



Facultad de Ciencias de la Salud

Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2023

**Trabajo académico para optar el título de especialista en
Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por:

Autora: Rojas Quiñonez, María Alexandra

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6310-3619>

Asesor: Dr. Molina Torres José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

Lima – Perú

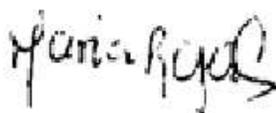
2023

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

Yo, Rojas Quiñonez, María Alexandra, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2023", Asesorado por el Docente Dr. Molina Torres, Jose Gregorio, CE N° 003560692, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:277833155, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Rojas Quiñonez, María Alexandra
 CE N° 002455051



.....
 Firma del Asesor
 Dr. Molina Torres, Jose Gregorio
 CE N° 003560692

Lima, 01 de Julio de 2023

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi familia quienes son mi principal inspiración para seguir superándome.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Norbet Wiener y tutores por su asesoría, comprensión y tiempo durante el desarrollo del proyecto.

Asesor: Dr. Molina Torres José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Secretario : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

Vocal : Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.1.1 Problema general	4
1.1.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7

2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1 Hipótesis general	19
2.3.2 Hipótesis específicas	20
3. METODOLOGÍA	21
3.1. Método de la investigación	21
3.2. Enfoque de la investigación	21
3.3. Tipo de investigación	21
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.6. Variables y operacionalización	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1 Técnica	24
3.7.2 Descripción de instrumentos	25
3.7.3 Validación	25
3.7.4 Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos	27
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	28
4.1. Cronograma de actividades	29
4.2. Presupuesto	30

5. REFERENCIAS	31
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Instrumentos	41
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	45
Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Técnica aplicada	24
Tabla 2	
Ficha técnica variable 1	25
Tabla 3	
Ficha técnica variable 2	26

RESUMEN

El presente estudio se ha propuesto como **Objetivo general:** Determinar cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los licenciados de enfermería con especialidad del Centro Quirúrgico de una Clínica particular de Lima, 2023. **Materiales y Métodos:** La investigación es de método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, no experimental, corte transversal y correlacional. La población comprenderá un total de 80 licenciados de enfermería con especialidad que laboran en el en el área del centro quirúrgico de una clínica particular, Lima-Perú. Del mismo modo, se medirán las dos variables de estudio utilizando la encuesta como técnica y dos cuestionarios, respectivamente. Para examinar la validez del instrumento del nivel del síndrome de Burnout, será con 15 licenciados de enfermería con especialidad que participarán de un estudio piloto con valor alfa de Crombach de 0,865 y para el Desempeño Laboral, alfa de Crombach de 0,940. Una vez recogidos los datos mediante los instrumentos, se confeccionará una base de datos en Microsoft Excel y se transmitirá al programa estadístico SPSS para poder codificar los datos. Se realizará un análisis inferencial, mediante la prueba estadística de Pearson, que se considera significativa cuando el valor es menor o igual al 5% ($p < 0,05$), que podrá determinar la asociación entre las variables.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Desempeño Laboral, Licenciados de Enfermería, Centro Quirúrgico.

ABSTRACT

The **general objective** of this study is to determine the relationship between burnout syndrome and the work performance of nursing professionals at the Surgical Center of a Lima Clinic, 2023.

Materials and Methods: The research is a hypothetical deductive method, quantitative approach, applied, non-experimental, cross-sectional and correlational. **The population** will comprise a total of 80 nursing professionals working in the surgical center area of the Good Hope Clinic, Lima-Peru. Similarly, the two study variables will be measured using the survey technique and two questionnaires, respectively. To examine the validity of the Burnout syndrome level instrument, 15 nurses will participate in a pilot study with a Crombach's alpha value of 0.865 and for Job Performance, Crombach's alpha of 0.940. Once the data has been collected through the instruments, a database will be created in Microsoft Excel and transmitted to the SPSS statistical program to be able to code the variables. An inferential analysis will be performed, using Pearson's statistical test, which is considered significant when the value is less than or equal to 5% ($p < 0.05$), which will be able to determine the association between the variables.

Key words: Burnout Syndrome, Work Performance, Nursing Professionals, Surgical Center.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El síndrome de Burnout (SB) ha sido definido como una respuesta al estrés crónico relacionado con el trabajo que ocurre con frecuencia en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de esas organizaciones. Este síndrome se caracteriza por tres dimensiones; agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. La primera, hace referencia a los sentimientos de sobreesfuerzo físico que se producen como consecuencia del contacto con las personas que necesitan ser atendidas, la segunda se refiere a la falta de sentimientos e insensibilidad de los profesionales y finalmente la tercera, se refiere a una disminución en el sentido de competencia y éxito en el trabajo (1).

El estrés laboral crónico provoca el SB, también conocido como síndrome del trabajador quemado. El grupo de trabajadores más vulnerable es el que se relaciona directa y frecuentemente con otras personas. Por ello, los profesionales de enfermería son uno de los grupos más susceptibles de desarrollarlo. Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que 59,2 millones es el número mundial de trabajadores sanitarios en ejercicio. Se calcula que en 57 países hay una grave escasez de 2,4 millones de médicos y enfermeras, lo que supone un umbral en la densidad mínima de personal sanitario necesaria para proporcionar una alta cobertura en las intervenciones requeridas para cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) (2).

Asimismo, el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS, afirman que para llevar a cabo la tarea que le corresponde dentro de los servicios sanitarios, el profesional de enfermería debe manejar una serie de conocimientos especializados. El desempeño laboral se refiere a las acciones o conductas de un trabajador que le permiten realizar con competencia las tareas asignadas. Así, el desempeño del profesional de la

salud depende de diversos factores, entre ellos, las características de la población atendida, del personal de salud, del sistema de salud y del entorno que determina las condiciones en las que se desempeña el personal de salud, contrario a lo que por mucho tiempo se creyó, que un desempeño deficiente se atribuía a la falta de conocimientos teóricos y prácticos (3).

Por su parte, en España, en un estudio referente al estrés y desempeño laboral en trabajadores de la salud, trabajaban 502 enfermeros. La mayoría 87% de los trabajadores tenían una sola modalidad de empleo y el 54% trabajaban en el turno de día. En cuanto a las rutinas diarias, la mediana era de siete horas de sueño, se reservaban tres horas semanales para actividades de ocio y la mayoría de las personas 65,7% afirmaban no realizar ninguna actividad física. Estas personas fueron categorizadas como comprometidas, agotadas, ineficaces y mostrando SB en el 20,9% de los casos (4).

De la misma forma, un estudio en Chile de 163 profesionales de enfermería, se analizó la presencia de SB, el cual está presente en el 18% de los profesionales de enfermería de Punta Arenas. Los profesionales más afectados son las mujeres adultas jóvenes que trabajan en el cuidado de pacientes. Sin embargo, un análisis por área específica, considerando la proporción por área de muestra, reveló que el grupo con mayores índices de burnout eran los docentes que trabajaban en instituciones de educación superior (5).

Ahora bien, en EE. UU según la Asociación Estadounidense de Enfermeras (ANA), el SB en el cuidado de la salud surge de las asignaciones de trabajo, los roles laborales, el entorno material y social, como levantar pacientes, lesiones por pinchazos de agujas u otras lesiones cortopunzantes, agresiones físicas y psicológicas cometidas por pacientes o sus familiares, exposición a enfermedades infecciosas y productos químicos tóxicos (6). Encuestas realizadas entre trabajadores de la salud revelaron que el personal de enfermería a menudo enfrenta diversos

estresores asociados a las actividades ocupacionales, que reducen la eficiencia del trabajo, así es que un alto nivel de estrés fue determinado por el 56,5% de los encuestados. Según la revista de la Asociación Española de Profesionales Médicos Expertos (2019), los trabajadores de algunos países latinoamericanos reportaron altos niveles de SB. Por ejemplo, Panamá con 39%, Honduras con 24% y Ecuador con 50% (7).

En líneas generales en el Perú, el 12,5% de los trabajadores de la salud tienen BS, sin embargo, las estadísticas de varios estudios nacionales son inconsistentes. Una investigación del personal médico en 10 hospitales de Ancash encontró una tasa significativa de burnout, que oscilaba entre 19,6% y 27,6%. Al igual que el burnout, el BS contribuye significativamente al nivel de atención médica. Aparece cuando el profesional cree que la remuneración fue justa o proporcional a su desempeño en el trabajo (8).

Por otro lado, en este país, el descontento laboral se produce cuando se reciben salarios bajos, que no recompensan la labor realizada ni satisfacen las necesidades. La calidad de vida en el trabajo y el nivel de tratamiento se ven significativamente afectados por el burnout, que se ha relacionado con una disminución de la LS en investigaciones previas sobre profesionales y trabajadores de la salud. Se descubrió que las enfermeras peruanas también perciben una mayor LS con menor burnout. La relación entre BS y SL es importante para la Superintendencia Nacional de Salud peruana, que evalúa regularmente el BS de los profesionales de la salud peruanos como parte de una evaluación de su nivel de satisfacción laboral (9).

En relación con lo antes mencionado, se concluye que el (SB) es una enfermedad crónica caracterizada por el cansancio físico y mental. Es el resultado de las abrumadoras exigencias de un trabajo multifuncional y de un entorno laboral inadecuado, que actúan como desencadenantes de otras enfermedades en el individuo. Se ha comprobado que el equipo de enfermería del centro

quirúrgico está constantemente expuesto a una elevada cantidad de este SB, lo que resulta problemático dado que se trata de un campo que exige una mano de obra en el mejor estado de salud posible, según los estudios realizados y comprobados. Además, hay datos que demuestran que las enfermeras son más propensas a faltar al trabajo por enfermedad, siendo las principales razones el estrés y la falta de satisfacción laboral (10).

De esta manera, el profesional de enfermería del centro quirúrgico de clínica Good Hope se encuentra constantemente bajo presión debido a la demanda de cirugías se ha observado expresiones de molestar físico y emocional, algunas veces refieren: “tengo turnos muy seguidos”, “no hay el personal suficiente para la cantidad de cirugías que hay en el turno”, “me duelen las piernas”, “debo instrumentar y no tengo tiempo para realizar mis notas de enfermería ya que las cirugías son continuas”, “los cirujanos nos presionan con el tiempo” “no se respeta el tiempo de refrigerio”, “quiero que termine el turno”, de ahí la importancia de educar al personal de enfermería de esta área quirúrgica, con la finalidad de prevenir complicaciones que puedan poner en riesgo su vida y la vida de los pacientes a través de sesiones educativas y aplicación de pausas activas. Por ello surge la interrogante:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería con especialidad del Centro Quirúrgico de una Clínica particular de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería con especialidad del Centro Quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral de los licenciados de enfermería con especialidad del Centro Quirúrgico?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral de los licenciados de enfermería con especialidad del Centro Quirúrgico?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería con especialidad del Centro Quirúrgico de una Clínica particular de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería con especialidad del Centro Quirúrgico.

Identificar cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral de los licenciados de enfermería con especialidad del Centro Quirúrgico

Analizar cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral de los licenciados de enfermería con especialidad del Centro Quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio tiene relevancia debido a que su principal objetivo es proporcionar nuevos aportes teóricos que garantice indagar más sobre la relación que hay entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería con especialidad del centro quirúrgico de una clínica particular, con la finalidad de determinar los factores desencadenantes y su influencia en el rendimiento y comportamiento laboral, siendo una problemática de importancia como objeto de estudio. El aporte reposa en que también será de conocimiento de la coordinación del área y de gran aporte para el área en desarrollo ya que mediante el mismo se determinarán soluciones para ser aplicadas a la problemática, sirviendo de base teórica o bibliográfico para siguientes investigaciones afines.

El Síndrome de Burnout ha sido evaluación de diversas instituciones específicamente institutos prestadores de salud que tienen trato directo y continuo con el paciente. El estudio se explica teóricamente basado en el entorno biopsicosocial salud-entorno del profesional dirigido por la teorizante de enfermería Callista Roy.

1.4.2. Metodológica

La presente investigación será tratada estadísticamente de un punto de vista cuantitativo. Dado que el síndrome de burnout es frecuente en el sector sanitario y tiene un gran impacto negativo en el rendimiento laboral, por ello de su relevancia metodológica ya que es útil para las instituciones y el personal de enfermería. En efecto, los resultados de la aplicación de los instrumentos permitirán reflexionar sobre la prevalencia del síndrome de burnout. El estudio es transversal, correlacional, aplicado, cuantitativo, hipotético-deductivo y no experimental. Se emplearán dos instrumentos validados, el primero de los cuales es el Maslach Burnout Inventory (MBI), y el segundo es de desempeño laboral, los cuales medirán esas dos variables de estudio utilizando la encuesta como técnica y dos cuestionarios, respectivamente validados por el trabajo de Novoa (2022).

1.4.3. Práctica

La presente investigación contribuirá un aporte práctico ya que los resultados recopilados del instrumento de evaluación aplicada se harán presente a la coordinación del centro quirúrgico de una clínica particular, con el fin que conozcan la prevalencia de estrés que hay en los trabajadores del área y como esto afecta el desempeño laboral del personal asistencial para de esta manera determinar estrategias de trabajo individuales y grupales de cambios para mejorar la problemática actual, aplicando medidas de acción para mejorar el ambiente laboral y calidad del servicio, incrementando los niveles de satisfacción y motivación laboral en el personal asistencial. Siendo esto mediante la creación de un espacio para actividades de pausas activas 10 minutos antes de dar inicio a las funciones laborales donde se le brinde al colaborador poder desconectar la relación automática que existe entre ingresar-trabajar-retirarme a casa; ya que de acuerdo a estudios establecidos científicamente hay la conclusión que basta solo con 5 minutos de interacción

personal para que el organismo libere sustancia como oxitócica, serotonina, dopamina y endorfina cuyas hormonas generan un estado de paz y felicidad en el organismo.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

El presente estudio se desarrollará en el área del centro quirúrgico de una clínica particular en Lima-Perú.

1.5.2. Temporal

El presente estudio comprenderá entre el mes de junio hasta Agosto del 2023.

1.5.3. Población o unidad de análisis

El estudio comprenderá una población de 80 profesionales de enfermería que laboran en el en el área del centro quirúrgico de una clínica particular, Lima-Perú.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Castro (11) el año 2019 en Ecuador realizó un estudio con el objetivo de “Determinar el Síndrome de Burnout y rendimiento laboral del Personal de enfermería del Área de Emergencia Hospital Verdi Cevallos Balda Portoviejo. Estudio cuantitativo, prospectivo, de campo, observacional, descriptivo de corte transversal. Se utilizaron como instrumentos el test Maslach Burnout Inventory y el internacionalmente reconocido Job Performance Test, y la población total del estudio estuvo formada por 27 enfermeras empleadas en este centro. Los resultados indican que las enfermeras presentan niveles modestos de cansancio emocional (3,70%), despersonalización (11,11%) y realización personal (7,40%). Las enfermeras del área de urgencias del mismo hospital, quienes han presentado un bajo desempeño en su rendimiento laboral, representando el 11.11%. Se concluye que además de los aspectos evaluados como cansancio emocional, despersonalización existente en el personal de salud y realización personal, los cuales se correlacionaron con el desempeño laboral evaluado y repercutieron negativamente en la productividad de los trabajadores de salud.

Ribeiro et al. (12) el año 2022 en Brasil realizaron un estudio con el objetivo de “Demostrar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el equipo de enfermería de una clínica médica de un hospital público del Distrito Federal. Se trata de un estudio observacional transversal, descriptivo y cuantitativo que se realizó con 48 profesionales del equipo de enfermería de la clínica médica, mediante la aplicación de cuestionarios. Como resultados, de los profesionales de enfermería participantes, 26 (54%) no habían presenciado un evento traumático impactante en el lugar de trabajo, 32 (67%) afirmaron sentirse insatisfechos por trabajar en el área sanitaria, 31 (65%) están

insatisfechos con su salario, 27 (56%) no tienen cambios bruscos de humor, 38 (79%) se sienten competentes en el trabajo. Se concluye, que estos resultados demuestran que es necesario adoptar medidas preventivas en el ambiente de trabajo, para promover la salud y el bienestar del personal sanitario.

Ardıç et al. (13) el año 2022 en Turquía realizaron un estudio con el objetivo de “Determinar los factores estresores en el desempeño laboral, motivaciones y actuaciones de los enfermeros. Estudio descriptivo y cuantitativo, transversal. Población de 114 enfermeras las cuales se les aplicó una encuesta en forma de cuestionario. Los resultados del estudio muestran que el nivel de motivación percibido de los participantes ($3,131 \pm 0,685$), el nivel de estrés percibido ($2,885 \pm 0,547$) y el nivel de estrés laboral percibido ($3,202 \pm 1,067$) se ubicaron en un nivel medio, mientras que su nivel de desempeño percibido (3.845 ± 0.783) estuvo en un nivel alto. Como conclusiones, el estrés percibido por las enfermeras y los niveles de estrés laboral percibido no fueron altos, pero un aumento en estas variables puede disminuir la motivación y el desempeño de las enfermeras.

2.1.2. A nivel nacional:

Vegas (16) en el año 2022, en Lima, realizó un trabajo cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el desempeño laboral de las enfermeras hospitalizadas y el síndrome de burnout en un hospital. Estudio cuantitativo, transversal y descriptivo. Una muestra de 52 enfermeras. Con una encuesta en forma de cuestionario para ambas variables de estudio. Como resultados, se demostró que las enfermeras de hospitalización presentan un alto índice de burnout del 50% con un desempeño laboral regular, donde su relación es significativa al nivel 0.05 (bilateral) en el 98% de las correlaciones. En conclusión, existe un nivel significativo de burnout con el desempeño

laboral regular, con una correlación del 98%, para el objetivo general sobre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral.

Ruiz (19) en el año 2022 en Lima, realizó un trabajo cuyo objetivo fue “Examinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto. Estudio de enfoque cuantitativo con una estrategia transversal y descriptiva. Para ambas variables, el cuestionario fue el método utilizado. Participaron 60 profesionales médicos. En los resultados, el 54% de las personas con baja satisfacción laboral presentan niveles medios de síndrome de burnout, lo que representa el 69% del síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización. Con un síndrome de burnout medio del 50% y una satisfacción laboral insatisfecha del 50%, la dimensión de realización personal del síndrome de burnout se asocia al 77% de la satisfacción laboral. En conclusión, el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal sanitario están correlacionados de forma estadísticamente significativa.

Pérez (20) en el año 2021 en Ica, realizó un trabajo cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral en el personal de enfermería del servicio de urgencias del Hospital Mara Auxiliadora. Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por 65 profesionales de enfermería del servicio de urgencias que respondieron a dos cuestionarios. Según los resultados, el 26,15% de los participantes presentaba síndrome de burnout y el 73,85% no. Por otro lado, el 44,62% tenía un rendimiento laboral regular, el 32,31% excelente y el 23,08% malo. Como conclusiones, se demostró que la variable desempeño laboral se asocia negativa e inversamente con la variable síndrome de burnout.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout (SB)

En el agotamiento laboral, un estado de agotamiento emocional, mental y físico es causado por un estrés excesivo y prolongado, se ha convertido recientemente en un grave problema de salud laboral. En lugar de ser una condición médica, actualmente la Organización Mundial de la Salud (OMS) la ha reclasificado como un fenómeno ocupacional. El agotamiento es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés laboral crónico que no se ha manejado con éxito. El agotamiento se refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. Dado que el estrés crónico en el lugar de trabajo altera en gran medida la calidad de vida, se debe brindar atención médica adecuada. Ser consciente de las señales de advertencia sigue siendo crucial, lo que permite administrar el tratamiento con prontitud (21).

Aunque se han construido diversas definiciones para el síndrome de burnout, la mayoría de los autores lo consideran como un fenómeno único, resultado del estrés laboral crónico. Sin embargo, para poder adoptar estrategias de intervención específicas, primero es necesario establecer diferentes perfiles para el síndrome. En este sentido, se han propuesto tres tipos de burnout ("frenético", "poco desafiado" y "agotado"), cada uno de los cuales requiere diferentes formas de lidiar con la frustración en el lugar de trabajo (22).

2.2.1.1. Síntomas del síndrome de burnout

- Síntomas físicos dolores de cabeza
- Dolores de estómago/problemas intestinales
- Fatiga enfermedad frecuente
- Cambios en el apetito/sueño.

- Síntomas emocionales impotencia
- Cinismo
- Sensación de fracaso o duda de sí mismo.
- Disminución de la satisfacción
- Sentirse separado o solo en el mundo.
- Pérdida de motivación.
- Signos de comportamiento
- Reducción del rendimiento en las tareas cotidianas.
- Retiro o aislamiento
- Dilación
- Arrebatos Uso de sustancias para hacer frente (23).

2.2.1.2. Causas del SB

El agotamiento no es causado únicamente por entornos de trabajo estresantes o demasiadas responsabilidades. Puede ser experimentado por cualquier persona con niveles prolongados de estrés y presión crónicos que lo abrumen según las demandas del trabajo o del hogar. Los factores que contribuyen al agotamiento incluyen:

- Tener poco o ningún control sobre su trabajo
- Falta de reconocimiento
- Expectativas laborales demasiadas exigentes
- Trabajo monótono o poco desafiante
- Entorno caótico o de alta presión.
- Trabajar demasiado, sin socializar ni relajarse.
- Falta de relaciones cercanas y de apoyo.

- Demasiadas responsabilidades, sin suficiente ayuda
- No dormir lo suficiente.
- Rasgos de personalidad
- Tendencias perfeccionistas
- Visión pesimista de uno mismo y del mundo.
- Necesito estar en control
- Alto rendimiento en la naturaleza (24).

2.2.1.3. Factores desencadenantes de SB

- **Deterioro cognitivo:** relacionado con la productividad laboral, se manifiesta por pérdida de entusiasmo por el trabajo, bajo desempeño profesional y baja satisfacción personal en el trabajo.
- **Deterioro emocional:** caracterizado por agotamiento y/o agotamiento físico, fatiga y letargo.
- **Deterioro actitudinal:** asociado a apatía, pereza y personalización en el trabajo y empeoramiento de las relaciones con los pacientes (25).

2.2.1.4. Instrumento de medición del SB “Escala de Maslach”

Cuestionario de inventario de agotamiento de Maslach: la herramienta más utilizada por los investigadores para identificar el desgaste profesional es Maslach y Jackson MBI (Maslach Burnout Inventory) (1981). También conocida como MBI Human Services Survey (MBI-HSS), se utilizó originalmente en el sector sanitario y utilizaba 22 ítems para evaluar tres dimensiones que definen el burnout en los profesionales de la salud: los cuales son el agotamiento, despersonalización y la baja realización profesional (26).

El agotamiento se manifiesta en la incapacidad de dar más; la despersonalización se refiere a una actitud fría y distante hacia los pacientes, y el bajo rendimiento profesional se refiere a sentimientos de que no están cumpliendo adecuadamente con sus funciones y son incompetentes para enfrentar las dificultades en el trabajo (27).

2.2.1.5. Dimensiones del Síndrome de Burnout

➤ Agotamiento emocional:

La ansiedad, la melancolía y la impaciencia son algunos indicios fisiológicos y psicológicos del agotamiento del recurso emocional y de la creencia de que no tiene nada que ofrecer a los demás. El proceso de agotamiento emocional implica una pérdida de energía vital, así como un desequilibrio entre la cantidad de fatiga sentida y la cantidad de trabajo realizado. Este síntoma tiene rasgos específicos en el sentido de que la persona se irrita más, se queja de la cantidad de actividades en el trabajo y pierde el interés por dedicarse a él (28).

➤ Despersonalización:

La idea de que las personas que reciben el servicio, así como los compañeros de trabajo, son las verdaderas fuentes del problema surge del desarrollo negativo de la actitud y la insensibilidad hacia ellas. Esto está relacionado con la impersonalidad, el aislamiento y el trato despectivo hacia los demás. Además, también se producen intentos de culpabilización por el fracaso y la frustración, típicos del incumplimiento del compromiso laboral, como forma de hacer frente a los sentimientos de impotencia y desesperanza personales (29).

➤ Realización personal

Es la realización del individuo en el contexto del trabajo, es el proceso mediante el cual el individuo realiza todo su potencial para llegar a ser todo lo que es personalmente, está asociado

con el deseo de realización interior y con la vida, y produce un individuo auto dirigido que es independiente para asumir nuevos retos (30).

2.2.2. Desempeño laboral

Son las acciones que los empleados llevan a cabo para completar sus tareas o encargos porque les importan: alcanzar determinados objetivos aumenta el rendimiento, y aceptar objetivos difíciles aumenta el progreso. Sólo realiza las tareas que domina gracias a su experiencia práctica y sus conocimientos técnicos. El empleado debe poseer criterio, pericia y capacidad para gestionar actividades relacionadas con su carrera que repercutan en las interacciones interpersonales (31).

2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

➤ Logro de metas:

Se calcula la productividad, los servicios ofrecidos, los artículos producidos en relación con los insumos utilizados para producir ese output y el objetivo alcanzado. Las empresas se esfuerzan por generar beneficios utilizando el menor número posible de insumos. Incluida la estrategia de mejora de los servicios revisada y planificada. Nuestra misión es innovar y triunfar. También es crucial tener en cuenta que no todas las entidades exigen la misma conducta y estilo organizativo a sus socios (32).

Para animar a los empleados a desarrollar sus capacidades y recompensar su buen rendimiento en el trabajo, una organización debe ofrecerles oportunidades de crecimiento. Si no lo hacen, podría resultar en una baja productividad y rendimiento de aquellos con los rasgos y habilidades que los identifican. En estas situaciones, se puede determinar la competencia que se utilizará en su rendimiento en el trabajo de la organización (33).

➤ **Competencia:**

Cuando un trabajador mejora su competencia, conlleva a un comportamiento y desempeño laboral eficiente, ya que es un mecanismo que permite una mayor productividad, donde puede desempeñar sus funciones de manera entusiasta, responsable y desinhibida. Este comportamiento y competencia se observan durante el tiempo de trabajo, durante el cumplimiento de las funciones y responsabilidad de manera eficaz (34).

Por otro lado, es una medida de cómo se desarrollan las tareas y cómo el trabajador desarrolla sus funciones, se desempeña de manera libre de estrés y con un buen estado de ánimo, lo que tiene que ver con el aspecto de la capacidad emocional, conocimientos y habilidades que puede llevar a cabo su trabajo. Esto se traduce en la idoneidad para aportar, generar y asumir riesgos y responsabilidades en el futuro, así como para resolver problemas de forma estratégica de manera que no repercuta negativamente en la atención al paciente y en el estado de ánimo (35).

➤ **Rasgos de personalidad**

Para que crezcan y rindan mejor en el trabajo, esto afecta e incorpora una serie de factores, entre ellos la necesidad de que sean plenamente funcionales y capaces de ejercer y actuar. Se puede decir que es la capacidad emocional, habilidades, y conocimientos que pueden emprender su trabajo, que pueden aportar, generar, asumir riesgos, y responsabilidades que se pueden resolver estratégicamente en el futuro, donde no perjudica el estado de ánimo y la atención de los usuarios, y deben estar con una mente positiva para generar mayor propensión a la innovación (36).

2.2.3. Función de la enfermera en el área de centro quirúrgico

La intervención en el centro quirúrgico de la enfermera radica en proporcionar cuidados específicos de la respuesta humana ante la presencia de un problema o enfermedad; en la actualidad los procesos quirúrgicos toman considerable parte de la actividad diaria de las enfermeras, en consecuencia, la profesionalización de enfermería es imprescindible para brindar una atención específica con eficiente conocimientos humanísticos y científicos (46).

La función de enfermería en sala de operaciones, hace referencia a las actividades a ejecutar en los diversos procesos quirúrgicos tales como: preoperatorio (recepción del paciente), intraoperatorio (durante el acto quirúrgico) y posoperatorio (unidad de recuperación post anestésica). Para cada una de estas fases se desarrollan actividades dirigidas a la valoración física y psicológica del paciente, la identificación de necesidades, la planificación de los cuidados, su ejecución y la educación del paciente (46).

En el área de sala de operaciones las funciones de enfermería se dividen en 2 tiempos los cuales son rotativo:

- **Enfermera instrumentista:** la enfermería quirúrgica abarca la investigación y utilización de procesos y métodos quirúrgicos. Distinguido por su considerable nivel ético y la competencia de laborar en equipo, lleva a cabo cuidados a los pacientes antes, durante y luego del procedimiento quirúrgico.
- **Enfermera circulante:** es el miembro del equipo quirúrgico que se encarga de coordinar, mantener en orden el quirófano y proteger la seguridad y salud del paciente durante la intervención quirúrgica.
- Como funciones en común se puede mencionar, equipamiento y preparación de sala operatoria, conteo de gasas, realización de lista de verificación segura previo al acto quirúrgico, hacer cumplir las medidas de asepsia y antisepsia, velar por la seguridad y bienestar del paciente en todo el proceso perioperatorio.

2.2.4 Teoría de enfermería

- **Modelo de adaptación de Callixta Roy.**

Según este punto de vista, la capacidad de una persona para afrontar numerosos aspectos de la vida cotidiana aumenta su bienestar personal. Esta idea se estudia en relación con los

pacientes sometidos a factores estresantes o cambios diversos que afectan al equilibrio del estado de salud y enfermedad. Se hace en relación con el personal médico que está expuesto diariamente a diversos estresores o estímulos en su entorno laboral o en su entorno inmediato (37).

Según este concepto, el estado de salud de una persona es un proceso o estado de conversión que se integra a nivel fisiológico, social y psicológico y presenta un tipo de adaptación. Cuando la estrategia de adaptación de un individuo es deficiente y surge un problema de adaptación, surge un desequilibrio y se desarrolla una enfermedad. Si la energía se utiliza de forma ineficaz, el estado de salud se resentirá en consecuencia. Conocer los numerosos mecanismos de afrontamiento que una persona puede utilizar para desarrollar o reforzar su capacidad de adaptación es importante porque la adaptación es un problema de respuesta insuficiente a las demandas de cada persona (38).

El profesional de enfermería está sometido a frecuentes cambios y presiones como la demanda de los pacientes, los turnos de trabajo, la carga emocional y el compromiso constante con los pacientes y los profesionales sanitarios como resultado de las definiciones y conceptos de este modelo que se asocian al síndrome de burnout. El escaso reconocimiento social y sus efectos en las esferas familiar y personal repercuten en la eficacia con la que pueden desempeñar sus responsabilidades y en cómo se sienten consigo mismos (39).

2.3. Formulación de la Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico de una Clínica particular de Lima, 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico de una Clínica particular de Lima, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método hipotético-deductivo será el aplicado en este estudio. Este método implica una serie de pasos cruciales, como la observación del fenómeno estudiado, la formulación de una hipótesis para explicar el fenómeno, la derivación de implicaciones o proposiciones más fundamentales que la hipótesis y la verificación o confirmación de la veracidad de las afirmaciones derivadas comparándolas con la experiencia (40).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, dado que la recopilación y el análisis de los datos se utilizarán para determinar la respuesta a la pregunta de investigación, dependerá de la precisión de la medición numérica, el recuento y la estadística implementar con exactitud los rasgos de los comportamientos de una población concreta (41).

3.3. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación según su finalidad de tipo aplicada, debido a que el nivel de síndrome de burnout y rendimiento laboral investigado se describe utilizando información científica básica, supone la construcción de nuevos conocimientos sobre la relación a estas variables. Se utiliza para evaluar el grado de correlación, asociación y semejanza que pueda existir entre dos o más variables.

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio empleará un diseño no experimental transversal y correlacional, el cual es descubrir correlaciones no descubiertas entre variables, ya que pueden indicar comportamientos o acontecimientos comparables entre otras variables (43).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

El estudio comprenderá una población de 80 profesionales de enfermería que laboran en el en el área del centro quirúrgico de una clínica particular, Lima-Perú.

Criterios de inclusión:

- Licenciados en enfermería con especialidad.
- Licenciados en enfermería con especialidad que se encuentre laborando en horarios diurnos y nocturnos.
- Licenciados en enfermería con especialidad que desee participar del estudio y acepte firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Licenciados en enfermería con especialidad en centro quirúrgico desde hace menos de un año.
- Licenciados en enfermería con especialidad que no se encuentre laborando en horarios diurnos y nocturnos.
- Licenciados en enfermería con especialidad que no desee participar del estudio y no acepte firmar el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Síndrome de Burnout de los Profesionales de Enfermería	<p>Es el estrés crónico en el lugar de trabajo que altera en gran medida la calidad de vida, se debe brindar atención médica adecuada. Ser consciente de las señales de advertencia sigue siendo crucial, lo que permite administrar el tratamiento con prontitud (22).</p>	<p>El SB es el estrés crónico en el lugar de trabajo que altera en gran medida la calidad de vida del personal de enfermería del centro quirúrgico de una clínica particular, Lima-Perú.</p>	Agotamiento emocional	Empatía. Emociones y sentimientos. Sentimientos de desesperanza e impotencia. La conexión con el lugar de trabajo.	Nominal	Puntuación baja 0-43 puntos
			Despersonalización	Reacciones negativas Deshumanización Ausencia de la oficina Actitudes emocionalmente distantes La forma más baja de desprecio		Puntuación media: 44- 87 puntos
			Realización personal	Baja autoestima Rendimiento individual Empleabilidad Evitar las relaciones personales		Puntuación alta: 88 a 132 puntos
V2 Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería	<p>Son las acciones que los empleados llevan a cabo para completar sus tareas o encargos porque les importan alcanzar determinados objetivos aumenta el rendimiento, y aceptar objetivos difíciles aumenta el progreso. (31).</p>	<p>El desempeño que llevan a cabo para completar las tareas para alcanzar determinados objetivos aumenta el rendimiento del personal de enfermería del centro quirúrgico de una clínica particular, Lima-Perú.</p>	Logro de metas	Eficiencia Efectividad Eficiencia	Nominal	No Aceptable: 0 – 16 puntos.
			Competencias	Habilidades y aptitudes Dedicación a las metas y objetivos institucionales Responsabilidad Iniciativa		Regular: 17 –32 puntos. Bueno: 33 –48 puntos.
			Rasgos de personalidad	Autocontrol Sociabilidad		Muy Bueno: 49 – 64 puntos. Excelente: 65– 80 puntos

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizará como técnica la encuesta, ya que la misma será la indicada para recoger los datos de las variables de estudio.

Tabla 1

Técnica aplicada

Variable	Técnica	Instrumento
Síndrome de Burnout	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Síndrome de Burnout

La encuesta que se utilizará como estrategia será en forma de cuestionario, porque servirá para recoger los datos que permitirán determinar el nivel de SB en el los licenciados de enfermería especialistas del centro quirúrgico de una clínica particular, Lima-Perú.

Puntuación baja: 0 _ 43 puntos

Puntuación media: 44 _ 87 puntos

Puntuación alta: 88 _ 132 puntos

Variable 2: Desempeño Laboral

El cuestionario contiene 20 preguntas para esta variable, y las respuestas se calificaron en una escala de Likert: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre reciben una puntuación de 0, 1, 2, 3 y 4, respectivamente.

Los resultados de los 20 ítems determinarán una puntuación con un máximo de 80 y un mínimo de 0. Se utilizarán cinco categorías de medición para clasificar la puntuación: No Aceptable: 0 – 16 puntos.

Regular: 17 – 32 puntos.

Bueno: 33 – 48 puntos.

Muy Bueno: 49 – 64 puntos.

Excelente: 65 – 80 puntos.

Tabla 2

Ficha técnica para la variable 1

Cuestionario	
Autor:	Novoa (44).
Año:	2022
Objetivo:	Determinar el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería especialistas de una clínica particular– Lima, 2023.
Destinatarios :	Licenciados de enfermería especialistas
Forma de administración :	Individual
Contenido:	Consta de tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
Duración:	20 minutos
Escala de medición	Nominal

Tabla 3***Ficha técnica para la variable 2***

Cuestionario	
Autor:	Novoa (44).
Año:	2022
Objetivo:	Determinar el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería especialistas de una clínica particular– Lima, 2023.
Destinatarios :	Licenciados de enfermería especialistas
Forma de administración :	Individual
Contenido:	Consta de tres dimensiones: Logro de metas, competencias y rasgos de personalidad
Duración:	20 minutos
Escala de medición	Nominal

3.7.3. Validación**Variable 1:**

El cuestionario SB validado fue modificado por Novoa (2022), con puntuaciones de fiabilidad de 0,82, 0,80 y 0,85 para las sub-escalas que miden el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal (44).

Variable 2:

El Cuestionario de Desempeño Laboral, que Novoa (2022) modificó basándose en las valoraciones de los jueces sobre los indicadores de fiabilidad y los coeficientes de Spearman Brown para la primera dimensión (0,750), la segunda (0,799) y la tercera (0,538) (44).

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1:

Para examinar la validez del instrumento del nivel del síndrome de Burnout, será con 15 enfermeras que participarán de un estudio piloto. Se utilizará la prueba alfa de Crombach para evaluar la consistencia interna de los ítems y sus relaciones entre sí. Los resultados mostraron lo siguiente: El alfa de Crombach es de 0,865.

Variable 2:

En cuanto al instrumento de Desempeño Laboral, los resultados de la prueba piloto con miembros del personal de enfermería que trabajan en el centro quirúrgico serán los siguientes: El alfa de Crombach es de 0,940.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Utilizando una media de 5 licenciados cada día y tardando unos 20 minutos, el instrumento se aplicará durante el cambio de guardia y la entrega de informes. Una vez recogidos los datos mediante los instrumentos, se confeccionará una base de datos en Microsoft Excel y se transmitirá al programa estadístico SPSS para poder codificar las variables.

A continuación, se utilizará el cálculo de estadísticas descriptivas para realizar un análisis descriptivo de las variables. A continuación, se contabilizarán los datos revelando las frecuencias y los niveles y, si procede, se crearán gráficos. Por último, utilizando la prueba adecuada y teniendo en cuenta si los datos se distribuyen normalmente, se realizará un análisis inferencial. Mediante la prueba estadística de Pearson, que se considera significativa cuando el valor es menor o igual al 5% ($p0,05$), se podrá determinar la asociación entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral.

3.9. Aspectos éticos

Beneficencia: Esta idea de beneficencia garantiza la felicidad del usuario.

No maleficencia: Evitar comportamientos que puedan perjudicar a los demás.

Justicia: Basarse en la idea de que, como todas las personas han sido creadas con el mismo valor, todas deben ser tratadas con respeto y equidad.

Confidencialidad: La información privada y personal de las enfermeras sólo se utilizará para el estudio y no se divulgará.

Responsabilidad: El investigador tiene la obligación social de hacer avanzar la ciencia (45).

4.2. Presupuesto

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR	
			PRECIO UNITARIO S/.	PRECIO TOTAL S/.
EQUIPOS				
USB	Unidad	1	30	30
Laptop	Unidad	1	1700	1700
ÚTILES DE ESCRITORIO				
Hojas A4 Bond	Millar	1	15	30
Bolígrafos	Caja	1	15	15
Tampón	Unidad	1	5	5
MATERIAL BIBLIOGRAFICO				
Libros	Unidad	5	40	200
Impresiones	Hoja	200	0.50	100
Fotocopias	Hoja	100	0.20	20
RECURSOS HUMANOS				
Asesor	Hora	3	100	300
Estadístico	Hora	2	350	700
OTROS				
Transporte	Pasaje	15	10	150
Alimentación	Unidad	60	10	600
Servicio de telefonía móvil	Llamadas	50	1	50
Internet	Hora	2000	0.50	1000
Luz	KWh.	1000	0.80	800
Imprevistos				500
TOTAL S/.				6200

5. REFERENCIAS

1. Urquiza JG, Reyes CSM, Costas CSL, Fernández RC, Aguayo RE, Cañadas GF. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Aten Primaria* [Internet]. 2018 [Citado Jun 2023]; 49:77-85. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2016.05.004>
2. Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030: Reporting at Seventy-fifth World Health Assembly. [Internet]. 2017 [Citado Jun 2023]; Disponible en: <https://www.who.int/news/item/02-06-2022-global-strategy-on-human-resources-for-health--workforce-2030>
3. Muñoz del-Carpio et al. Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú) durante la pandemia. *Rev. chil. neuro-psiquiatr.* [Internet]. 2022 [citado 2023 Jun]; 60(3): 262-272. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-92272022000300262>.
4. Vidotti Viviane, M et al. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermo. globo* [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; 18 (55): 344-376. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011&lng=es.
5. Gutiérrez KPM, Ramos FRS, Dalmolin G de L. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de Punta Arenas, Chile. *Texto contexto - enferm* [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; 29. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0273>
6. Dobnik M, Maletič M, Skela-Savič B. Work-Related Stress Factors in Nurses at Slovenian Hospitals - A Cross-sectional Study. *Zdr Varst.* [Internet]. 2018 [citado Jun 2023]; 29. 1;57(4):192-200. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6172526/>
7. Tarcan GY, Tarcan M, Top M. An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. *Total Qual Manag Bus.* [Internet]. 2019

[citado Jun 2023]; 29. 28(11-12): 1339-56. Disponible en:

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28342622/>

8. Yslado Méndez RM et al. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horiz. Medicina. [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; 19(4): 41-49. Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000400006&lng=es.

9. Quintana Atencio D & Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Col) [Internet].

2020 [citado Jun 2023]; 19(4): 20(1): 123-132. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

10. Rendón Montoya M et al. Síndrome de burnout en personal de enfermería de unidades de cuidados críticos y hospitalización. Enfermo. globo [Internet]. 2020 [citado Jun 2023]; 19 (59):

479-506. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es.

11. Castro Tejena, JS. Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos-Portoviejo, Ecuador, [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; Disponible en:

<https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5030>

12. Ribeiro Mendes RT, Leite da Silva MJ & Santos Costa VR. Prevalência da Síndrome de Burnout na equipe de enfermagem em clínica médica de um hospital público do Distrito Federal. Revista Concilium, [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; 22 (7). Disponible en:

<file:///C:/Users/user/Downloads/clm748-clm748-2.pdf>

13. Ardiç M, Ünal Ö, Türktemiz H. The effect of stress levels of nurses on performance during the COVID-19 pandemic: the mediating role of motivation. Journal of Research in Nursing.

[Internet]. 2022 [citado Jun 2023]; 27(4):330-340. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/17449871211070982>

14. Colmenares-de-la-Torre J, Acosta-Martínez R, Cárdenas-Ayón E, Carvajal-Vera C, Guzmán-Suárez O, Hernández-Díaz M, Hernández-Quezada M, Lara-Orozco R, Cordero-Beltrán I. Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de México. Revista Cubana de Salud y Trabajo [Internet]. [citado Jun 2023]; 19 (2). Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/420>

15. Cerón López EM. Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. RevMICG [Internet]. 2023 [citado Jun 2023];1(1):33 - 40. Disponible en: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>

16. Vegas Coral, RA. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022. Tesis de grado. Universidad Norbert Wiener. [Internet]. 2022 [citado Jun 2023]; Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7446/T061_40255799_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Garcia Ramos, C. Síndrome De Burnout En El Personal De Salud Del Servicio De Neonatología De Una Clínica Privada, Lima 2020. Tesis de grado. Universidad Norbert Wiener. [Internet]. 2020 [citado Jun 2023]; Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3935/T061_43224903_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Ccoscco De La Cruz, Alicia. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima-2020. Tesis de grado. Universidad Norbert Wiener. [Internet]. 2020 [citado Jun 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4829>

19. Ruiz Meza, Cristian Francisco. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2022. [Internet]. 2022 [citado Jun 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8144>
20. Pérez Gómez, JY, Martínez Albornoz, MA & Rivera Eduardo, DM. Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería, Hospital María Auxiliadora -2021. Universidad Autónoma De Ica. [Internet]. 2021 [citado Jun 2023]; Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1068>
21. Arana Melendez, DS. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022. Tesis de grado. Universidad Norbert Wiener. [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7435_20.
22. Ledesma Carmen Rosa Díaz, Crespo Hugo Gutiérrez, Castro Ana María Amancio. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018 [citado 2023 June] ; 9(1): 1973-1987. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973&lng=en.
25. Nogueira LS, Sousa RMC, Guedes ES, Santos MA, Turrini RNT, Cruz DALM. Burnout y ambiente de trabajo de enfermería en instituciones de salud pública. Rev Bras Enferm [Internet]. 2018 [citado Jun 2023];71(2):336-42. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0524>
26. Cisneros J, Tasilla G. Tasilda G; Cisneros J. Nivel de Estrés Laboral en Enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docentes las Mercedes. [Tesis]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; [Internet]. 2018 [citado Jun 2023]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/292>

27. Sánchez Y, Fernández R. Nivel de estrés laboral de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa María Cutervo. [Tesis]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2021. [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; 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
28. Monsalve-Reyes CS, San Luis-Costas C, Gómez-Urquiza JL, Albendín-García L, Aguayo R, Cañadas-De la Fuente GA. Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis. BMC Fam Pract. [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; 10;19(1):59. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29747579/>
29. López-López IM, Gómez-Urquiza JL, Cañadas GR, De la Fuente EI, Albendín-García L, Cañadas-De la Fuente GA. Prevalence of burnout in mental health nurses and related factors: a systematic review and meta-analysis. Int J Ment Health Nurs. [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; 28(5):1032-1041. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31132216/>
30. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova Educ. [Internet]. 2020 [citado Jun 2023];2(4):543-54. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>
31. Pashanasi Amasifuen, Beto, Gárate Ríos, Jhonny, & Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comuni@cción, [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; 12(3), 163-174. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
32. Sánchez-Sánchez K et al. El liderazgo en el servicio como predictor del desempeño laboral en empleados municipales de la provincia de San Martín, en el contexto del COVID-19. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2023 [citado de Jun 2023]; 32(1): 45-53. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552023000100005

33. Rosa Díaz, L, Crespo Hugo Gutiérrez, Castro Ana MA. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 2018 [citado 2023 Jun]; 9(1): 1973-1987. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973&lng=en
34. Gavini, S. Potenciales predictores del rendimiento laboral. Argentina: UAI Editorial. Teseo. [Internet]. 2018 [citado Jun 2023]; Disponible en: <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
35. Mendoza Huilla JS, Arriola Tuni C. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. Ciencia Latina [Internet]. 2022 [citado Jun 2023];6(4):6057-73. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165>
36. Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios, [Internet]. 2020 [citado Jun 2023]; 87, 79-101. Disponible en: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
37. Blanco Enríquez FE, Caro Castillo CV, Gómez Ramírez OJ, Cortaza Ramírez LJ. Una mirada al ser: análisis de una narrativa de enfermería de acuerdo con el modelo de adaptación de Roy. Ene. [Internet]. 2019 [citado 2023 Jun] ; 13(1): 13110. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100010
38. Valderrama-Sanabria, ML., Peña-Pita, AP. y Clavijo-Álvarez, LM. Narrativa: el estudiante de Enfermería aprendiendo el arte de cuidar. Revista cuidarte, [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; 8(1), 1488-1498. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3595/359549159008.pdf>
39. Osorio-Duran E, Lapeira-Panneflex P & Acosta-Salaza D. Cuidado al familiar del paciente críticamente enfermo desde la teoría de Callista Roy. Universidad del Magdalena. Santa Marta, Colombia. [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; 16 (2)50 – 62. Disponible en:

<file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetCuidadoAlFamiliarDelPacienteCriticamenteEnfermoDes-7026798.pdf>

40. Andreu Marfull Pujadas. El método hipotético-deductivo de Karl Popper. [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; Disponible en: <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo>

41. Hernández R., Fernández C y Baptista M. Metodología de la investigación. 5°. ed. México: Editorial Mexicana; [Internet]. 2018 [citado Jun 2023]; Disponible en: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

42. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Prentice Hall. [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2019-pdf.pdf>

43. Arias González JL. Diseño y metodología de la investigación. [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; Disponible en: <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

44. Novoa Tavera, S. Síndrome De Burnout Y El Desempeño Laboral En Los Enfermeros De Centro Quirúrgico Del Hospital I Carlos Alcantara Butterfield – Lima, 2021. [Tesis de posgrado]. Universidad Privada Norbert Wiener. [Internet]. 2019 [citado Jun 2023]; Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6699/T061_70918113_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

45. García-López Fernando-J. Ética en la salud pública: tiempo de darle la importancia que merece. Rev. Bioética y Derecho. [Internet]. 2017 [citado Jun 2023]; (45): 5-9. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1886-58872019000100002&lng=es.

46. MARÍA S-MARÍA-VALDERRAMA. NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO Y DESEMPEÑO LABORAL [Tesis de posgrado]. Universida Privada Antenor Orrego [Internet]. 2021. [Citado Agos 2023]; Disponible en: [Repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10629/1/REP_MARIA.SANTAMARIA_FUNCIONES.DE.LA.ENFERMERIA.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/10629/1/REP_MARIA.SANTAMARIA_FUNCIONES.DE.LA.ENFERMERIA.pdf)

6. ANEXOS

Anexo 1.

6.1. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Diseño/Metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico de una Clínica particular de Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima, 2023. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima, 2023.</p>	<p>V1 SÍNDROME DE BURNOUT D1: Agotamiento emocional D2: Despersonalización D3: Realización personal</p>	<p>Método de investigación Hipotético deductivo Enfoque será cuantitativo Tipo de investigación Aplicada Diseño de la investigación No experimental, Corte transversal Correlacional Población El estudio comprenderá una población de 80 licenciados de enfermería especialistas que laboran en el en el área del centro quirúrgico de una clínica particular, Lima-Perú.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico? ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico? ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico?</p>	<p>Objetivos específicos: Establecer cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico. Identificar cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico. Analizar cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis específicas: Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y desempeño laboral de los licenciados de enfermería especialistas del Centro Quirúrgico.</p>	<p>V2 DESEMPEÑO LABORAL D1: Logro de metas D2: Competencias D3: Rasgos de personalidad</p>	<p>Técnica e Instrumentos: Las técnicas que se aplicarán incluyen la encuesta en forma de dos cuestionarios para cada variable, respectivamente.</p>

Anexo 2.**6.2. Instrumentos****CUESTIONARIO SÍNDROME DE BURNOUT****Presentación:**

Estimado licenciado (a) estoy realizando un estudio con los enfermeros que rotan en Centro quirúrgico para conocer su apreciación y sentir con respecto a nivel de estrés y desempeño laboral por el cual usted podría 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.

Nombres _____ **y** _____ **Apellidos:** _____

Edad: _____ **Sexo:** _____ **Área de trabajo:** _____
Horas de trabajo: _____

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados descritos abajo.

0= Nunca. 1= Rara vez. 2= Algunas veces. 3= Muchas veces. 4= Siempre.

01	Me siento defraudado en mi trabajo	
02	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	
04	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	
05	Siento que estoy tratando algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales	
06	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
07	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender	
08	Siento que mi trabajo me está desgastando	
09	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	

11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas	

Muchas gracias por su colaboración.

B. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Por favor. Lea cada pregunta, puntúe sus respuestas y, a continuación, marque con un círculo el número de la escala que mejor represente su respuesta a ese tema concreto.

Ítem	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
LOGRO DE METAS	N	CN	AV	CS	S
1. Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2. Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3. Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4. Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
4. Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
5. Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
6. Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
COMPETENCIAS	N	CN	AV	CS	S
8. El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9. Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					

10. Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11. Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12. Planifico con facilidad las actividades del servicio					
RASGOS DE PERSONALIDAD	N	CN	AV	CS	S
13. Crecer y rindo en mi trabajo					
14. Incorporo nuevas ideas					
15. Soy capaz de liderar					
16. Manejo mis emociones					
17. Demuestro mis habilidades					
18. Aplico mis conocimientos					
19. Asumo nuevos retos					
20. Brindo atención a los usuarios.					

Anexo 3.

6.3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Lic. Rojas Quiñonez, María Alexandra
 Título : “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima, 2023”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima, 2023”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener **Lic. Rojas Quiñonez, María Alexandra** El propósito es: “Determinar cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de una Clínica de Lima, 2023”.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. **Lic. Rojas Quiñonez, María Alexandra** al 000000000 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigadora

Nombre:

DNI: