



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN
EMERGENCIAS Y DESASTRES

Trabajo Académico

Condiciones laborales y síndrome de burnout en personal de enfermería
servicio de emergencia de un hospital de Chosica, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Aguilar Seopa, Norka Giovana

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3120-2796>

Asesora: Mg. Chavez Ramirez, Edith Delia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3483-0825>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, NORKA GIOVANA AGUILAR SEOPA, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Condiciones laborales y síndrome de burnout en personal de enfermería servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025" Asesorado por el docente: Edith Delia Chavez Ramirez DNI 10752807 ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3483-0825> tiene un índice de similitud de (14) (catorce) % con código OID: 14912:602162261 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
 Norka Giovana Aguilar Seopa
 DNI: 46968473



.....
 Firma
 Edith Delia Chavez Ramirez
 DNI: 10752807

Lima, 03 de Julio del 2026

DEDICATORIA

A mis abuelos Rosa, Ricardo, a mis hijos
Sebastián y Gia por ser inspiración para este
trabajo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme salud y vida
para seguir logrando mis objetivos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ABSTRACT	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis.....	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	18

3. METODOLOGÍA.....	1
3.1. Método de investigación.....	1
3.2. Enfoque investigativo	1
3.3. Tipo de investigación	1
3.4. Diseño de la investigación.....	1
3.5. Población, muestra y muestreo	2
3.6. Variables y operacionalización	3
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	4
3.7.1. Técnica	4
3.7.3. Validación	5
3.7.4. Confiabilidad.....	5
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	5
3.9. Aspectos éticos	6
4.1. Cronograma de actividades.....	7
4.2. Presupuesto	8
ANEXOS	19
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	20
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.	22
Anexo 03: Consentimiento informado	27

RESUMEN

El **objetivo** de la investigación es determinar cómo las condiciones de trabajo del personal de enfermería se asocian con el síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Así mismo, en relación a los **métodos**, el estudio se llevará a cabo utilizando una metodología aplicada, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Se trabajará con 80 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Chosica 2025. Para la recolección de datos, se utilizarán dos cuestionarios. Los datos que se obtienen con estos instrumentos serán codificados y organizados en una matriz, lo cual será analizado por el software SPSS 25.0, aplicando tanto técnicas descriptivas como inferenciales. La técnica inferencial empleada será el Rho de Spearman, una prueba que ayudará a verificar las hipótesis del estudio, con el fin de emitir las conclusiones del caso.

Palabras claves: Condiciones laborales, Síndrome de burnout, enfermería.

ABSTRACT

The aim of the research is to determine how the working conditions of nursing staff are associated with burnout syndrome in the emergency department of a hospital. Likewise, in relation to the methods, the study will be carried out using an applied methodology, using a quantitative approach and a non-experimental design. We will work with 80 nursing professionals from the Emergency Service of the Chosica 2025 Hospital. For data collection, two questionnaires will be used. The data obtained with these instruments will be coded and organized in a matrix, which will be analyzed by the SPSS 25.0 software, applying both descriptive and inferential techniques. The inferential technique used will be Spearman's Rho, a test that will help verify the hypotheses of the study, in order to issue the conclusions of the case.

Keywords: Working conditions, Burnout syndrome, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial para alcanzar y mantener la cobertura de salud universal para el año 2030, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estableció en 2020 la necesidad de aumentar en 18 millones el personal de salud a nivel mundial. De este grupo los que son enfermeros llegan a la cantidad de 9 millones en sus filas, lo cuales son un insuficientes para cubrir la sobrecarga en sus funciones que enfrentan como resultado de la deficiencia mencionada (1).

Según un artículo estadounidense de 2022, el agotamiento emocional en el ámbito de la enfermería tiene un impacto significativo en la salud de los profesionales, tanto a nivel físico como cognitivo. Este agotamiento afecta su desempeño y funciones, lo que pone en riesgo seguridad de los pacientes (2).

En España, el síndrome de "burnout" es un problema grave entre las enfermeras, con algunos informes post-pandemia indicando que afecta a alrededor del 80% de los profesionales. Este síndrome se manifiesta en forma de fatiga emocional, agotamiento, estrés, ansiedad y trastornos del sueño. Entre sus principales causas se encuentran la sobrecarga de trabajo, los altos ratios enfermera-paciente, la falta de reconocimiento y las condiciones laborales desfavorables (3).

De manera similar, un estudio realizado en 2023 en el Reino Unido señaló que el personal de enfermería experimentó una carga de trabajo excesiva y demandas emocionales durante un largo período de tiempo a raíz de la pandemia de COVID-19, lo que habría contribuido a su agotamiento. Sin embargo, pocas investigaciones han analizado la correlación entre las variables asociadas con la pandemia, la resiliencia del personal de enfermería y el agotamiento de los mismos (4).

En América Latina, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) informó en 2022 que el síndrome de fatiga laboral ya estaba presente antes de la pandemia. De hecho, México se encontraba entre los países con mayores índices de agotamiento emocional, con al menos el 75% de los trabajadores afectados por esta condición (5).

Por otro lado, en Colombia, la Federación Médica Colombiana indicó en 2024 que, durante las últimas tres décadas, miles de trabajadores del sector salud han enfrentado condiciones laborales extremadamente precarias, con contratos temporales y sin estabilidad laboral. Esta situación afecta a médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, instrumentadoras y personal administrativo, quienes, en algunos hospitales, como es el caso de los auxiliares de enfermería, son contratados bajo la modalidad de prestación de servicios con contratos que apenas duran un mes, lo que perpetúa su explotación y precariedad (6).

En Brasil, una representante de la Salud Pública en Sao Paulo, destacó que el personal de enfermería, se enfrenta a serias carencias de personal. En el Hospital e Maternidad de Paulo Sacramento, en Jundiaí, el personal está sobrepasado por la cantidad de pacientes que se tienen que atender. En algunos días, un solo miembro del personal tiene que atender hasta 15 pacientes, lo que agrava las condiciones laborales y genera un alto grado de estrés (7).

En Perú, la mayoría del personal que trabaja en las instituciones de salud están bajo régimen de contratos indefinidos, nombrados o permanentes, siendo un 44% de los especialistas en enfermería los que se encuentran bajo estas modalidades. Esta situación genera estrés, especialmente debido a las condiciones poco adecuadas en las que desarrollan sus funciones, lo cual afecta su bienestar laboral (8).

Además, un estudio nacional reveló que el síndrome de burnout tiene una prevalencia alta, alcanzando un 46%, lo cual está relacionado con la satisfacción laboral

del personal. Este síndrome se ve influenciado principalmente por las condiciones de trabajo ($Rho=0,459$; $p=0,000$) (9). En un hospital regional de Ica, durante 2022, se encontró que el síndrome de agotamiento afectaba a un 86,2% del personal de enfermería, lo que los llevaba a experimentar agotamiento, despersonalización y falta de realización personal. Además, el 62,4% de los enfermeros expresaron insatisfacción con su actividad laboral, lo que resalta las dificultades que enfrentan en su día a día (10).

La investigación será ejecutada en un servicio de emergencia de un hospital en Chosica, donde la falta de personal ha generado una carga de trabajo abrumadora para el personal de enfermería. Esta situación no solo incrementa el agotamiento físico y emocional de las enfermeras, además impacta negativamente en el servicio que reciben los pacientes, lo que, a su vez, ejerce más presión sobre los enfermeros. El trabajo en este ámbito, caracterizado por su naturaleza desafiante y emocionalmente exigente, obliga al personal a enfrentarse con pacientes gravemente enfermos y situaciones de emergencia, lo cual afecta tanto su salud mental como física, aumentando los niveles de estrés y generando un impacto profundo en su bienestar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Chosica, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión individual y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión intralaborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión extralaborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- ¿Determinar la relación entre la dimensión individual y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025?
- Determinar la relación entre la dimensión intralaborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025.
- Determinar la relación entre la dimensión extralaborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación se desarrolla con el fin de poder aportar en la comprensión de las variables estudiadas, a través del análisis de fuentes científicas referentes a las condiciones en el trabajo de las enfermeras y su asociación con el síndrome de burnout, de igual manera el estudio contribuirá con información esencial para los interesados e involucrados en la problemática para generar una mayor reflexión sobre la importancia de tomar acciones para mejorar dichas condiciones en el trabajo de la enfermera para el cuidado su salud mental, siendo fundamental tratar teorías como la adaptación de Callista Roy.

1.4.2. Metodológica

El estudio es de enfoque cuantitativo no experimental y nivel correlacional siendo aspectos importantes para evaluar las variables de una manera objetiva con instrumentos validados y de alta confiabilidad que podrá ser aplicados en otros estudios similares, siendo los instrumentos sobre condiciones laborales y el Maslach Burnout Inventory (MBI), además el contenido del estudio permitirá contribuir a las estrategias que busquen controlar problemas como el síndrome de burnout en el personal de enfermería.

1.4.3. Práctica

Los hallazgos son ejecutables para mejorar las condiciones en el cual el personal de enfermería desarrolla su trabajo porque mostrará el nivel en el cual se desarrollarán y si esto tiene relación con la presencia del síndrome de burnout con lo cual se podrá actuar de manera oportuna para cuidar el bienestar psicológico de las enfermeras, esencial en el desarrollo de sus funciones.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La investigación tendrá su desarrollo entre los meses de Agosto a Diciembre del 2025.

1.5.2. Espacial

El estudio tendrá lugar en el servicio de emergencia de un Hospital ubicado en Chosica, 2025.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Será formada por el personal de enfermería de emergencia dentro de un Hospital ubicado en Chosica cuya población será 80.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Chávez et al. (11) en 2023 en Ecuador, reportó con su disertación con el fin de “Determinar la presencia del síndrome de burnout asociado a las condiciones laborales de las enfermeras del servicio de emergencia”. Este estudio cuantitativo de alcance correlacional, no experimental, utilizó el cuestionario "Maslach Burnout Inventory" para evaluar a 26 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que 5 enfermeros presentaron signos de burnout leve, 20 padecieron burnout moderado y 1 enfermero experimentó agotamiento emocional severo. De acuerdo a los aspectos examinados, más del 53% evidenció un grado intermedio de cansancio emocional, cerca del 20% despersonalización moderada, y más del 26% presentó despersonalización moderada. En cuanto a la relación con las condiciones laborales, los enfermeros más afectados fueron aquellos con edades entre 36-45 años y con 11-20 años de experiencia. El estudio concluye que el síndrome de burnout está vinculado a las condiciones laborales en enfermería.

Al Sabei et al. (12) en 2023 ejecutaron en Arabia Saudita su disertación con la finalidad de “Evaluar la influencia del liderazgo auténtico de las gerentes de enfermería y el entorno laboral en el agotamiento laboral de las enfermeras de urgencias en el Sultanato de Omán”. Estudio correlacional con 160 enfermeras de seis hospitales, utilizando el Inventario de Agotamiento de Maslach, el Cuestionario de Liderazgo Auténtico y el PES -NWI. De las 233 encuestas distribuidas, el 69% (160 respuestas) reveló que una fracción mayoritaria de las especialistas en enfermería (72.1%) experimentaron una elevada extenuación. Se evidenció que una jefatura genuina y un

contexto laboral propicio estaban significativamente vinculados a una reducida intensidad extenuación. Elementos como la claridad procedimental y la integridad comportamental, el apoyo directivo y la adecuada dotación de personal y recursos fueron asociados con una reducción del agotamiento. Los resultados destacan la importancia de un liderazgo eficaz y un entorno de trabajo favorable para reducir el agotamiento.

Afandi et al. (14) en Indonesia en 2021 reportaron su investigación, con la finalidad de “escribir cómo se relacionan el entorno de trabajo no físico y el síndrome de burnout en las enfermeras de los hospitales”. Investigación correlacional no experimental se centró en las enfermeras del Hospital del Distrito de Pandalungan en Jember, con una muestra de 133 participantes seleccionados aleatoriamente. En la recolección de datos se usó la encuesta a través de dos cuestionarios. Se halló una relación entre el ambiente de trabajo no físico y el agotamiento (fatiga, despersonalización y realización personal) con puntuaciones de $\alpha = 0,027$, $\alpha = 0,04$ y $\alpha = 0,011$, respectivamente. La conclusión indicó que el vínculo entre el contexto laboral no físico y el agotamiento es débil, al igual que la relación negativa con el agotamiento.

Montgomery et al. (13) reportó en Estados Unidos en 2022 su investigación con el fin de “Examinar el síndrome de burnout en enfermería y la repercusión en el contexto laboral en la seguridad del paciente”. Se realizó una encuesta transversal electrónica entre el personal de enfermería de hospitales de emergencia en el estado de Alabama (N = 928). Los resultados mostraron que en un modelo anidado de efectos mixtos ordinales multinivel, se evaluaron todos los indicadores de agotamiento utilizando la Escala de Agotamiento de Copenhague (OR 1 DE, rango de 0,63 a 0,78; $P < 0,05$), así como el ambiente de trabajo (OR 1 DE, de 4,35 a 4,89; $P < 0,001$). Ambos factores se asociaron con las puntuaciones de seguridad del paciente, tras controlar las características del personal de enfermería. Se concluye que las organizaciones sanitarias pueden mejorar las

evaluaciones de seguridad del paciente reduciendo el agotamiento del personal y mejorando el ambiente de trabajo a nivel organizacional.

Aragão et al. (15) en Brasil en 2021 manifestaron su disertación con el fin de “Estimar la incidencia y los factores asociados al SB en personal de enfermería de UCI”. Investigación transversal y correlacional con 65 personal de enfermería, empleando como cuestionario el MBI. Los hallazgos indicaron una recurrencia del 53,6% de burnout, y se encontraron relaciones significativas con elementos como la edad, la ingesta de tabaco, las jornadas nocturnas, el tipo de vínculo laboral, la especialización en cuidados intensivos, el número de pacientes por turno, la retribución periódica y la valoración del quehacer como activo o de alta exigencia.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Castillo. (16) en 2024 en Lima, buscó “Analizar el vínculo entre las circunstancias laborales y el Síndrome de Burnout en los especialistas sanitarios”. Se emplearon métodos cuantitativos, descriptivos y correlacionales, con un diseño no experimental. Se realizó una encuesta aleatoria a 55 profesionales de la salud utilizando cuestionarios como herramientas de recopilación de datos. Las pruebas de muestras ensambladas mostraron resultados confiables. Los hallazgos evidenciaron una asociación estadísticamente relevante entre el contexto laboral y el desgaste profesional con un p valor de 0,008 y un Rho de -0,356. En conclusión, se encontró asociación significativa entre los fenómenos efectuados en la disertación.

Condezo (17) en 2021 en Lima buscó “Analizar el vínculo entre el SB y el desempeño laboral en especialistas en enfermería”. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una muestra de 80 enfermeras, ya que se analizó toda la población disponible. Se utilizó una encuesta con dos instrumentos para medir las variables. Los resultados indicaron una asociación favorable moderada entre el

síndrome de burnout y el rendimiento de enfermeras con un p valor de 0,015 y un Rho de 0,271. Esto sugiere que, a mayor desempeño laboral, mayores son los riesgos de desarrollar síndrome de burnout. Además, se encontraron correlaciones significativas entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral con un Rho de 0.192 y un p valor de 0,088 y una relación tenue, pero significativa, entre la desvinculación y el rendimiento ocupacional ($r = 0,084$, $p = 0,457$), así como entre el desempeño del equipo y el esfuerzo en el trabajo con una r de 0,017 y un p valor de 0,878.

Lauracio et al. (18) en 2020, en Puno buscaron “Analizar el vínculo entre el SB y el rendimiento en el trabajo en el equipo sanitario”. Esta pesquisa descriptiva, correlacional abarcó a todo el personal de los establecimientos de salud y utilizó el MBI y el Job Performance Self-Assessment Questionnaire como herramientas. Los resultados mostraron que el síndrome de burnout tenía una puntuación promedio de 7,09, mientras que el desempeño en el trabajo alcanzó una media de 35,71 en un promedio de 0 a 40 ($DE = 0,81$). No se evidenció asociación relevante entre ambos fenómenos con una r de 0,063. En conclusión, el agotamiento laboral fue moderado y el rendimiento en el trabajo elevado, pero no se encontró relación entre los fenómenos propuestos en la disertación.

Centeno (19) en 2020 en Lima buscó “Examinar el vínculo entre las condiciones de trabajo de las enfermeras especialistas y el síndrome de burnout”. Disertación básica, descriptiva, correlacional, cuantitativa y transversal. La muestra consistió en 60 especialistas en enfermería del servicio de urgencias de un hospital infantil. Se empleó el JCQ y el MBI-HSS. cuyos instrumentos fueron validados por expertos. Los resultados mostraron una relación moderadamente positiva entre el estatus laboral psicosocial y el SB ($R_s = 0,499$). El 65% reportaron un estado laboral psicosocial moderado, y el 58% experimentaron un agotamiento moderado.

Melendez (20) en el año 2020 en Jaén, tuvieron como objetivo “Precisar el vínculo el entorno de trabajo y el SB en los especialistas de enfermería”. Estudio correlacional que incluyó a 60 enfermeras y utilizó el MBI y el EMCO. Los hallazgos mostraron que más del 46% (28) presentó una tensión elevada y un contexto ocupacional normal, mientras que el 35% (21) reportó burnout moderado con un clima organizacional igualmente normal. Se llegó a la conclusión que hay una asociación significativa entre el SB y el ambiente de trabajo, con una prueba chi-cuadrado de $X^2_c = 10,684$ (mayor que el valor crítico $X^2_t = 9,4877$, $GL = 4$, $p = 0,030 < \alpha = 0,05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Condiciones laborales

Son factores clave de su entorno interno que influyen en lo que el trabajador siente sobre su trabajo lo que incluye la motivación y satisfacción con sus funciones (21). Estas condiciones abarcan una combinación de factores dentro y fuera de la institución y personales que afectan el rendimiento del trabajador, las relaciones laborales y el bienestar de los empleados. Incluyen aspectos como la remuneración, las horas de trabajo, los descansos semanales y las vacaciones, la movilidad, los servicios médicos, las oportunidades de desarrollo profesional, la seguridad en el empleo, los recursos materiales necesarios, la limpieza del lugar de trabajo y los incentivos (22).

Además, las condiciones laborales deben promover un entorno seguro y saludable, teniendo en cuenta la prevención y de protección para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Tanto los empleados como los empleadores y gobiernos deben trabajar juntos para fomentar la salud física y mental, asegurando una buena calidad de vida laboral para los trabajadores (23). Sin embargo, muchas organizaciones descuidan estos aspectos, proporcionando espacios de trabajo inadecuados, recursos insuficientes,

falta de ropa apropiada o violando los derechos de los trabajadores, lo que les obliga a abandonar sus empleos o permanecer en condiciones desfavorables (24).

2.2.1. Dimensiones de las condiciones laborales

Individuales: Abarcan diversas características sociodemográficas, como el sexo, la edad, el estrato socioeconómico, el tipo de vivienda y el número de dependientes, etc. Estas variables pueden influir en la percepción que cada individuo tiene de los factores de riesgo tanto dentro como fuera del entorno laboral. Los factores psicosociales, tanto dentro como fuera del trabajo, como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, también pueden ser modulados por las características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores (25).

La experiencia del trabajador está estrechamente relacionada con las interacciones que una persona mantiene con sus compañeros de trabajo, empleadores y la sociedad en general. Esta conexión es fundamental, ya que se vuelve evidente cuando se interrumpe, como sucede en el caso del desempleo, cuyos efectos psicológicos pueden ser devastadores. En efecto, el trabajo establece una red de relaciones entre el individuo y la sociedad, que incluye conexiones formales (como leyes y acuerdos), personales y colaborativas (con los compañeros y empleadores), asociativas y comunitarias (que se generan en el ámbito laboral), así como conexiones materiales y de estatus (que definen la jerarquía en el entorno de trabajo). Además, el trabajo establece un equilibrio en la vida del trabajador, siendo crucial para su bienestar emocional y social (26).

Intralaborales: Estos aspectos del trabajo y la organización son fundamentales para determinar la salud y el bienestar de los empleados. Se enfocan en evaluar el manejo de los procesos en una institución, además de conocer su estructura y organización del

personal, donde la dinámica del grupo social laboral, las condiciones de las tareas, la carga física y otros factores relacionados (27). Entre las condiciones que influyen en el bienestar del trabajador se incluyen el estrés laboral, la sobrecarga laboral y la autonomía en el puesto y la estabilidad financiera, todas las cuales impactan significativamente en el desempeño y la salud de los empleados (28).

Extralaborales: Estos factores se refieren a los elementos externos al entorno laboral que afectan al trabajador, como lo es la relación con su familia, el nivel socioeconómico, el ocio entre otras (29). Además, incluyen aspectos inherentes al trabajador que, aunque forman parte de su entorno, también impactan en su desempeño laboral, tales como su situación familiar, las interacciones sociales, las condiciones económicas y la disponibilidad de recursos fuera del trabajo (30).

2.2.2. Síndrome de Burnout

El síndrome de agotamiento ocurre cuando los mecanismos de adaptación de una persona se ven superados, lo que resulta en agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, afectando significativamente la calidad de vida (31). Este síndrome es considerado una consecuencia del estrés crónico en el entorno laboral, especialmente en trabajos de alto contacto humano, como el de médicos y enfermeras, y se clasifica como una enfermedad psicológica (32).

El término "síndrome de agotamiento" fue aplicado por el psiquiatra Herbert Freudenberger en los años 1970 con el fin de explicar las secuelas del estrés prolongado en profesiones que implican sacrificios significativos. Aunque inicialmente se asoció con trabajos de alto sacrificio, hoy se reconoce que cualquier empleado puede verse afectado, independientemente de su área o industria (33). Este trastorno psicológico ha sido objeto de múltiples estudios en las últimas décadas, especialmente entre profesionales cuya labor involucra un contacto constante con otras personas (34).

2.2.2.1. Teoría de burnout en enfermería

Modelo multidimensional de Maslach y Leiter

En conclusión, el modelo más reconocido y aceptado en la comunidad científica sobre el síndrome de agotamiento laboral se basa en los resultados de múltiples estudios que utilizan el **Maslach Burnout Inventory** (MBI) en diversos campos, incluido el educativo. Este modelo explica que el agotamiento es una experiencia estresante a largo plazo relacionada con el entorno organizacional, que se divide en tres componentes principales: la experiencia estresante, la evaluación externa por parte de otros y la autoevaluación. Además, el desarrollo del burnout en el ámbito educativo, específicamente entre los docentes, está influenciado por su comportamiento, la percepción que tienen de sus alumnos y los resultados de sus acciones (35).

2.2.2.2. Dimensiones de la variable síndrome de burnout.

Agotamiento Emocional: Este componente se caracteriza por una pérdida o disminución de la empatía y la capacidad para comprender las situaciones y emociones de los demás. En este estado, las personas experimentan agotamiento físico y mental, se sienten impotentes y desesperanzadas, y tienen la sensación de que no pueden continuar adelante. Esta falta de energía emocional afecta gravemente la capacidad de afrontar los problemas derivados de sus propios sentimientos (36).

Despersonalización: Esta fase se manifiesta a través del comportamiento de la persona en relación a otros, particularmente hacia aquellos a quienes se les presta el servicio o trabajo. El individuo comienza a distanciarse no solo de los destinatarios de su trabajo, sino también de sus propios compañeros de trabajo. Se vuelve más cínico, irritado, sarcástico e incluso utiliza términos despectivos hacia las personas que se encuentran bajo su cuidado o atención, tratándolas como responsables de sus problemas (37).

Realización personal: Este aspecto refleja una disminución de la confianza en las propias capacidades de crecimiento profesional, lo que lleva a una mayor ausentismo, retrasos y evasión de tareas. Los empleados que atraviesan esta fase también suelen evitar las interacciones interpersonales con sus colegas, ya que sienten que no pueden lograr sus metas en el entorno laboral. Es una manifestación clara del síndrome de agotamiento, donde el individuo se siente incapaz de enfrentar el estrés laboral, lo que resulta en baja moral, ineficiencia o una productividad significativamente reducida (38).

2.2.3. Teoría de enfermería

Teoría del modelo de adaptación de Callista Roy

Roy describe al ser humano como un sistema complejo, en el que cada parte cumple un propósito más allá de la mera casualidad. Este enfoque resalta que el ser humano se adapta mediante un proceso de aprendizaje adquirido a lo largo del tiempo. En este contexto, el personal de enfermería logra percibir al paciente como un ser único y autónomo, inseparables de su entorno. Este concepto está asociado con la adaptación, ya que cada persona tiene una percepción diferente de las situaciones que enfrenta, lo que varía de un individuo a otro (39).

Al desarrollar un examen de la situación, es fundamental adoptar una perspectiva integral, que considere tanto los patrones físicos como psicosociales. Evaluar estos aspectos no solo brinda una mejoría en el estado de salud, además permite entender cómo se siente respecto a la situación en la que se encuentra, cómo responde a ella y cómo percibe el entorno. Además, las expectativas de los cuidadores juegan un papel clave en este proceso, ayudando a la persona a adaptarse (40).

Leyes relacionadas a las condiciones laborales y el síndrome de burnout

1. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Su reglamento: D.S. N.º 005-2012-TR

La Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece el marco normativo en el Perú para la prevención de riesgos laborales, promoviendo una cultura de seguridad, bienestar y protección integral del trabajador en todos los sectores económicos. Esta norma dispone que el empleador debe garantizar condiciones que preserven la salud física y mental de los trabajadores, incluyendo la identificación y control de riesgos psicosociales como el estrés laboral y el desgaste profesional, dentro de los cuales se considera el síndrome de burnout como una consecuencia del entorno laboral adverso. Asimismo, la ley enfatiza la responsabilidad del empleador en la prevención de enfermedades ocupacionales y en la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (41).

2. Enfermedades relacionadas al trabajo (MINSA)

El Decreto Supremo N.º 005-2012-TR aprueba el reglamento de la Ley N.º 29783 y desarrolla los mecanismos de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esta norma establece la obligación de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, incluyendo los factores psicosociales como la carga mental, la organización del trabajo y el estrés ocupacional, los cuales se encuentran directamente relacionados con el desarrollo de ansiedad y burnout en los trabajadores. Asimismo, refuerza la participación del empleador y

del trabajador en la prevención de riesgos, promoviendo la vigilancia permanente de la salud ocupacional (42).

3. Norma Técnica de Salud de Salud Mental Ocupacional

La **Norma Técnica de Salud N.º 113-MINSA/DGSP-V.01** establece lineamientos para la promoción de la salud mental en el ámbito laboral, orientados a la prevención de riesgos psicosociales y la intervención oportuna en problemas como el estrés, la ansiedad y el agotamiento emocional. Esta norma reconoce la importancia del bienestar psicológico en los trabajadores y promueve acciones de prevención del deterioro de la salud mental, incluyendo estrategias de intervención organizacional, fortalecimiento del soporte social y promoción de ambientes laborales saludables. En este marco, el síndrome de burnout es comprendido como una consecuencia del estrés laboral crónico no gestionado adecuadamente (43).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica ,2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica ,2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión individual y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica ,2025.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intralaboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica ,2025.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión extralaboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica ,2025

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se aplicará el hipotético deductivo, el cual inicia con la formulación de una hipótesis previamente establecida y respaldada por el marco teórico de una disciplina particular. Este enfoque sigue un proceso lógico en el que se generan conclusiones y predicciones a partir de la hipótesis planteada. Luego, dichas predicciones son sometidas a pruebas a través de observación y experimentación, con el fin de verificar su validez o refutarlas (44).

3.2. Enfoque investigativo

Se adoptará el enfoque cuantitativo, desarrollado en realizar mediciones objetivas y llevar a cabo el desarrollo de la estadística para evaluar las variables. Este tipo de métodos emplea herramientas como encuestas, cuestionarios, así como técnicas para analizar los datos estadísticos disponibles (45).

3.3. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, el cual se desarrolla a través del conocimiento establecido, con el fin de probar su desarrollo en la actualidad del problema y comprobar teorías, con el fin de aportar en la solución del problema (46).

3.4. Diseño de la investigación

EL diseño de estudio es observacional donde solo se estudia las variables sin intervenir en ellas o alterarlas solo una observación natural (47) Asimismo, el estudio es de nivel correlación porque el sentido de su desarrollo busca medir el nivel asociativo entre las variables estudiadas (48). Por otro lado, es prospectivo donde los hechos se dan en el presente y se estudian para recolectar informaciones relevantes sobre el problema (49). El estudio es de corte transversal, porque desarrollará en un solo momento y lugar (50)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Es un grupo de personas que cumplen con ciertos requisitos y tiene características similares (51). En este caso la población será de 80 enfermeras de Emergencia en un Hospital de Chosica durante el año 2025.

Criterios de inclusión

- Enfermeras que tengan más de un año en la institución.
- Enfermeras que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeras que estén de licencia.
- Enfermeras de reciente ingreso a la institución.

Muestra

Es la fracción representativa de la totalidad de sujetos a investigar (52). No se calculará una muestra, sin embargo, se considerará para el estudio el total de personal de enfermería de Emergencia perteneciente a un hospital ubicado en Chosica, 2025.

Muestreo

El **muestreo es censal** es porque se considera a todos los elementos como parte del grupo a evaluar, para la investigación (53).

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Condiciones laborales	Las condiciones laborales son factores de su entorno interno que determinan la motivación, satisfacción o insatisfacción laboral (21).	Para medir las condiciones laborales se utilizará un cuestionario de 30 preguntas en 3 dimensiones: condiciones laborales individuales condiciones laborales intralaborales condiciones laborales extralaborales (54).	Condiciones laborales individuales Condiciones laborales intralaborales Condiciones laborales extralaborales	Salud física, mental Experiencia Comunicación Creencias y valores Condiciones ambientales Condiciones de la carga física y mental Condiciones de seguridad Condiciones de la organización Calidad de vida Familia. Seguridad	Ordinal	Óptimas (21-30) Regulares (11-20) Deficientes (00-10)
V2: Síndrome de burnout	Es el resultado del estrés constante del trabajo. De la misma manera, se considera una enfermedad psicológica para los trabajadores que interactúan con otras personas (32).	El desempeño del profesional de enfermería será medido por un cuestionario de 22 ítems considerando 3 dimensiones Cansancio emocional Despersonalización Realización personal (55).	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Emocionalmente agotado Jornada laboral Fatigado Tensión Límite Objetos impersonales Insensibilidad Empatía Influencia positiva Satisfacción personal Manejo de presión	Ordinal	Alto 110-154 puntos, Medio 66-109 puntos o Bajo 22-65 puntos

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizará la encuesta el cual es una técnica práctica que utiliza preguntas cerradas para poder obtener información de una muestra específica (56).

Para la variable 1 se utilizará el cuestionario sobre condiciones laborales.

Para la variable 2 se utilizará el cuestionario sobre síndrome de burnout.

3.7.2. Descripción

a) Instrumento para medir la variable condiciones laborales:

Se usará un cuestionario del autor Alfaro (57) que lo aplicó en el año 2022 en Perú, el cual esta conformado por 30 preguntas distribuidas en 3 dimensiones la cual es condiciones laborales individuales, intralaborales y extralaborales con 10 preguntas cada uno, con una escala de respuesta de 0 = No, 1 = Si. igualmente se considera la siguiente baremación:

Optimas (21-30)

Regulares (11-20)

Deficientes (00-10)

b) Instrumento para medir la variable síndrome de burnout:

Se usará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de los psicólogos Cristina Maslach y el psicólogo Michael P. Leite, validado en el estudio de autor Oyola (58) que lo aplicó en el año 2021 en Perú, el cual está conformado por 22 preguntas distribuidas en 3 dimensiones la cual es Cansancio emocional con 9 preguntas, despersonalización con 5 preguntas y realización personal con 8 preguntas, con una escala de respuesta tipo Likert de 7 opciones. igualmente se considera la siguiente baremación:

Alto 110-154 puntos, Medio 66-109 puntos o Bajo 22-65 puntos

3.7.3. Validación

a) Validación del instrumento de la variable 1:

Alfaro (57) en el año 2022 en Perú validó el instrumento a través del juicio de 3 expertos, los cuales fueron analizados por la V de Aiken que obtuvo un resultado del 0.98 indicando una alta concordancia y validez del instrumento.

b) Validación del instrumento de la variable 2

Oyola (58) en el año 2021 en Perú validó el instrumento a través del calculo de KMO con un resultado de 0.943 y una esfericidad de Bartlett de 0.000, indicando una alta concordancia y validez del instrumento.

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad del instrumento de la variable 1:

Alfaro (57) en el año 2022 en Perú realizó una prueba piloto de 20 personas donde se aplicó el alfa de Cronbach con un resultado de 0.856 indicando una alta confiabilidad.

b) Confiabilidad del instrumento de la variable 2

Oyola (58) en el año 2021 en Perú realizó una prueba piloto de 20 personas donde se aplicó el alfa de Cronbach con un resultado de 0.899 indicando una alta confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez recolectados los datos de la muestra, y tras obtener los permisos y aprobaciones necesarios, y con las respuestas de la muestra se elaborará una base de datos en Excel. Posteriormente, se procesarán y analizarán con el programa SPSS 25.0. Este análisis proporcionará estadísticas descriptivas e inferenciales para verificar las hipótesis,

utilizando la prueba de Rho de Spearman, lo que permitirá determinar el nivel de relación entre las variables.

3.9. Aspectos éticos

El desarrollo del trabajo considerará los siguientes aspectos éticos (59):

Principio de autonomía

En este punto se expresa que las enfermeras firmaran un consentimiento informado en donde establezcan su voluntad de participar en el estudio.

Principio de beneficencia

El estudio brindar información relevante de la magnitud del problema y el desarrollo de las variables estudiadas con el fin de generar base para el desarrollo de la mejora continua.

Principio de no maleficencia

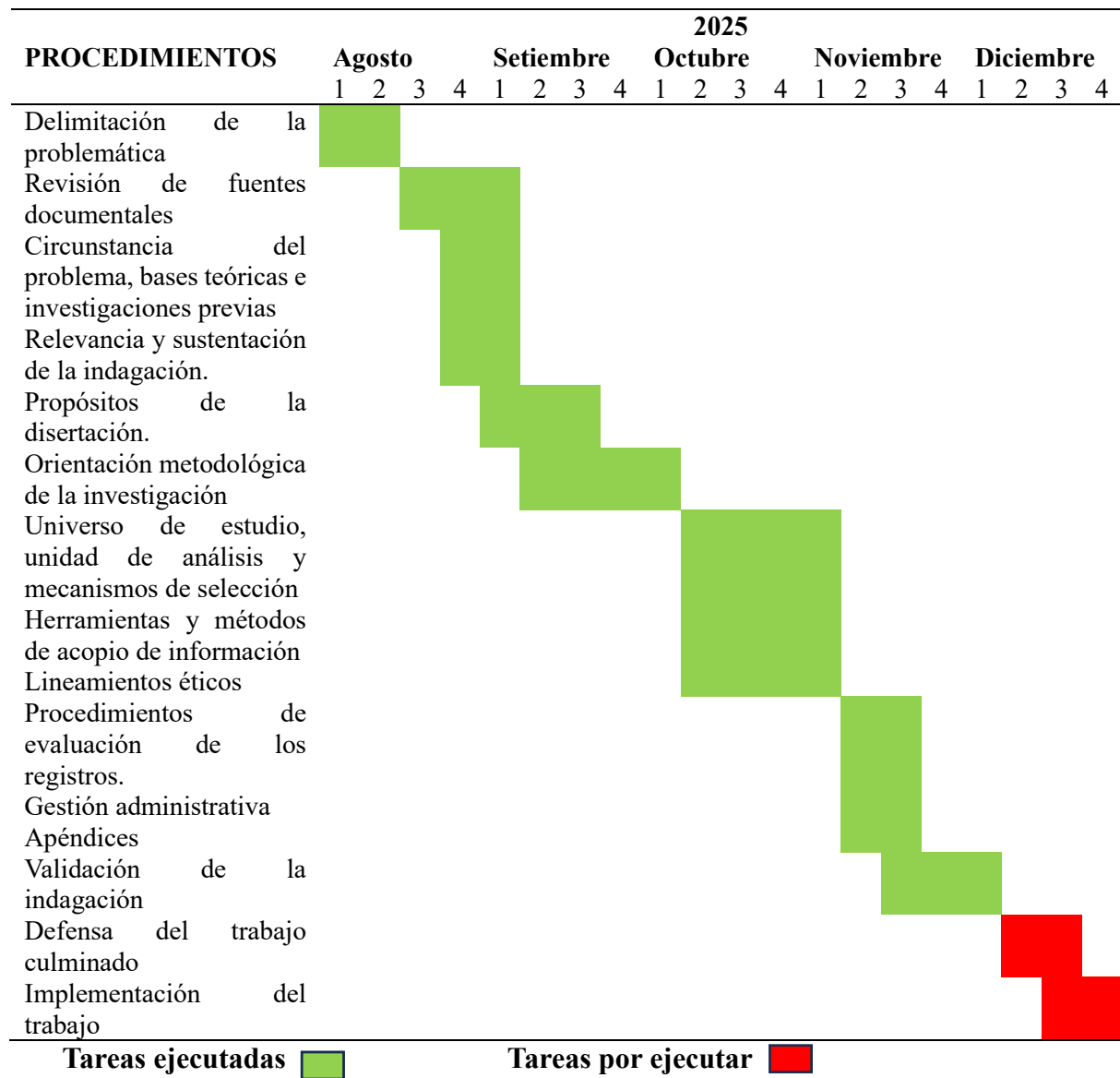
En este punto se brinda información a la muestra de que su participación en el estudio no implica ningún riesgo para su salud o integridad, ni de manera personal.

Principio de justicia

Habrà respeto y armonía en el trato que se le brinde a los participantes del estudio sin ninguna distinción en especial.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades



4.2. Presupuesto

2025						
Recursos						Total
Servicio de internet	S/. 69	S/. 69	S/. 69	S/. 69	S/. 69	S/. 345.00
Computadora portátil	S/. 1450.00					S/. 1450.00
Memoria portátil						S/. 38.00
Bolígrafos	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 50.00
Papel Bond	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 50.00
Fotostáticas	S/. 5	S/. 5	S/. 5	S/. 5	S/. 5	S/. 25.00
Impresión de documentos	S/. 8	S/. 8	S/. 8	S/. 8	S/. 8	S/. 40.00
Anillado			S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 90.00
Transporte	S/. 50	S/. 50	S/. 50	S/. 50	S/. 40	S/. 240.00
Viáticos	S/. 45	S/. 45	S/. 45	S/. 45	S/. 45	S/. 225.00
Total						S/. 2553.00

Referencias

1. Organización Mundial de la Salud. Año Internacional del Personal de Enfermería y de Partería. OMS; 2020 [citado el 17 de julio de 2024] Disponible en: <https://www.who.int/es/campaigns/annual-theme/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>
2. Montgomery AP, Patrician PA, Azuero A. Nurse burnout syndrome and work environment impact patient safety grade. J Nurs Care Qual [Internet]. 2022;37(1):87–93. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000574>
3. Viñas M. El 80% de las enfermeras en España sufre ‘burnout’: provoca agotamiento físico y mental [Internet]. infobae. 2024 [citado el 29 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://www.infobae.com/espana/2024/05/12/el-80-de-las-enfermeras-en-espana-sufre-burnout-provoca-agotamiento-fisico-y-mental/>
4. Abdulmohdi N. The relationships between nurses’ resilience, burnout, perceived organisational support and social support during the second wave of the COVID-19 pandemic: A quantitative cross-sectional survey. Nurs Open [Internet]. 2024;11(1):e2036. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1002/nop2.2036>
5. Instituto Mexicano del Seguro Social. 76% de los latinos padecen el síndrome Burnout [Internet]. 2022 [citado el 17 de julio de 2024]. Disponible en: <https://eltiempolatino.com/2022/09/13/latinoamerica/sindrome-burnout-la-enfermedad-que-padecen-los-latinos/>
6. Meneguín S, Ignácio I, Pollo CF, Honório HM, Patini MSG, de Oliveira C. Burnout and quality of life in nursing staff during the COVID-19 pandemic. BMC Nurs [Internet]. 2023 [citado el 17 de julio de 2024];22(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-022-01168-7>

7. Vinueza AF, Aldaz NR, Mera CM, Pino DP, Tapia EC, Vinueza MF. Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19 pandemic [Internet]. SciELO Preprints. 2020 [citado el 17 de julio de 2024]. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
8. Corcuera G, Espíritu A, Peña L, Almeida I, Bustamante W, Carlos J, Guerra E, Ñaña D. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos neonatal del Instituto Nacional Materno Perinatal en época de pandemia COVID 19, Lima – 2021. Investigación Materno Perinatal [Internet]. 2022 [citado el 17 de julio de 2024];11(1):26-31. Disponible en: <https://investigacionmaternoperinatal.inmp.gob.pe/index.php/rpinmp/articlo/view/262>
9. Caicay T, Vásquez K. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de un Hospital de Chiclayo, 2022. Universidad Señor de Sipán; 2023. [citado el 17 de julio de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11642>
10. Hernández R; Falconi Y. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en personal del servicio de medicina del hospital regional de Ica, 2022. [Tesis] ICA: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado el 17 de julio de 2024] Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3069986>
11. Chávez E, Pilco D. Síndrome de Burnout Asociado a las condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio de emergencia “HPGDR”. Periodo enero – abril 2023. [citado el 17 de julio de 2024] Disponible en: <https://dspace.ueb.edu.ec/items/837201b7-2a2f-4a8e-81cc-b52b2ed75aae>
12. Al Sabei S, AbuAlRub R, Al Yahyaei A, Al-Rawajfah OM, Labrague LJ, Burney IA, et al. The influence of nurse managers’ authentic leadership style and work environment

- characteristics on job burnout among emergency nurses. *Int Emerg Nurs* [Internet]. 2023;70(101321):101321. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101321>
13. Montgomery A, Patrician P, Azuero A. Nurse burnout syndrome and work environment impact patient safety grade. *J Nurs Care Qual* [Internet]. 2022;37(1):87–93. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1097/ncq.0000000000000574>
14. Afandi AT, Ardiana A. Exploration of the non-physical work environment and burnout syndrome for nurses at the jembar regional hospital. *Pakistan Journal Of Medical & Health Sciences* [Internet]. 2021; 15(1) [citado el 24 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://pjmhsonline.com/2021/jan/256.pdf>
15. Aragão NSC de, Barbosa GB, Santos CLC, Nascimento DDSS, Bôas LBSV, Martins Júnior DF, et al. Burnout Syndrome and associated factors in intensive care unit nurses. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2021;74(suppl 3): e20190535. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0535>
16. Castillo R. Condiciones laborales y Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en una institución de rehabilitación de Lima, 2023. Universidad César Vallejo; 2024. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137063>
17. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58238>
18. Lauracio C, Ticona TL. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación* [Internet]. 2020;2(4):543–54. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>

19. Centeno J. Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019. Universidad César Vallejo; 2020. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41147>
20. Melendez RE, Tejada S. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. Rev Cient UNTRM Cienc Soc Humanid [Internet]. 2020 [citado el 10 de agosto de 2024];3(1):30. Disponible en: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569>
21. Reyes A. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. Universidad César Vallejo; 2016. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1083>
22. Ibáñez M. Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020. Universidad César Vallejo; 2020. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48317>
23. Echevarria MC, León Saldaña de Leiva E. Condiciones laborales y calidad de vida del personal de enfermería del Hospital Loayza, Lima 2021. Universidad César Vallejo; 2021. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91858>
24. Gil J. Condiciones laborales y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial Casagrande, 2022. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101729>
25. Fajardo Á, Montejo F, Molano G, Hernández J, Quintero A. Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes

- Universitarios. Cienc Trab [Internet]. 2020 [citado el 10 de agosto de 2024];15(46):1–6. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000100002
26. Organización Internacional del Trabajo. nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo 15-17 de febrero de 2018. [Internet]. OIT 2018 [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf
27. Rios A. Medición de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y nivel de estrés informe y resultados. [Internet]. Colombia: Municipio de Rionegro; 2021 [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2021/03/Informe-medicion-de-riesgo-psicosocial-intralaboral-extralaboral-y-nivel-de-estres.pdf>
28. Garzón M, Espinal M, Álvarez E, Guzmán K, Macayza M. Condiciones intralaborales y extralaborales relacionados con síntomas depresivos en médicos que laboran [Internet]. Isciii.es. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n4/1132-6255-medtra-29-04-306.pdf>
29. Quirón Prevención. Riesgos Psicosociales en la población colombiana [Internet]. 2020. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacion-colombiana>
30. Montaña N. Condiciones psicosociales extralaborales que influyen en el bienestar laboral en trabajadores de Gestionar Colombia S.A.S. Universidad Externado de Colombia; 2022 [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/13812>

31. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno [Internet]. 2020 [citado el 10 de agosto de 2024];(70):110–20. Disponible en: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
32. De Arco LK, Castillo JA. Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. Interconectando Saberes [Internet]. 2020 [citado el 10 de agosto de 2024];(10). Disponible en: <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675>
33. Manomenidis G, Panagopoulou E, Montgomery A. Job burnout reduces hand hygiene compliance among nursing staff. J Patient Saf [Internet]. 2019 [citado el 10 de agosto de 2024];15(4): e70–3. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29028691/>
34. OSHA. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. [Internet]. 2018 [citado el 10 de agosto de 2024] Disponible en: https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout.
35. Alberto P. Modelos teóricos y explicativos del síndrome de Burnout [Internet]. 2020 [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.estres.edusanluis.com.ar/2013/12/modelos-teoricos-y-explicativos-del.html>
36. Rodríguez Á, López G, Galindo E. Prevención del burnout en Enfermería. SANUM: revista científico-sanitaria [Internet]. 2020 [citado el 10 de agosto de 2024];5(1):62–77. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8830029>
37. Unión General de trabajadores de España. Guía sobre el Síndrome de quemado (Burnout) Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT; [Internet]. 2018 [citado el 10 de agosto de 2024] Disponible en: <https://issuu.com/icaselcanarias/docs/6.2.5.guia-burnout>

38. Bamonti P, Conti E, Cavanagh C, Gerolimatos L, Gregg J, Goulet C, et al. Coping, cognitive emotion regulation, and burnout in long-term care nursing staff: A preliminary study. *J Appl Gerontol* [Internet]. 2019 [citado el 10 de agosto de 2024];38(1):92–111. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28671027/>
39. Díaz L, Durán M, Gallego P, Gómez B, Gómez E, González Y. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. *Aquichan* [Internet]. 2012; 2(1):19-23. [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004&lng=en.
40. Ramírez A, Freire R, González C. Cuidados del trasplante renal en cuidados intensivos según el Modelo de Adaptación de Callista Roy. *enero* [Internet]. 2021;15(1): 1172. [citado el 10 de agosto de 2024] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2021000100010&lng=es.
41. Presidencia de la República del Perú. Decreto Supremo N.º 005-2012-TR [Internet]. 2016 [citado el 10 de agosto de 2024]; Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>
42. Congreso de la República. Ley N.º 29783 [Internet]. 2011 [citado el 10 de agosto de 2024]; Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>
43. Ministerio de Salud. Norma Técnica de Salud N° 113-minsa/dgiem-v.01 "Infraestructura y equipamiento de los establecimientos de salud del primer nivel de atención" [Internet]. 2015 [citado el 10 de agosto de 2024]; Disponible en: https://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas_Legales/NTS%20113-

[MINSA-DGIEM-](#)

[V.01%20INFRAESTRUCTURA%20Y%20EQUIPAMIENTO%20DE%20LOS%20
EEESS%20DEL%20PRIMER%20NIVEL%20DE%20ATENCION.pdf](#)

44. Carrasco S. Metodología de La Investigación Científica. [Internet]. 2016 [citado el 10 de agosto de 2024]; Disponible en: https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
45. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
46. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado el 10 de agosto de 2024]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
47. VIU España. ¿Qué es un estudio observacional? [Internet]. 2017 [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/que-es-un-estudio-observacional>
48. Ochoa J, Yunkor Y. El estudio descriptivo en la investigación científica. ACTA JURÍDICA PERUANA [Internet]. 2019 [citado el 15 de agosto de 2024];2(2). Disponible en: <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
49. Manterola C, Hernández MJ, Otzen T, Espinosa ME, Grande L. Estudios de Corte transversal. Un diseño de investigación a considerar en ciencias morfológicas. Int J Morphol [Internet]. 2023 [citado el 15 de agosto de 2024];41(1):146–55. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022023000100146

50. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2018 [citado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
51. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev medica Sanitas [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
52. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 6ta edición. Perú. 2018.
53. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
54. Alfaro C. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>
55. Oyola A. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos. [citado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/4442105c-4ba8-436d-a1ef-bdfca860bf0c>
56. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2016 [citado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
57. Alfaro C. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19, 2021. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>

58. Oyola A. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/4442105c-4ba8-436d-a1ef-bdfca860bf0c>
59. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009 [citado el 15 de agosto de 2024]. Disponible en:
https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: “CONDICIONES DE TRABAJO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL CHOSICA JOSÉ AGURTO TELLO 2024”.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema general: ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Chosica, 2025? Problemas específicos: • ¿Cuál es la dimensión individual y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025? • ¿Cuál es la relación entre la dimensión intralaboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025?	Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025. Objetivos específicos: • Determinar la relación entre las condiciones laborales según dimensión individual y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025. • Determinar la relación entre las condiciones laborales según dimensión intralaboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025.	Hi: ¿Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia un Hospital de Chosica, 2025? Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia un Hospital de Chosica, 2025. Hipótesis Específica Hi: ¿Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales según dimensión individual y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025?	V1: Condiciones laborales – Individuales – Intralaborales – Extralaborales V2: Síndrome de burnout Dimensiones – Cansancio emocional – Despersonalización – Realización personal	Tipo de investigación: Aplicada Método y diseño de Investigación Método hipotético - Deductivo Diseño no experimental de corte transversal Población y muestra 80 personal de enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Chosica, 2025

• ¿Cuál es la relación entre dimensión extralaboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025?	• Determinar la relación entre las condiciones laborales según dimensión extralaborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Chosica, 2025.	Hi: ¿Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales según dimensión intralaborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025? Hi: ¿Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales según dimensión extralaboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025?	Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario
---	---	---	---

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIOS SOBRE CONDICIONES LABORALES

Marca con una (x) la respuesta correcta

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de interrogantes, marque con una X la respuesta que Ud. Considere correcta.

Nº	Ítems	Si	No
CONDICIONES INDIVIDUALES			
1	Su salud física es buena		
2	Su salud mental es buena		
3	Su trabajo satisface sus requerimientos de estima y realización		
4	Su trabajo le exige más conocimientos, experiencia y habilidades		
5	Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas		
6	Usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo		
7	Se comunica con otros compañeros y aprende sus experiencias		
8	Siente que en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores		
9	Su trabajo cumple con las necesidades y expectativas laborales		
10	Sus superiores les dejan tomar decisiones en el lugar de trabajo		
CONDICIONES INTRALABORALES			
11	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada		
12	La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada		

13	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno		
14	Considera que su trabajo es monótono y repetitivo		
15	Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su trabajo		
16	Existen suficientes equipos de protección personal		
17	El espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos		
18	Dispone de vigilancia suficiente en su lugar de trabajo		
19	Considera que su trabajo es reconocido por los directivos		
20	Existe buenas relaciones con sus compañeros y superiores		
CONDICIONES EXTRALABORALES			
21	Cree que la calidad de vida de su familia es buena		
22	El lugar donde vive usted es arrendado		
23	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos		
24	La zona donde usted vive es segura		
25	Gasta más de una hora en el desplazamiento del trabajo a la casa		
26	Algún miembro de su familia está desempleado		
27	Algún miembro familiar presenta enfermedad crónica o discapacidad		
28	Considera que su familia está protegida en caso de eventualidades		
29	Se encuentra su familia afiliada a sistemas de protección social		
30	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario		

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86048>

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

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

1= Ninguna vez.

2= Pocas veces al año.

3= Una vez al mes o menos.

4= Pocas veces al mes.

5= Una vez a la semana.

6= Pocas veces por semana.

7= Todos los días

N		1	2	3	4	5	6	7
Cansancio emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento agotado al final de la jornada laboral.							
3	Me siento fatigado Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo.							
4	Trabajar con gente todo el día es realmente una tensión para mí.							
5	Me siento agotado por mi trabajo.							
6	Me siento frustrado/a por mi trabajo.							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							

9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
Despersonalización								
10	Creo que trato a algunos usuarios/as como si fueran objetos impersonales.							
11	Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo la profesión de enfermería.							
12	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
13	Realmente no me importa lo que les pase a algunos de mis usuarios/as.							
14	Siento que los usuarios/as me culpan de algunos de sus problemas.							
Realización personal								
15	Puedo entender fácilmente como se sienten mis usuarios/as acerca de su actual estado de salud							
16	Me ocupo muy eficazmente de los problemas de mis usuarios/as.							
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis usuarios/as a través de mi trabajo.							
18	Me siento muy energético en mi trabajo.							
19	Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis usuarios/as.							
20	Me siento regocijado después de trabajar de cerca con mis usuarios/as.							

21	He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	En mi trabajo, trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

Fuente: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/204ad8d5-933a-4dd2-bef8-f4ba53bd27f2/content>

Anexo 03: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este formulario de consentimiento informado contiene información para ayudarle a decidir si desea participar en este estudio. Debe conocer y comprender cada una de las siguientes secciones antes de decidir si participar. Tómese el tiempo necesario y lea atentamente la información que se proporciona a continuación. No obstante, si aún tiene preguntas, comuníquese con los investigadores a través del teléfono móvil o el correo electrónico que figuran a continuación para este documento. No debe dar su consentimiento hasta que comprenda esta información y se hayan resuelto todas las preguntas.

Título del proyecto: “Condiciones laborales y síndrome de burnout en el personal de enfermería servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025”.

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio: Determinar la relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Chosica, 2025.

Participantes: profesionales de enfermería

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

Beneficios por participar: Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

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

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

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

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

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

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la ubicada en la 4, correo electrónico:
.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, que se me dio la oportunidad de hacer preguntas y de responderlas satisfactoriamente, que no me sentí coaccionado y que fui influenciado indebidamente para participar o continuar participando en el estudio, y que en última instancia respondo la encuesta. Aceptando la participación voluntaria en esta investigación, al respecto, proporciono la siguiente información:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-10-23	3%
3	Internet	www.coursehero.com	<1%
4	Internet	www.slideshare.net	<1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	cdn.www.gob.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2021-11-08	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2025-08-20	<1%
9	Internet	repositorio.unasam.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Militar Nueva Granada on 2017-03-06	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-09-07	<1%