital Universidad Científica del Perú. [Internet]. 2018. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/600/C%C3%81RDENAS-V%C3%81SQUEZ-1-Trabajo-Estr%C3%A9s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Cassano, M. Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018. Repositorio Institucional Digital Universidad César Vallejo.[Internet]. 2018. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19618>

17. Hurtado A. Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Red de Salud Lima Norte IV, 2017. Repositorio UCV. [Internet]. 2017. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

[https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3lyBy6MWhZkJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado\\_MAC.pdf%3Fsequence%3D1+&cd=20&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3lyBy6MWhZkJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf%3Fsequence%3D1+&cd=20&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

18. Cialzeta J. El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes. [Internet]. 2013. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

[http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta\\_jorge\\_raul.pdf](http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf)

19. Martínez M. Repercusiones del estrés laboral. Universitas. [Internet]. 2019. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

<http://193.147.134.18/bitstream/11000/5695/1/MARTINEZ%20MOROTE%2C%20MARINA%20TFM.pdf>

20. Martínez G. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. Trabajo de investigación. [Internet]. 2017. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7059/Martinez\\_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7059/Martinez_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

21. Ramirez A. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Organizaciones. [Internet]. 2018. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

<https://core.ac.uk/download/pdf/47065939.pdf>

22. Miralles F. Estrés laboral. Universidad San Pablo. [Internet]. 2017. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

<https://www.fernandomiralles.es/LECTURAS/estreslaboral.pdf>

23. Homero G, Gamboa F, Pérez O. La estructura organizacional como herramienta para el análisis organizacional. Repositorio institucional de la Universidad de Los Andes. [Internet]. 2008. [Citado 20 de abril 2022] Disponible desde:

<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/37095/articulo1.pdf?sequence=>

24. García M. Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle). [Internet]. 2009. [Citado 20 de abril 2022] Disponible desde:

[scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012046452009000200004#:~:text=Según%20García%20y%20Zapata%20\(2008,que%20influyen%20sobre%20su%20conducta.](http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012046452009000200004#:~:text=Según%20García%20y%20Zapata%20(2008,que%20influyen%20sobre%20su%20conducta.)

25. Chacín B, Corzo G, Rojas L, Rodriguez E. Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. Investigación Clínica Maracaibo. [Internet]. 2002. [Citado 20 de abril 2022] Disponible desde:



[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0535-51332002000400006#:~:text=Territorio%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20es,espacio%20personal%20en%20la%20empresa.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006#:~:text=Territorio%20de%20la%20organizaci%C3%B3n%20es,espacio%20personal%20en%20la%20empresa.)

26. Miguez S. El estrés en la enfermería y sus consecuencias. [Internet]. 2018. [Citado 4 de septiembre 2021] Disponible desde:

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/MiguezAbadS.pdf>

27. Efiempresa. Cómo Fortalecer la Relación entre Salud y Trabajo en tu Empresa. [Internet]. 2021. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

<https://efiempresa.com/blog/efiempresa-salud-y-trabajo/>

28. Auccasi M. Perfil profesional del enfermero en centro quirúrgico. [Internet]. 2021. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

[www.enfermeriaperu.com/enferquiro/perfilenfCQx.pps+&cd=16&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://www.enfermeriaperu.com/enferquiro/perfilenfCQx.pps+&cd=16&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

29. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia y trabajo. [Internet]. 2017. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=en&nrm=iso&tlng=en)

30. Miravalles J. Síndrome de Burnout. Gabinete de psicología. [Internet]. 2018. [Citado 20 de abril 2022] Disponible desde:

<http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Modelos%20explicativos.html#:~:text=Como%20el%20modelo%20de%20Golembiewski,y%20por%20pobreza%20de%20rol>

31. Fundación para la prevención de riesgos laborales. Fe SP servicio público enseñanza. Revista en línea. [Internet]. 2017. [Citado 5 de septiembre 2021] Disponible desde:

[https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Siegrist%20\(1996\)%2C%20el,denominado%20modelo%20de%20esfuerzo%2Drecompensa.](https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Siegrist%20(1996)%2C%20el,denominado%20modelo%20de%20esfuerzo%2Drecompensa.)

32. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista digital de investigación en docencia universitaria. [Internet]. 2019. [Citado 12 de febrero 2022] Disponible desde:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

33. Zoila, R. La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista Educación UAEM. [Internet]. 2009. [Citado 03 de julio 2022] Disponible desde:

<https://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/538/589+&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

34. Hernández S, Fernández C y Baptista L. Metodología de la Investigación. [Internet]. 2014. [Citado 12 de febrero 2022] Disponible desde:

[http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

35. Kerlinger F y Lee H. Investigación del comportamiento. Lecturas en líneas. [Internet]. 2002. [Citado 12 de febrero 2022] Disponible desde:

<https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

35. Barrantes R. La investigación: un camino al conocimiento. Revista académica editorial UNED. [Internet]. 2013. [Citado 03 de julio 2022] Disponible desde:

[https://www.uned.ac.cr/academica/images/ceced/docs/Investigacion\\_camino\\_conocimiento.pdf](https://www.uned.ac.cr/academica/images/ceced/docs/Investigacion_camino_conocimiento.pdf)

36. Tamayo M. El proceso de la investigación científica. Academia.edu. [Internet]. 2003. [Citado 03 de julio 2022] Disponible desde:

[https://www.academia.edu/17470765/EL\\_PROCESO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_CIENTIFICA\\_MARIO\\_TAMAYO\\_Y\\_TAMAYO\\_1](https://www.academia.edu/17470765/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_CIENTIFICA_MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO_1)

37. Arias F. El proyecto de investigación. Revista Abaco. [Internet]. 2019. [Citado 03 de julio 2022] Disponible desde:

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

38. Laime E. Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2018. Repositorio Universidad Inca Garcilaso de la Vega. [Internet]. 2018. [Citado 20 de abril 2022] Disponible desde:

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS\\_Elizabeth%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS_Elizabeth%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

39. Martinez, et al. El coeficiente de correlación de los rangos de Sperman. Revista Habanera de ciencias médicas. [Internet]. 2009. [Citado 04 de julio 2022] Disponible desde:

<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

40. Cofré C. Aspectos Éticos en Investigación en Ciencias Sociales y en Área de la Salud: Nuevas Exigencias Para Proyectos Fondecyt. Revista Chilena UANDES. [Internet]. 2019. [Citado 12 de febrero 2022]. Disponible desde:

[https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/01/aspectos\\_eticos\\_ccofre.pdf](https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/01/aspectos_eticos_ccofre.pdf)

## **6.ANEXOS**

### **Anexo 1. Matriz de consistencia**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel del Síndrome de Burnout y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?</p> <p><b>Problema Específicos</b> -¿Cuál es la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de agotamiento emocional y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de despersonalización y el estrés laboral en enfermeros del centro</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar cuál es el nivel del Síndrome de Burnout relacionado con el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivo Específicos</b> -Identificar la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de agotamiento emocional y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.</p> <p>-Identificar la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de despersonalización y el estrés laboral en enfermeros del centro</p>	<p><b>Hipótesis General</b> -Hi. Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.</p> <p>-Ho. No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específica</b> -Hi 1: Existe relación significativa entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de agotamiento emocional y el estrés laboral en enfermeros del centro</p>	<p><b>Variable 1</b> Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Agotamiento emocional</li> <li>✓ Despersonalización</li> <li>✓ Realización personal</li> </ul> <p><b>Variable 2</b> Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Territorio organizacional</li> <li>✓ Tecnología</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada.</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b> Estudio hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de corte transversal, no experimental.</p> <p><b>Población Muestra</b> Población finita, representada por 80 miembros del profesional y técnicos de enfermería que laboran en centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima. La técnica de muestreo será no probabilística de tipo intencional.</p>

<p>quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de realización personal y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022?</p>	<p>quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.</p> <p>-Identificar la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de realización personal y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.</p>	<p>quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.</p> <p>-Hi 2: Existe relación significativa entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de despersonalización y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.</p> <p>-Hi 3: Existe relación significativa entre el nivel del Síndrome de Burnout según la dimensión de realización personal y el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.</p>	<p>✓ Influencia del líder</p> <p>✓ Falta de cohesión</p> <p>✓ Respaldo del grupo.</p> <p>✓ Estructura organizacional</p> <p>✓ Clima organizacional</p>	
--	---	--	--	--

## 6.1 Instrumento

### Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario 1: Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI HSS)

1. Objetivo: Determinar cuál es el nivel del Síndrome de Burnout relacionado con el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

2. Presentación: Estimado profesional, este instrumento tiene como objetivo recolectar información requerida para llevar a cabo la investigación titulada “Síndrome de Burnout y estrés laboral en enfermeros de Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022”.

Quien presenta este cuestionario es la Licenciada en enfermería Alidmairys Pérez García de la Universidad Privada Norbert Wiener para optar al título de Especialista en Centro Quirúrgico.

Se le agradece de antemano responder cada una de las preguntas. La información obtenida tendrá carácter confidencial y el éxito de este estudio dependerá de su colaboración.

¡Muchas gracias!

#### I. DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL

1. Edad:
2. Sexo:
3. Años de ejercicio profesional:
4. Situación laboral:
5. Trabaja en otro lugar institución:

Especifique:

#### II. INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente el cuestionario antes de dar respuesta al mismo.
- Seleccione la opción que se ajuste a lo que considera.
- Consulte cualquier duda a la persona que le facilitó el instrumento.
- Marque con una (X) a la alternativa que se ajuste a su situación.



ENUNCIADOS	nunca	pocas veces al año o menos.	una vez al mes o menos	unas pocas veces al mes.	una vez a la semana	pocas veces a la semana.	todos los días.
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>							
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>							
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>							
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis							

pacientes							
18.Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
21.Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

**Anexo 3.** Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para determinar el estrés laboral de la OIT-OMS.

Autor: Ivancevich y Matterson.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente el cuestionario antes de dar respuesta al mismo.
- Seleccione la opción que se ajuste a lo que considera.
- Consulte cualquier duda a la persona que le facilitó el instrumento.
- Marque con una (X) a la alternativa que se ajuste a su situación según el número de

condición del siguiente cuadro.

N°	CONDICIÓN
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N° DE ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4 El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5 El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6 El que mi supervisor no me respete me estresa							
7 El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8 El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9 El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor							

dentro de la empresa me causa estrés.							
10 El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11 El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12 El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13 El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14 El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15 El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16 El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17 El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18 El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.							
19 El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
20 El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
21 El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.							
22 El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
23 El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							
24 El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
25 El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							

## 6.2 Consentimiento informado

### Anexo 4: Consentimiento informado para participar en proyecto de investigación

#### Universidad Privada Norbert Wiener

#### Escuela Académico Profesional de Enfermería (EAPE)

Este consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio. La aplicación del cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 20 min. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación, por favor comuníquese con el Lic. En Enfermería Alidmairys Pérez García; investigadora principal, (alidmairysperez@gmail.com) / cel. 920621271.

**Título del proyecto:** Síndrome de Burnout y estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2022.

**Propósito del estudio:** Determinar cuál es el nivel del Síndrome de Burnout relacionado con el estrés laboral en enfermeros del centro quirúrgico de un Hospital Nacional de Lima, 2021.

**Beneficios por participar:** Puede llevar a cabo conocer los resultados de la investigación por los medios más convenientes (de forma personal o grupal) que le podría ser de profusa utilidad en su acción profesional.

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

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier instante, sin sanción o pérdida de las ventajas a las que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese cuestiones extras a lo largo del desarrollo de este estudio o se acerca de la investigación, puede realizarlas en cualquier instante.

#### **Participación voluntaria:**

Su cooperación en este estudio es consumadamente voluntaria y puede retirarse en cualquier instante.

#### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve momento y posibilidad de hacer cuestiones, las cuales fueron reveladas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o seguir participando en el estudio y que al final acepto participar buenamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante                      DNI                      firma

Nombres y apellidos de la investigadora                      DNI                      firma