



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Síndrome de burnout y desempeño laboral de profesionales de enfermería del
centro quirúrgico, de una clínica de Lima, 2025

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

Presentado por:

Autora: Ratti Maita, Karen Maria


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0132-8880>

Asesor: Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 17/02/2025

Yo, Karen Maria Ratti Maita egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO, DE UNA CLÍNICA DE LIMA, 2025” Asesorado por el docente: Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban, DNI 42114088 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618> tiene un índice de similitud de 22% (Veintidós), con código OID: 14912:467782341, 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
 Karen Maria Ratti Maita
 CE: 003039635



.....
 Firma del asesor
 Mg. Juan Esteban Trujillo Rojas
 DNI: 42114088

Lima, 24 de junio del 2025

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El proyecto de investigación muestra 22% de similitud total, las fuentes primarias no exceden el 4% indicado por la normativa de similitud.

Se justifica ese 2% explicando:

- El porcentaje adicional obedece a la parte metodológica, la cual no se puede parafrasear y se evidencia en la redacción de objetivos, problemas e hipótesis.
- De igual manera con la caratula, índice e instrumentos.

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias detectado por el TURNITIN, se justifica por el uso de plantillas de redacción. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigación académica. Se han tomado medidas para mitigar el problema asegurando que el contenido de originalidad del trabajo se destaque a pesar de la similitud de las secciones mencionadas.

Atte.

Juan Esteba Rojas Trujillo
 Asesor

Dedicatoria

Primeramente, a Dios, porque ha sido mi inspiración en tiempos difícil. A mi familia que siempre ha confiado en mí y me ayudan a cumplir mis metas.

Agradecimiento

A la Universidad Privada Norbert Wiener por haberme dado la oportunidad de cursar la especialidad, y a todos los profesores que brindaron su apoyo durante el desarrollo de la especialidad. A mis compañeras de clase, por siempre motivarnos a cumplir con los objetivos.

ÍNDICE

Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
1. EL PROBLEMA.....	9
1.1 Planteamiento del Problema.....	9
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema General.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos de la Investigación.....	14
1.3.1. Objetivo General.....	14
1.3.2. Objetivos Específicos.....	14
1.4. Justificación de la Investigación.....	14
1.4.1. Teórica.....	14
1.4.2. Metodológica.....	15
1.4.3. Práctica.....	15
1.5. Delimitación de la investigación.....	15
1.5.1. Temporal.....	15
1.5.2. Espacial.....	16
2. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	18
2.2. Bases teóricas.....	20
2.2.1. Síndrome de Burnout.....	20
2.2.1.1. Conceptualización de Síndrome de Burnout.....	20
2.2.1.2 Teorías relacionadas al Síndrome de Burnout.....	21
2.2.1.3. Factores de riesgos que inciden en la aparición de Síndrome de Burnout.....	23
2.2.1.4. Etapas del síndrome de Burnout.....	23
2.2.1.5. Manifestaciones clínicas del síndrome de Burnout.....	24
2.2.1.6. Evaluación del síndrome de Burnout.....	24

2.2.1.7. Las dimensiones del Síndrome de Burnout	25
2.2.1.8. Consecuencias del Síndrome de Burnout	25
2.2.1.9. Teoría de enfermería y el síndrome de Burnout	26
2.2.2. Desempeño laboral	27
2.2.2.1. Conceptualización de Desempeño Laboral.	27
2.2.2.2. Teoría del desempeño laboral.	27
2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral.	28
2.3. Formulación de Hipótesis.....	29
2.3.1. Hipótesis General	29
2.3.2. Hipótesis Especificas	29
3. METODOLOGIA	30
3.1. Método de la Investigación	30
3.2. Enfoque de la Investigación	30
3.3. Tipo de Investigación	30
3.4. Diseño de Investigación	30
3.5 Población, muestra y muestreo.	31
3.5.1. Población.	31
3.5.2. Muestra y muestreo:	31
3.6. Variables y operacionalización	32
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.7.1. Técnica.....	33
3.7.2. Descripción de instrumentos	33
3.7.3. Validación.....	34
3.7.4. Confiabilidad.	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.	34
3.9. Aspectos éticos.....	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	37
4.1 Cronograma de Actividades	37
4.2. Presupuesto.....	38
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	39
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	48
Anexo 2. Instrumentos.....	49
Anexo 3. Formato de consentimiento informado	53

RESUMEN

El síndrome de Burnout es considerado una enfermedad que cada día va en aumento a nivel mundial, causado por el estrés crónico, generando en los trabajadores agotamiento físico, desmotivación, despersonalización. El personal de Salud, específicamente los profesionales de enfermería se encuentran dentro del grupo más afectado. Esta situación podría afectar la capacidad laboral y desempeño de los profesionales, incidiendo de forma negativa en la seguridad del paciente. Por esto se plantea el siguiente objetivo: Determinar cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico. En cuanto a la Metodología usada, será método deductivo, enfoque Cuantitativo, de corte trasversal, correlacional. Con una población conformado por 30 profesionales de Centro Quirúrgico que reúnan los criterios de inclusión. Se emplearán dos cuestionarios, una para la dimensión Síndrome de Burnout y otro para medir desempeño laboral.

Palabras claves: Burnout, Desempeño laboral, Profesionales de Enfermería.

ABSTRACT

Burnout syndrome is considered a disease that is increasing every day worldwide, caused by chronic stress, generating physical exhaustion, demotivation, and depersonalization in workers. Health personnel, specifically nursing professionals, are among the most affected group. This situation could affect the work capacity and performance of professionals, negatively affecting patient safety. For this reason, the following objective is proposed: Determine the relationship between Burnout Syndrome and work performance of nursing professionals at the surgical center. Regarding the Methodology used, it will be a deductive method, Quantitative approach, cross-sectional, correlational. With a population made up of 30 surgical center professionals who meet the inclusion criteria. Two questionnaires will be used, one for the Burnout Syndrome dimension and another to measure job performance.

Keywords: Burnout, Work performance, Nursing Professionals.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

El Ministerio del Trabajo y Economía Social de España, informa que el Síndrome de Burnout es también denominado Síndrome de Desgaste ocupacional, así lo señala la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) desde enero de 2022; considerándose como un factor que influye en el estado de salud de las personas. Al afectar la salud mental, incide directamente en las actividades diarias que realiza y por tanto en su desempeño laboral (1). En este sentido la OMS afirma que al menos la cuarta parte de los trabajadores de salud reporto síntomas de ansiedad, depresión y Burnout entre los años 2020 y 2022, lo cual no ha tenido reducción significativa en la actualidad (2).

En España el Consejo Nacional de Enfermería en el año 2024, anuncia que, según encuesta realizada a sus representados, un 95% consideran que la cantidad de trabajo es excesivo. En la investigación también se incluyeron síntomas que son desencadenantes del Síndrome de Burnout, donde el 86,1% manifiesta haber padecido de estrés, el 66,6% de ansiedad, el 60% de insomnio y un 27,2% depresión. Otro aspecto que se evaluó está relacionado con el desempeño laboral, debido a que el 25 % pidieron baja, el 60% quieren abandonar y un 36,1% no volvería a elegir la profesión (3). Por tanto, el Burnout es consecuencia del agotamiento laboral, el cual ha ido en aumento y causa bajo compromiso en el trabajo y más errores, afectando el desempeño laboral (4).

El grupo Adecco, es considerada una importante organización encargada de gestionar recursos humanos, realizó una investigación en el año 2023 a 30.000 trabajadores de 23 países, en el cual el 65% manifestaron haber tenido algún tipo de afección por el síndrome de burnout; y podría convertirse en la próxima pandemia. Dentro de los temas abordados se encuentran la sobrecarga de trabajo, poco apoyo por parte del líder y asumir responsabilidad y horas extras después de despidos y renuncias (5).

En un estudio realizado en el año 2021 a 1.052 enfermeros de hospitales y unidades básicas de salud de Portugal, España y Brasil, para determinar el nivel de Burnout, se llegó a la conclusión que, aunque no hay diferencia significativa entre los países; se encontró que el 42% de los encuestado manifestó un nivel de moderado/alto (6). Es evidente que el personal de salud se ven directamente afectados debido a la carga laboral, lo cual incrementa la aparición del Síndrome de Burnout, muchas veces es ocasionada por déficit de personal, esta afirmación es respaldada por Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la campaña Nursing Now (7).

El Latinoamérica se realizó un estudio denominado Burnout 2023 por el portal Bumeran, el cual fue realizado a trabajadores y especialistas en RRHH, donde participaron 4386 personas y señala que Argentina es el país en el que más talentos han registrado sufrir de burnout. Por detrás se ubican Chile, con un 91%; Panamá, con un 83%; Ecuador con un 79%; y, por último, Perú, con un 78%. Un 53% de encuestados señala sentir cansancio extremo, 33% experimenta negativismo en relación con el trabajo y el 24% refiere una disminución en su desempeño laboral (8).

En este sentido, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el año 2023, sostiene que el 75% de trabajadores sufren de Síndrome de Burnout, según resultados de encuestas realizadas, por tanto, el número de personas con tendencia a sufrirlo es de 44 millones 475 mil personas (9). Durante el año 2010 y 2018 según el IMSS, la causa más común de incapacidad en los trabajadores fue por la depresión y ansiedad, consecuencia del estrés laboral, por ello es necesario indagar como está la salud mental en las personas que laboran y si está afectando su desempeño laboral; de esta manera previene una posible separación de las funciones (10). Es importante reconocer la influencia del entorno laboral en los trabajadores, en especial a las enfermeras, en este sentido, durante el año 2021 en Ecuador se realizó un estudio donde de un total de 52 profesionales de enfermería, el 78,85 % reflejaron un nivel alto de síndrome de Burnout (11).

En Perú, se realizó un estudio en el cual se indagó sobre la influencia que tiene el Síndrome de Burnout en la salud del personal de salud, evidenciándose que es el Profesional de enfermería el que tiene más incidencia, representado por leve en un 34,5 % y moderado en un 18,2 % (12). En cuanto al desempeño laboral, en una investigación de Lima, se determinó que el 42,6% presentaba nivel medio (13). En este orden de ideas, en el año 2021, se realizó un estudio donde se evidencio que el Síndrome de Burnout tiene un nivel alto en los encuestado, representado por un 41,4%, y se correlaciona de forma negativa con el desempeño laboral; lo cual significa que las personas tienen agotamiento para realizar sus actividades (14).

El centro quirúrgico no se escapa de esta realidad, a diario se ven afectados por estresores que podrían ocasionar síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería debido a las presiones y carga laboral, entre otros factores. La jornada laboral en centro quirúrgico resulta ser un reto para los profesionales de Enfermería, donde los niveles de estrés son elevados, lo cual ocasiona fatiga física y emocional; afectando significativamente su salud mental y el desempeño de sus funciones (15).

En el centro quirúrgico de la clínica Montedur se realizan aproximadamente 14 a 18 cirugías diarias aproximadamente, habilitando 3 salas de operación al mismo tiempo, y esto requiere que el personal deba realizar rápido sus funciones para poder ingresar a la siguiente cirugía, además es frecuente que se presenten situaciones de estrés durante la cirugía. Por esto, es común expresiones por parte de los trabajadores de sentirse agotados y durante el último semestre han renunciado 4 personas, lo cual significa un riesgo para la seguridad del paciente. Un personal que se encuentre con síndrome de Burnout alto o moderado podría afectar su desempeño laboral, debido a que su capacidad de resolver problemas y desarrollar actividades diarias se pueden verse comprometidas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación tiene el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025?

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025?

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño labor en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico.
- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico.
- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico.

1.4. Justificación de la Investigación.

1.4.1. Teórica

La justificación teórica de esta investigación se enfocará en identificar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral mediante la percepción de los profesionales de enfermería en centro quirúrgico. En la variable Síndrome de Burnout se empleará el modelo diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981, y para el Desempeño Laboral se empleará el modelo planteado por Koopmans y et al en el 2014. En este sentido también se tomará en cuenta la Teoría de Callista Roy la cual indica que las personas

tienen la capacidad de adaptarse a situaciones de estrés. Por tanto esta esta investigación podrá servir de antecedente científico para futuros estudios relacionados al tema.

1.4.2. Metodológica

La variable Síndrome de Burnout se medirá con la Escala de Maslach Burnout, a través del cuestionario: fatiga en el trabajo la Maslach Burnout Inventory (MBI), diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981, un cuestionario autoadministrado que es ampliamente utilizado a nivel internacional, tiene validez y confiabilidad adecuada. El Desempeño Laboral se empleará las dimensiones planteadas por Gabini en el año 2018 que adapto el cuestionario elaborado por Koopmans y et al en el 2014, que ha sido implementado en Holanda y es aceptado internacionalmente por su validez y confiabilidad.

1.4.3. Práctica

En la justificación practica de esta investigación permitirá descubrir la problemática de como el síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral y de esta manera la empresa podrá desarrollar estrategias que permitan mejorar el afrontamiento individual de los profesionales de enfermería y evitar el desgaste físico. Ya que toda empresa está en la obligación de salvaguardar la salud ocupacional de los trabajadores.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

La realización de este estudio se llevará a cabo en el mes de febrero al mes de marzo de 2025.

1.5.2. Espacial

La investigación se realizará en la clínica Montedur, ubicada en Avenida El Polo 505, Santiago de Surco 15023.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Lim y et al. (16), en 2022 en Corea, se realizó un estudio que tuvo como objetivo “establecer el efecto del burnout sobre el rendimiento laboral, contando con una muestra de 186 enfermeras psiquiátricas del hospital nacional de Corea”. El estudio fue observacional, descriptivo, transversal. La población estuvo conformada por enfermeras de 6 hospitales psiquiátricos y la muestra fue de 186 que reunían los criterios de inclusión. Se utilizó un cuestionario de 50 ítems, siendo medido a través de los instrumentos: Escala de Chung (autoeficacia), Cuestionario de Pines (agotamiento), Williams y Anderson (desempeño), se empleó la prueba estadística de Pearson. Los resultados muestran que el desempeño laboral no tuvo correlación significativa con el agotamiento emocional ($p = 0.150$) pero si se encontraron efectos del agotamiento emocional sobre el desempeño laboral y autoeficacia ($p = 0.024$). Como conclusión es necesario prevenir el agotamiento y mejorar la autoeficacia de las enfermeras que permita aumentar su desempeño laboral.

Viteri (17) en Ecuador en el año 2021, realizó un estudio que tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós”. La metodología usada fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 93 profesionales y el muestreo no probabilístico intencional, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos se utilizaron para el desempeño laboral la escala de rendimiento laboral individual (IWPQ) y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Dentro de los resultados indica que en el nivel bajo la despersonalización se encuentra con una tendencia mayor con un 71,0%, seguido del agotamiento emocional en un 46,2%, se empleó la prueba de Rho Spearman y no existe relación

significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales evaluados. En cuanto a las conclusiones se evidencia que no hay implicancias por parte del desempeño laboral en el síndrome del burnout en los profesionales.

Páliz (18) en Ecuador en el año 2022, realizó un estudio que tuvo como objetivo “Establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral”. La metodología utilizada fue correlacional, transversal y observacional. La población estuvo conformada por 93 profesionales de enfermería que reunieron con los criterios de inclusión, la muestra fue la totalidad de la población. Los instrumentos aplicados fueron el Test de Maslach Burnout Inventory. Obtiene como resultados: a) existe presencia de agotamiento emocional medio (AE) 12,01. b) está presente la despersonalización (D) en un nivel alto 10,18 c) la realización personal, se manifiesta en un nivel bajo (RP) 23,58. Otro hallazgo importante es la resistencia al trabajo en equipo. Para controlar la presencia de Burnout en la empresa es necesario tomar medidas de intervención, que se proponen en un plan de acción aprobado por Gerencia General y alcanzar estilos de vida saludable, con ello conseguir el compromiso de cada funcionario con la institución mejora al mismo tiempo su desempeño.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

Gómez (19), en Lima, en el año 2021, realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño ocupacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma”, con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, el mismo que fue realizado en 76 licenciados enfermeros. Los datos fueron recogidos utilizando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Autoevaluación Ocupacional (OSA) Resultados: Se obtiene que el 39.5% de la muestra presentaba sintomatología aguda de cansancio emocional, 11.8% se niveles altos de despersonalización, y grado 40.8% alto de falta de realización personal. En relación con su

desempeño laboral 51% fue bueno. Se concluye que el Burnout quebranta el desempeño laboral.

Castillo et al, (20) en 2021 realizaron un estudio en Perú, plantearon como objetivo “Determinar la relación entre las variables síndrome de burnout y desempeño en un hospital de Cajamarca”. El método empleado fue de tipo básico, cuantitativo y descriptivo correlacional, tuvo un diseño no experimental de corte transversal. La población fueron los médicos del Hospital II Essalud Cajamarca. La muestra comprendió 50 médicos. El instrumento utilizado fue Maslach Bunout Inventory y el cuestionario de desempeño laboral. Según los resultados obtenidos existe correlación opuesta entre las dos variables de estudio ($Rho = -,846$), el cual se identificó el nivel de burnout con 56% en nivel alto y el nivel de desempeño laboral con 64% en nivel bajo, además, se visualizó que el nivel predominante de la dimensión de la variable 1 es superior, mientras que el nivel influyente de la dimensión 2 es bajo. Se concluyó que existe correlaciones opuestas entre las variables de estudio, aceptándose la hipótesis de investigación.

Silva et al (21), en el año 2023 en Surquillo, realizaron una investigación que tuvo como objetivo “Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Labora en el personal de enfermería del servicio de Cirugía Menor del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”. La metodología, fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, de corte transversal y con diseño no experimental. La población fue de 40 profesionales de enfermería, con una muestra de 36 profesionales. La técnica usada fue la encuesta, con los instrumentos de Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir ambas variables. Teniendo como resultados que el Síndrome de Burnout tiene un nivel alto con un 22%, nivel medio con un 61.1% y nivel bajo con 16.7%, el Desempeño Laboral tiene un nivel bueno con un 58.3%, nivel regular con un 38.9% y nivel bajo con 2.8%. En cuanto a la conclusión existe relación significativa positiva y baja entre las variables.

Rengifo (22) en Perú en el año 2022, realizó un estudio que tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope, año 2022”. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional. Se aplicó un instrumento en un momento único, la muestra con la que se trabajó fue de 300 trabajadores; así mismo, se tuvo instrumentos de recolección tanto para el síndrome de burnout como para desempeño laboral. Entre los resultados se han encontrado niveles altos de burnout en un 88.60% en la muestra de estudio. Asimismo, el agotamiento emocional se consideró alto con un 93.70%; el comportamiento es el mismo para despersonalización en un 90.70%, este es un nivel alto. Se concluyó que existe correlación entre la variable síndrome de burnout y el desempeño laboral, la cual se muestra con una asociación aceptable.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout.

2.2.1.1. Conceptualización de Síndrome de Burnout.

El Síndrome de Burnout o Síndrome de desgaste profesional, es considerado la consecuencia de padecer de estrés crónico en los trabajadores de cualquier área, en este sentido ya la Organización Mundial de la Salud lo reconoce como enfermedad desde el año 2019; y a partir del año 2022 es incluido en la nueva clasificación Internacional de Enfermedades (CIE). (23). La palabra Burnout es de origen inglés y significa sentirse quemado, surgió como una forma de dar significado a las consecuencias del estrés laboral; siendo el primer psicólogo clínico en definirlo, Herbert J. Freudenberger en 1974, como la aparición de síntomas inespecíficos que puede afectar la parte biológica, psicología y social, lo cual demandaba mucha energía por parte del trabajador, provocando disminución de la energía y fuerza anímica (24).

Todas las personas tienen una capacidad para afrontar los problemas diarios, sin embargo, cuando se prolonga por mucho tiempo las personas tienen angustiarse y a disminuir la energía, es allí cuando surge el síndrome de Burnout, como una respuesta al estrés crónico que han presentado las personas en el ambiente laboral. Maslach y Jackson, han estudiado el efecto del Síndrome de Burnout los profesionales del área de salud mental y coinciden que es resultado de estrés laboral; dentro de las manifestaciones más frecuente se encuentra el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización persona. La cual se incrementa con la interacción permanente con las personas receptoras de la atención (25).

2.2.1.2 Teorías relacionadas al Síndrome de Burnout.

La teoría sociocognitiva del yo:

Modelo de competencia social de Harrison (1983), este modelo se enfoca en la ayuda que existe entre los trabajadores para lograr los objetivos laborales, haciendo menos evidente los obstáculos que pueden surgir en el camino. La motivación será el principal motivo para conseguir el logro de los objetivos, pues impacta de forma positiva en el rendimiento laboral y disminuye la carga laboral (26).

Modelo de Pines (1993), es un modelo similar al de Competencias, donde el individuo se encuentra muy involucrado con el logro de los objetivos, pero si fracasan, se sienten frustrado y es allí cuando aparece el síndrome de Burnout. El Modelo Cherniss (1993), refiere que la satisfacción laboral y la motivación, incrementan los sentimientos de autoeficacia y compromiso. Mientras mayor sea su seguridad en el ambiente laboral, esto disminuirá el estrés por situaciones que amenazan su estabilidad (27). El modelo de Hobfoll y Freedy (1993), afirma que existen situaciones que motivan a las personas, pero también son capaces de frustrarlos y eso les puede ocasionar estrés; lo cual causa inseguridad (28). Estas teorías otorgan

importancia a la motivación y satisfacción de los empleados en su ambiente laboral, una disminución en su autoeficacia podría dar como resultado Síndrome de Burnout.

Teorías del intercambio social:

En cuanto a la teoría de intercambio Social, Buunk y Schaufeli (1993), menciona que hay tres estresores clave en la aparición del síndrome de Burnout, el primero corresponde a la incertidumbre con respecto a cómo siente o de actuar ante alguna situación; la precepción de la equidad tiene que ver con la forma como el individuo percibe la distribución de las actividades y la falta de control, lo cual podría causar ansiedad al no tener los resultados esperados o no contar con el apoyo necesario (29). En cuanto a esta teoría, señala que las relaciones interpersonales afectan de forma positiva o negativa en las personas, y pueden ocasionar síndrome de burnout

Teoría organizacional

Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988), plantean que el síndrome del trabajador quemado comprende tres dimensiones: 1) la despersonalización; 2) baja realización personal en el trabajo y 3) agotamiento emocional. Explican que es un proceso en el cual las personas van perdiendo su compromiso con los objetivos, producto de la sobrecarga laboral o excesiva estimulación en el puesto de trabajo, dando como resultado disminución de la autoimagen e irritabilidad (30).

Mientras que Cox, Kuk y Leiter (1993), señalan que el síndrome de trabajador quemado está relacionado con los mecanismos que tienen las personas para afrontar los problemas, lo cual da como resultado sentimientos que pueden ser positivos o negativos. Los agentes que podría generar estrés corresponden a las políticas, estructura, sistemas psicosociales presentes

en una organización (31). Estas teorías tienen relación con las estrategias de afrontamiento y como inciden en la forma de controlar el estrés laboral.

2.2.1.3. Factores de riesgos que inciden en la aparición de Síndrome de Burnout.

Existen variables que inciden en la aparición del síndrome de Burnout, es una forma de entender porque afecta de forma diferente a los individuos en el entorno laboral. Entre ellas se encuentran: 1) Variables personales que incluyen la edad, enfermedad, género, personalidad, variables familiares. 2) Formación profesional y experiencia laboral. 3) Condiciones laborales relacionadas al salario, estructura física, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo en equipo. 4) Factores sociales motivan a las personas a superarse y ganar prestigio a nivel profesional. 5) Factores ambientales que involucran problemas familiares o de su vida personal en general (32).

2.2.1.4. Etapas del síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout es considerado una consecuencia del estrés crónico, por tanto, involucra tiempo para verse afectado de forma significativa, de aproximadamente 5 años. Se divide en 5 fases: 1) Fase de entusiasmo: es la fase inicial al ingresar al trabajo donde las personas tienen expectativas y metas a lograr, se involucra con las actividades y acepta la sobrecarga laboral. 2) Fase de estancamiento: es cuando la persona reconoce que no se cumplen con sus expectativas laborales o es difícil cumplir con las metas planteadas, es cuando surge el estrés psicosocial. 3) Fase de frustración: la persona en esta fase ya se encuentra desilusionado y frustrado por no lograr sus objetivos, y comienzan a aparecer síntomas producto del estrés. 4) Fase de apatía: adopta un afrontamiento defensivo y cambia su actitud de entusiasmo. 5) Fase de estar quemado: significa el colapso emocional y cognitivo (33).

2.2.1.5. Manifestaciones clínicas del síndrome de Burnout.

Existen diversos autores que describen el Burnout, por ser un síndrome, es compleja su descripción porque involucra una serie de síntomas que se evidencia en los empleados. Entre ellas se encuentran: 1) Manifestaciones cognitivas y emocionales: las personas sienten un vacío emocional, baja autoestima, aumenta su nivel de ansiedad que puede afectar su concentración, irritabilidad. Sienten que no han logrado su realización personal. Pueden llegar al distanciamiento afectivo. 2) Manifestaciones conductuales: las personas pueden adoptar adicciones que pueden llegar a ser nocivas para la salud o emplear estrategias de evitamiento a los problemas, hasta llegar a ausentismo laboral. 3) Manifestaciones corporales: pueden aparecer cefalea, insomnio, dolor osteomuscular, enfermedades de origen gastrointestinal o cardiovascular. 4) Manifestaciones laborales: ocasiona baja productividad y calidad en el servicio que presta (34).

2.2.1.6. Evaluación del síndrome de Burnout

Desde 1981 con la publicación del cuestionario autoadministrado del síndrome de fatiga en el trabajo la Maslach Burnout Inventory (MBI) por Maslach y Jackson, en la que se establecen criterios de evaluación de forma estandarizada. En un inicio se consideraba que solo el personal de salud era la población más expuesta a este padecimiento. En el instrumento se abarcan 3 dimensiones: cansancio emocional, despersonalización, y baja realización personal, la cual es medida con la escala bajo, medio o alto. Es ampliamente usado a nivel internacional por su elevada validez y confiabilidad comprobada. Posteriormente diversos autores como Aronson, Leiter, Schaufeli, consideran que el síndrome de Burnout puede afectar a trabajadores en cualquier área, por esto han desarrollado instrumentos que permiten medir el nivel de afectación dependiendo de su oficio (35).

En el año 1996 Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, publicaron un instrumento que puede ser usado para cualquier área, llamado MBI-GS (General Survey) que ya está disponible en su versión en español; se enfoca en evaluar tres dimensiones: agotamiento, cinismo e ineficacia profesional; y tiene validez y confiabilidad. En el año 2002 se ha publicado MBI-SS (Maslach Burnout Inventory-Student Survey) por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, un cuestionario dirigido específicamente a los estudiantes universitarios, donde se evalúan tres dimensiones: agotamiento, cinismo e ineficacia (36).

2.2.1.7. Las dimensiones del Síndrome de Burnout

En cuanto a las dimensiones del síndrome de Burnout, las más utilizadas son del modelo conceptual multidimensional, Maslach y Jackson que comprende: 1) Dimensión de cansancio o agotamiento emocional; implica que la persona siente que no tiene recursos emocionales para laborar, y requiere de mucho esfuerzo para realizar sus actividades diarias porque se siente agotado. 2) La dimensión despersonalización o deshumanización. La persona adopta una posición de autodefensa ya que se aísla con una actitud de cinismo, impersonal, además de culpar a otras personas de su problema; siente que perdió los ideales iniciales. 3) Dimensión de falta o disminución de realización personal. La falta de realización personal ocurre cuando la persona siente que las exigencias del medio exceden su capacidad, se siente insatisfecho, lo cual afecta su productividad (37).

2.2.1.8. Consecuencias del Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout surge en los individuos como una respuesta al estrés, por tanto, depende más es de las estrategias de afrontamiento que desarrolle; debido a que en cualquier momento las personas pueden verse afectadas por estresores. En este sentido, las personas desarrollan síntomas ansiosos – depresivo, caracterizado por irritabilidad, sentimientos de

culpa, entre otros. Si no se atienden a tiempo los signos de alarma, puede desencadenar consecuencias: 1) Consecuencias para la organización: es importante porque afecta la productividad, ya que implica bajo rendimiento laboral hasta el ausentismo, así como también disminución de la calidad. Las personas se tornan irritable, por esto aumentan los problemas entre trabajadores; además el ausentismo ocasiona alta incidencia en rotación de personal, lo cual implica adiestrarlos y sobrecargando aún más al personal. 2) Consecuencias personales: El estrés causa consecuencias que pueden afectar las salud física, psicológica y social (38).

2.2.1.9. Teoría de enfermería y el síndrome de Burnout

Las personas tienen la capacidad de adaptarse a las situaciones y afrontar los problemas que puedan surgir, sin embargo, existen momentos donde es influenciado por estresores capaces de desestabilizarlo. Por lo tanto, es importante evitar el síndrome de Burnout a través de la prevención, la cual está relacionado a la forma de adaptación de cada persona para enfrentar el estímulo negativo. En este sentido la teoría de adaptación por Calixta Roy describe a la persona como un ser biopsicosocial capaz de adaptarse a los cambios que se presentan y las situaciones de estrés. Teniendo como meta lograr en la persona la capacidad de afrontamiento que permita garantizar su propio bienestar. Esta teoría se orienta al paciente, pero también puede ser usada en el personal de salud que es afectado por agentes estresantes (39).

Calixta Roy es una teorizante de enfermería que en 1976 publicó su investigación titulada "Introduction to Nursing: An Adaptation Model", su Teoría nace de la experiencia en los servicios de pediatría, donde redacta la adaptación y posterior recuperación de los niños ante cambios físicos y psicológicos. Los problemas de adaptación surgen por respuestas inadecuadas a estímulos; es necesario indagar como es la respuesta del individuo ante situaciones que ocasionan estrés y como actúa para la resolución de los problemas. Según

Calixta Roy, existen dos formas de afrontamiento del individuo, uno innato y otro adquirido que viene dado por procesos de aprendizaje y ayudan a reaccionar a ciertas situaciones. El primer paso para lograr la adaptación es el autoconcepto, que la persona reconozca quien es y sus capacidades. Segundo paso es identificar su rol y posición dentro de la sociedad (39).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Conceptualización de Desempeño Laboral.

El desempeño laboral se refiere a comportamientos observados en los trabajadores que facilitan a la empresa el logro de sus objetivos. El empleado tendrá la capacidad para adaptarse a los requerimientos de la empresa, trabajando de forma eficiente. También comprende las competencia y destrezas que poseen las personas, las cuales deben ser evaluadas, de tal manera que permita a la empresa desarrollar estrategias como asesoramiento y entrenamiento (40).

2.2.2.2. Teoría del desempeño laboral.

a) Teoría de evaluación del desempeño laboral: Al respecto, Campbell, Mc Cloy, Oppler y Sager determinaron 8 dimensiones que inciden en el desempeño laboral; estos elementos están basados en: las capacidades que presentan los individuos a las tareas presentadas o asignadas, dominios de tareas específicas; comunicación escrita y oral, relacionadas con las habilidades de los trabajadores para hablar y escribir; mantenimiento de la disciplina personal, relacionada a los evitamientos de comportamiento en el trabajo negativamente; facilitación del desempeño en equipo, relacionada al grado de colaboración y apoyo en alcanzar la meta del grupo de trabajadores; supervisión, relacionadas en la influencia del desempeño de los sub colaboradores a través de la interacción frente a frente; y por último la administración (41).

b) Teoría de Viswesvaran: Según Viswesvaran, esta teoría, mide el orden jerárquico considerando distintas variables en función a relacionarse con la importancia del desempeño laboral. Dicha teoría, concierne a cada trabajador funciones del puesto de trabajo, quiere decir, el trabajador debe cumplir metas y/o objetivos planificados; estas metas totalmente de calidad, tomando en cuenta el saber del trabajador, donde tenga las capacidades intelectuales demandadas para ejecutar las funciones de los registros de actividades (41).

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral.

Las dimensiones del desempeño laboral que plantean los autores han evolucionado durante los últimos años y se adaptan según las características de la investigación. Tomando en cuenta los enunciados más recientes, Bowling en el año 2014 plantea tres dimensiones: desempeño de tarea, comportamiento organizacional ciudadano y comportamiento laboral contraproducente. Mientras de Gabini en el año 2018, describe 3 dimensiones: desempeño de tarea que se refiere a la conducta que se requiere para lograr los objetivos, desempeño en el contexto que son aquellas actividades cooperativas que benefician a la empresa y comportamientos contraproducentes que abarcan las actitudes negativas que ha tenido el trabajador (42).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico.

2.3.2. Hipótesis Especificas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño labor en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico.

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la Investigación

El método que se implementará en el presente proyecto de investigación será hipotético deductivo. Comprende la formulación de hipótesis que luego se verificarán a través de un razonamiento lógico de los resultados de los datos que se obtendrán de la investigación (43).

3.2. Enfoque de la Investigación

En cuanto al enfoque de la investigación, se empleará el cuantitativo, el cual se basa en la recolección y análisis numéricos de las variables, empleando métodos estadísticos para establecer patrones y relaciones entre los fenómenos que se estudiarán (44).

3.3. Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se empleará en el proyecto será aplicado. Se caracteriza por la comprensión de los problemas a través de las teorías y conocimiento científico que pretenden dar solución y recomendaciones a los resultados que se obtendrán (45).

3.4. Diseño de Investigación

El proyecto de investigación será observacional, donde se observarán y medirán los fenómenos y variables de estudio para su posterior análisis (46).

De tipo descriptivo correlacional, ya que se pretende establecer la relación estadística entre dos variables y de esta manera aceptar o no las variables planteadas (47).

También será de corte transversal, donde se estudiarán y recolectarán toda la información de la población en determinado tiempo (48).

3.5 Población, muestra y muestreo.

3.5.1. Población.

La población del siguiente proyecto de investigación estará conformada por 30 profesionales de Enfermería que laboran en Centro Quirúrgico de la Clínica Montesur.

3.5.2. Muestra y muestreo:

En cuanto a la muestra del proyecto de investigación, será finita, no se realizará muestreo, ya que se tomará en cuenta la totalidad de la población conformado por 30 profesionales de enfermería que laboran en Centro Quirúrgico de la Clínica Montesur y que reúna los criterios de inclusión.

Criterios de selección

Criterio de Inclusión.

- Personal de enfermería que labore en Centro Quirúrgico de la Clínica Montesur.
- Que participen de forma voluntaria y firmen el consentimiento informado para participar en el presente estudio.

Criterio de exclusión.

- Personal de enfermería que no labore en Centro Quirúrgico de la Clínica Montesur.
- Personas que no deseen participar en el estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Síndrome de Burnout	La palabra Burnout es de origen inglés y significa sentirse quemado, surgió como una forma de dar significado a las consecuencias del estrés laboral, con síntomas inespecíficos que puede afectar la parte biológica, psicología y social, lo cual demandaba mucha energía por parte del trabajador, provocando disminución de la energía y fuerza anímica (24).	El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento, que puede ser medido para determinar el grado de afección. La Escala de Burnout de Maslach mide el grado de síndrome de burnout y sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal	Agotamiento emocional	Fatiga y cansancio físico y mental. Sentimiento de falta de energía. Frustración.	Ordinal	Bajo: (0 -18) Medio: (19 - 26) Alto: (27 - 54)
			Despersonalización	Apatía con el trabajo. Sentimientos de impotencia. Sensación de ineficacia.		Bajo: (0 - 5) Medio: (6 - 9) Alto: (10 - 30)
			Realización personal	Empatía con las personas. Sentimientos positivos en el trabajo. Cumplimiento de las metas personal.		Bajo: (0- 33) Medio: (34 - 39) Alto: (40 - 56)
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a comportamientos observados en los trabajadores que facilitan a la empresa el logro de sus objetivos. El empleado tendrá la capacidad para adaptarse a los requerimientos de la empresa, trabajando de forma eficiente (40).	El desempeño laboral está determinado por las habilidades, conocimiento individual y profesional del personal, que lo llevan a lograr un mayor rendimiento. Se mide en base a tres dimensiones: relaciones interpersonales, motivación, trabajo en equipo.	Desempeño en la Tarea	Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario Desafíos en el trabajo	Ordinal	Malo: (16 - 36) Regular: (37 - 58) Bueno: (59 - 80)
			Comportamiento laboral contraproducente	Quejas en el trabajo Aspectos negativos en el trabajo Agranda los problemas en el trabajo.		
			Desempeño en el Contexto	Platica en el trabajo Tiene habilidades laborales Participa en reuniones de trabajo		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.7.1. Técnica.

En cuanto a la técnica que se empleará para evaluar el síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral, será a través de la encuesta; la cual permite obtener la información de forma estructurada de las características de la población, para posteriormente ser analizadas (49).

3.7.2. Descripción de instrumentos

El método de recolección de datos en la primera variable, Síndrome de Burnout, será mediante un cuestionario donde se empleará la Escala de Maslach Burnout o de auto evaluación; se evaluarán las tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Con un total de 22 preguntas y con una escala valorativa de 0 = nunca a 6 = siempre, tipo Likert por pregunta.

El Nivel de Burnout es evaluada por separado en cada dimensión, según la puntuación de cada pregunta: Agotamiento emocional: bajo 0 - 18, medio 19 - 26, alto 27 - 54. Despersonalización: bajo 0 - 5, medio 6 - 9, alto: 10 - 30. Realización personal: bajo 0 - 33, medio 34 - 39, alto 40 - 56.

La Variable Desempeño Laboral será medida a través de un cuestionario de desempeño laboral individual que fue elaborado por Koopmans y et al en el 2014 y traducido por Ramos y et al en el año 2019. Se tomarán en cuenta tres dimensiones: Desempeño en la tarea conformado por cinco ítems, desempeño en el contexto con ocho ítems y comportamiento contraproducente con cinco ítems; para un total de 16 preguntas. Se utilizará la escala Likert para cada pregunta, con cinco alternativas: nunca, raramente, algunas veces, frecuentemente, siempre. El nivel de desempeño se obtendrá según la puntuación de cada pregunta y la escala será: Malo 16 – 36, Regular 37 – 58, Bueno 59 – 80 (50).

3.7.3. Validación.

El primer instrumento que se implementará será el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual ha sido ampliamente usado por su fácil adaptación al entorno de salud, aceptado internacionalmente, diseñado por Maslach, C. y Jackson, S. en el año 1981 aplicado y validado a contextos asistenciales, y fue adaptado por Lauracio C. en 2022. La validación del instrumento obtuvo como resultado un valor de $KMO=0,802$ ($p<0.01$) y una varianza total explicada del 55,357 (52).

En cuanto al instrumento de desempeño laboral, la validez fue discriminativa y convergente, su estructura interna es acorde con la investigación con los siguientes resultados (CFU= .977, TLI = .965, RMSEA = .034) en Holanda en 2014, en la investigación de Koopmans y et al, y aceptado internacionalmente (53).

3.7.4. Confiabilidad.

El cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) tuvo una confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual arrojó un resultado de 0.904 (52).

En cuanto a la confiabilidad del instrumento de desempeño laboral fue adecuada, se realizó por medio del alfa de Cronbach, donde se obtuvo como resultado en las dimensiones: desempeño de tarea 0.78, desempeño contextual 0.85, comportamiento contraproducente 0.79 (53).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.

El proyecto será presentado al comité de ética de la universidad, para respectivamente. Posteriormente se redactará una carta solicitando los permisos necesarios dirigido a la dirección de la Clínica Montesur, para poder implementar los instrumentos dentro de la institución.

Una vez otorgados los permisos, se identificará la población de estudio que reúnan los criterios de inclusión. Se explicará los objetivos y alcance de la investigación, también las instrucciones para el correcto llenado de los instrumentos, si acepta participar, tendrá que firmar el consentimiento informado.

Para el procesamiento de la información se organizarán los resultados obtenidos de los instrumentos en un formato Excel, que luego ser exportado para el programa SPSS v.25, de esta forma se analizara de forma estadística la información que se recolectara durante la implementación de los instrumentos. Se implementará tablas con los resultados obtenidos, en base a las variables de estudio, para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Para establecer de forma estadística la relación entre las variables, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman, el cual sería el más idóneo para establecer la relación entre las variables.

3.9. Aspectos éticos.

Durante la implementación de los instrumentos dirigido a los profesionales de enfermería, es necesario informarle en cuando a sus respuestas las cuales serán anónima, deberá participar de forma voluntaria y sin ningún tipo de presión. Se respetarán la opinión de cada profesional y su deseo participar.

Para el proyecto de investigación, se tomarán en cuenta los aspectos éticos implementado por la Universidad Norbert Wiener, los cuales son:

Principio de Autonomía: el personal de enfermería seleccionado para participar en la investigación, lo harán de forma voluntaria y libre, sin necesidad de influir para alterar sus respuestas, además deberá firmar el consentimiento informado. Principio de Beneficencia: los participantes tendrían acceso a los resultados de la investigación, de tal manera que logren identificar la incidencia del síndrome de Burnout dentro del grupo encuestado y de esta manera

se puedan implementar las medidas para proteger a los trabajadores de las posibles consecuencias.

Principio De No Maleficencia, se explicará a los participantes los objetivos de la investigación y que no se perjudicará su integridad, además se garantizará la confidencialidad y seguridad en cuanto al manejo de los datos, preservando sus derechos. Principio de Justicia, se tomarán en cuenta los criterios de inclusión, sin ningún tipo de discriminación.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2024																2025																			
	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación del título de investigación	■	■																																		
Planteamiento del problema			■	■																																
Formulación del problema general y específico				■	■																															
Objetivos, justificación y delimitaciones.				■	■	■																														
Antecedentes y bases teóricas.					■	■																														
Revisión bibliográfica	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Metodología de la investigación.																					■	■	■	■	■	■	■	■								
Presentación completa de la metodología.																															■	■				
Aspectos éticos administrativos.																															■	■				
Instrumentos.																									■	■	■	■								
Entrega de trabajo																																	■	■	■	■
Revisión y correcciones.																																	■	■	■	■
Revisión final																																	■	■	■	■
Sustentación de proyecto.																																	■	■	■	■

4.2. Presupuesto.

Recursos necesarios	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
1. HUMANOS				
Profesional encargado de ejecutar encuesta	Honorario	1	S/ 500,00	S/ 500,00
Profesional de estadística	Honorario	1	S/ 400,00	S/ 400,00
Total				S/900,00
2. MATERIALES				
Envoltorio	Unidad	10	S/2,00	S/20,00
Formularios	Ciento	2	S/20,00	S/40,00
Hojas de 100 gr	Millar	3	S/40,00	S/120,00
Tintura de impresión negro	Unidad	2	S/100,00	S/200,00
Tintura de impresión de colores	Unidad	2	S/130,00	S/260,00
Bolígrafos	Unidad	8	S/2,00	S/16,00
USB	Unidad	1	S/400,00	S/300,00
Total				S/956,00
3. FINANCIEROS				
Transporte	Unidad	40	S/8,00	S/32,00
Copias	Unidad	300	S/0,30	S/90,00
Merienda	Unidad	30	S/10,00	S/30,00
Total				S/152,00
Monto total				S/2008,00

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Ministerio del Trabajo y economía Social. Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo. [Internet]. INSST, España 2022. [Consultado: 11 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>
2. Organización Mundial de la Salud. Protección de los trabajadores de la salud y de la atención. Salud mental y bienestar: Reunión de Consulta Técnica. [Internet]. 2024. [Consultado 12 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://www.who.int/news/item/25-04-2024-202404_protecthw_mentalhealth
3. Consejo Nacional de Enfermería. Las enfermeras al límite: 9 de cada 10 han tenido problemas psicológicos. [Internet]. 2024. [Consultado: 13 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.consejogeneralenfermeria.org/actualidad-y-prensa/sala-de-prensa/noticias/item/125243-las-enfermeras-al-limite-9-de-cada-10-han-tenido-problemas-psicologicos>
4. Yousef, S. Overcoming burnout in a distributed world. [Internet]. ASANA 2024. [Consultado: 6 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://asana.com/es/resources/dr-yousef-burnout?_
5. Adecco. Falta de energía y el comienzo de un nuevo año: el síndrome del quemado. [Internet] Argentina, Adecco: compañía de recursos humanos, 2024. [Consultado: 24 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.adecco.com.ar/blog/falta-de-energia-y-el-comienzo-de-un-nuevo-ano-el-sindrome-del-quemado/>
6. Neve, E. Burnout entre enfermeros: un estudio multicéntrico comparativo. [Internet]. Rev. Latino-Am. Enfermagem 2021; 29: e3432. [Consultado: 6 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/srgTgz4SrM4vbs3WJKMdWtf/?format=pdf&lang=es>

7. OMS. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. Organización mundial de la salud (OMS), 2020. [Consultado: 23 de febrero de 2024] Disponible en:
<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
8. Chavez, L. El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta. [Internet]. Perú: Forbes. 2023. [Consultado el 13 de febrero de 2024] Disponible en: <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
9. Juaréz, B. El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS [Internet] Ciudad de México-México: El Economista: 2022. [Consultado: 16 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-02201040056.html>
10. Bautista, H. Estrés laboral y Burnout, enfermedades que aquejan a los mexicanos. [Internet]. PISA Farmaceutica, 2022. [Consultado: 8 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.pisa.com.mx/2022/10/10/estres-laboral-y-burnout-enfermedades-que-quejan-a-los-mexicanos/#:~:text=Adem%C3%A1s%2C%20el%20Doctor%20especific%C3%B3%20que,475%20mil%20personas%20en%20M%C3%A9xico1.>
11. Trujillo, M. Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Básico “Doctor José Cevallos Ruiz” del Cantón Yaguachi, durante el periodo junio-diciembre 2021. [Internet]. Ecuador. [Consultado: 23 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/5298/1/T-UIDE-0414.pdf>
12. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao. [Internet]. Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública. 2021;1(2):46-

53. [Consultado: el 3 de marzo de 2023]. Disponible en:
<https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>
13. Ayala M. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Lanfranco la hoz. [Internet]. Perú, lima. Tesis para optar por el título de Licenciado en Enfermería, 2021. [Consultado: 14 de febrero de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6693/TESIS%20AYALA%20TRUJILLO%20MARISOL%20LIZBETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Ancco, R. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. [Internet]. Vive Rev. Salud vol.6 no.17 La Paz ago. 2023. [Consultado: 14 de febrero de 2024]. Disponible en:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000200491
15. Guzman, S. El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. [Internet]. Pol. Con. (Edición núm. 67) Vol. 7, No 2. 2023. [Consultado: 14 de febrero de 2024]. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElNivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934-1.pdf>
16. Lim, S. y et al. Moderating Effect of Burnout on the Relationship between Self-Efficacy and Job Performance among Psychiatric Nurses for COVID-19 in National Hospitals. Medicina. [Internet]. Medicina 2022, 58(2). Corea, 2022. [Consultado: 14 de Noviembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/medicina58020171>
17. Viteri J. Desempeño laboral y su relación con el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Jaime Roldós, Ecuador. 2021 [tesis para optar al grado de Maestría en Gestión de los servicios de Salud]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejos 2021.

Disponible:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67616/Viteri_PJM-SD.pdf

18. Páliz, P. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Ep-Emapa-A. [Título de master en Psicología con mención: Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional] Ecuador: Pontificia Universidad Católica, 2022. Disponible: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3587/1/77891.pdf>
19. Gómez V. Síndrome de Burnout y desempeño ocupacional del personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma en el año 2021 [tesis de Titulación]. Lima-Perú: UNMSM. 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16975>
20. Castillo, C. y Canto, W. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal médico de un hospital de Cajamarca – 2021. [Tesis para el Título Profesión de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Privado Antonio Guillermo Urrelo, 2021. Disponible: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1993/INFORME%20DE%20TESIS%20%20CASTILLO%2c%20C.%20Y%20CANTO%2c%20W.%20%282021%29%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Silva E. et al. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el Personal de enfermería del servicio de cirugía Menor del instituto nacional de enfermedades Neoplásicas – surquillo, 2023 [Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia en salud] Lima: Universidad Nacional del Callao, 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8241/TESIS%20MAESTRIA%20SILVA%20SULCA%20EVELYN%20MELISSA%20Y%20VICENTE%20HUAMAN%20VICTOR%20HUGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Rengifo K., El síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope, 2022. Valor agregado [Internet] 2022. Volumen 9,

Número 1, 2022, páginas 28-42. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1879-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3347-2-10-20230705-1.pdf>

23. Organización Mundial de la Salud (OMS). Quemado un "fenómeno ocupacional": Clasificación internacional de enfermedades [Internet]. Organización mundial de la salud (OMS); 2021. [Consultado: 03 de marzo de 2024]. Disponible: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
24. De Sousa J. Freudenberg, H. J. J. El personal se quema. *Journal of Social Issues*. [Internet] 2019; 30(1), 159-165. [Consultado: 3 de marzo de 2024]. Disponible: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2022000100010
25. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Scielo* [Internet] 2019. vol.19 no.58 Santiago. Disponible: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
26. Martínez A. y et al. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. [Internet]. *Vivat Academia*. nº 112. 2010. [Consultado: 3 de marzo de 2024]. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElSindromeDeBurnout-3307970-3.pdf>
27. Pines, A. Burnout: An Existential Perspective. [Internet] W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (eds.). *Professional burnout: recent develop and research* London: Taylor & Francis 1993. [Consultado: 3 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315227979-4/burnout-existential-perspective-ayala-pines>
28. Hobfoll, S. E. y et al. Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. [Internet] En W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.). *Professional burnout: Recent development in theory and research* London: Taylor & Francis. 1993 [Consultado: 4 de

marzo de 2024] Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/345524169_Conservation_of_Resources_A_General_Stress_Theory_Applied_To_Burnout.

29. Schaufeli W. Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* [Internet] vol. 21, núm. 1-2. Madrid, España. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039002.pdf>
30. Golembiewski, R. T., Munzenrider, R., y Carter, D. Phases of progressive burnout and their work site covariants. *J Appl Behav*: 19(4),1993. 461-481. [Consultado: 3 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10265310/>
31. Cox, T. y et al. Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* Taylor & Francis; 1993. P 177–193.
32. Rivera A. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado* ISSN: 2244-761X. [Internet] 2019. vol. 8, núm. 2. Disponible: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
33. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST [Internet]. 2018; p.6-113. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/efecto-sobre-salud-riesgos-psicosociales-en-trabajo-una-vision-general-ano-2018>
34. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno* [Internet]. 2020 [citado 4 de Marzo de 2024];(70):110-2. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>.

35. Martínez A. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de La cuestión. Vivat Academia. [Internet] Núm. 112, septiembre, 2010, pp. 42-80. España. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
36. Molinedo M. Burnout syndrome: definition, and scales of measurement. Revista Ocronos [Internet] 2022. Vol. V. N° 8–Agosto 2022. Pág. Inicial: Vol. V; n°8: 84. Disponible: https://revistamedica.com/burnout-definicion-escalas-medicion/#google_vignette
37. Barrascout D. Dimensiones del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la ciudad de Guatemala. Ciencia, Tecnología y Salud [Internet] Vol. 10, Núm. 1, 2023. Disponible: <https://revistas.usac.edu.gt/index.php/cytes/article/view/971/1025>
38. Hojda A. Síndrome de burnout. Causas y consecuencias plan de intervención en planta de producción. [Trabajo de final de grado en relaciones laborales y recursos humanos]. España: Universita Jaume. Disponible en: https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/199900/TFG_2022_Hojda_Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Quesada J. y et al. Aplicación del proceso de atención de enfermería en personal de enfermería con síndrome de burnout. Investigación e Innovación [Internet]. Vol. 3, Núm. 1, pp. 131-139. 2023. Disponible: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/15+A14_Quesada.pdf
40. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos (5ta ed.). Santafé de Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana S.A. 2000. Disponible: <https://psicomaldonado.files.wordpress.com/2013/10/administracic3b3n-de-recursos-humanos-5-ed-idalberto-chiavenato.pdf>.

41. Bautista R. y et al. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *RevCientAdm* [Internet]. 2020 [Consultado 4 de marzo de 2024]; 7(1):109–21. Disponible: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
42. Escobedo C. y et al. Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao. [Internet]. 2019 [Consultado 5 de marzo de 2024]. Disponible: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1
43. Hernández R. Metodología de la investigación. [Internet]. 6ta ed. México: Mc Graw Hill. Interamericana. Editores, S.A. De C.V 2014. [Consultado: 14/08/2024].
Disponible en:
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
44. Kerlinger F. Investigación del comportamiento. Métodos de Investigación en las ciencias sociales. México. 4ta ed. McGraw-Hill 2002. [Consultado: 14/08/2024]. Disponible en: <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8862>
45. Albornoz E. y et al. Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y educación. Editorial Mawil Publicaciones de Ecuador, 2023. [Consultado: 15/08/2024]
Disponible en: <https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia.pdf>
46. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial McGraw Hill. 2018.
47. Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B*Statistics for The Behavioral Sciences. 10th ed. Cengage Learning. 2017. [Consultado: 15/08/2024]. Disponible en: http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/29095/1/Frederick%20J%20Gravetter_2017.pdf

48. Arias F. El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. Venezuela:2015. 6ta.edición. [Consultado: 15/08/2024]. Disponible en URL: https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
49. Sánchez y et al. Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación, 2020. [Consultado: 4/09/2024]. Disponible en: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/195750/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
50. Ramos y et al. Evaluación del desempeño laboral mediante breves escalas de autoinforme: el caso de cuestionario de desempeño laboral individual. [Internet]. Colegio oficial de Psicólogos de Madrid. España 2019. [Consultado 20/09/2024]. Disponible: <https://es.scribd.com/document/502688246/2019-RAMOS-PEDRO-VALIDADO>
51. Zunini F. Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral del Personal Enfermero de Cuidados Intensivos de un Hospital del Callao, en Pandemia, 2022 [Consultado: 11/09/2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87339/Zunini_GFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
52. Lauracio C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. 2020 [Consultado: 11/09/2024]. Disponible: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-SindromeDeBurnoutYDesempenoLaboralEnElPersonalDeSa-8054554-1.pdf>
53. Koopmans, L. Construct validity of the individual work performance questionnaire. Journal of occupational and environmental medicine. [Internet]. Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2014; 56. [Consultado: 11/09/2024]. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/260374108_Construct_Validity_of_the_Individual_Work_Performance_Questionnaire

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Qué relación tiene el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025.</p> <p>Objetivos Específicos Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño labor en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025.</p> <p>Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025.</p> <p>Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2025.</p>	<p>Hipótesis General H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico.</p> <p>Hipótesis Específicas H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño labor en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico. H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico. H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico.</p>	<p>Primera variable: Síndrome de Burnout. Fatiga y cansancio físico y mental. Sentimiento de falta de energía. Frustración. Apatía con el trabajo. Sentimientos de impotencia. Empatía con las personas. Sentimientos positivos en el trabajo. Cumplimiento de las metas personal.</p> <p>Segunda variable: Desempeño Laboral. Comunicación Manejo de conflicto Actitudes. Incentivo Actitudes Competencia. Liderazgo Metas Compromiso.</p>	<p>Método: Deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo: de corte transversal.</p> <p>Diseño: Correlacional no experimental.</p> <p>Población y muestra: 30 profesionales de enfermería que laboran en Centro Quirúrgico de la Clínica Montesur y que reúna los criterios de inclusión durante el primer trimestre del año 2025.</p>

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento de recolección de datos A

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

1. PRESENTACIÓN

La siguiente encuesta tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de Enfermería que labora en el centro quirúrgico de la Clínica Montesur.

2. INSTRUCCIONES GENERALES.

El instrumento es autoadministrado, debe leer detenidamente las preguntas y afirmaciones que se encuentran en cada una de las dimensiones y marcar con una X la respuesta que usted considere correcta, de acuerdo con su experiencia laboral. Su resultado será anónimo y confidencial.

Consta de 2 partes: en la primera datos generales, en la segunda el cuestionario de Síndrome de Burnout.

I. DATOS GENERALES:

Edad: _____ años

Sexo: () Femenino () Masculino

Tiempo de servicio: _____

II. SÍNDROME DE BURNOUT.

Escala de valoración: 0= Nunca, 1 = Casi nunca, 2 = A veces, 3 = Regularmente, 4 = A menudo, 5 = Casi siempre, 6 = Siempre.

N°	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
	Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado							
2	Me siento cansado al final de la jornada laboral							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.							

Nº	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
4	Trabajar todo el día con mucha gente, es un esfuerzo, es tensionante.							
5	Me siento desgastado, cansado por mi trabajo.							
6	Me siento frustrado o aburrido de mi trabajo.							
7	Creo que estoy trabajando demasiado.							
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
9	Me siento acabado, como si no pudiese dar más.							
	Despersonalización							
10	Creo que trato a los pacientes de una manera impersonal, apática.							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión.							
12	Me preocupa más que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
13	Siento que me preocupa poco lo que ocurre a mis pacientes.							
14	Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas.							
	Realización personal							
15	Comprendo fácilmente como se sienten los demás							
16	Trato eficazmente los problemas de los pacientes.							
17	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
18	Me siento muy activo							
19	Puedes crear fácilmente una atmosfera relajado con mis pacientes.							
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.							
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							

Instrumento de recolección de datos B

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

1. PRESENTACIÓN

La siguiente encuesta tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral del personal de Enfermería que labora en el centro quirúrgico de la Clínica Montesur.

2. INSTRUCCIONES GENERALES.

El instrumento es autoadministrado, debe leer detenidamente las preguntas y afirmaciones que se encuentran en cada una de las dimensiones y marcar con una X la respuesta que usted considere correcta, de acuerdo con su experiencia laboral. Su resultado será anónimo y confidencial.

Consta de 2 partes: en la primera datos generales, en la segunda el cuestionario de Síndrome de Burnout.

I. DATOS GENERALES:

Edad: _____ años

Sexo: () Femenino () Masculino

Tiempo de servicio: _____

II. DESEMPEÑO LABORAL

Escala de valoración: 1 = Nunca, 2 = Raramente, 3= Algunas veces, 4 = Frecuentemente, 5 = Siempre						
Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Desempeño de la tarea					
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude, realicé tareas laborales desafiantes					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
6	Me esforcé para mantener actualizados mis conocimientos teóricos - laborales					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
	Desempeño en el Contexto					
8	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
9	Me esforcé para desarrollar mis habilidades en la ejecución de mis funciones					
10	Participé de forma activa e involucrada en las reuniones laborales					
11	Mi planificación laboral fue ordenada y sistematizada					
	Comportamiento Laboral Contraproducente					
12	Me sentí más enfocado en asuntos sin mucha importancia que en los que realmente importaban.					
13	Comenté aspectos desfavorables de mi trabajo con mis compañeros.					
14	Exageré las dificultades que se presentaron en el trabajo.					
15	Me enfoque en los aspectos desfavorables del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
16	Comenté aspectos desfavorables de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA MONTESUR EN LIMA, FEBRERO 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La siguiente investigación se encuentra dirigida por Karen Maria Ratti Maita de la Universidad Norbert Wiener; para optar por el título de Especialista en Centro Quirúrgico. Tiene como objetivo: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de centro quirúrgico de la clínica Montesur en Lima, febrero 2024

Para esta investigación se cuenta con 1 cuestionario sobre Síndrome de burnout y otro sobre desempeño laboral. Requieren la participación de los profesionales de enfermería, de forma libre y proporcionando una información veraz sobre su opinión en cada una de las preguntas.

Cabe destacar que la información que proporcionen los profesionales de enfermería es confidencial y solo se usara para fines de la investigación de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS.

Los resultados quedaran almacenados en la base de datos del investigador, pero usted puede eliminarla en el momento que desee. Si tiene alguna interrogante con respecto al cuestionario, puede preguntar al investigador. Si desea retirarse de la investigación, también lo puede hacer, sin que esto cause alguna consecuencia. Si encuentra que las preguntas tienen un contenido que le cause ofensa, tiene derecho a comunicarle al investigador.

Es importante resaltar que su participación no le ocasionará gastos de ningún tipo, tampoco recibirá alguna retribución. Los resultados le serán comunicados al final de la investigación.

Se agradece su participación.

Mediante el presente documento yo _____
Identificado con DNI _____, declaro que acepto participar voluntariamente en la investigación que se está realizando, conducido por Karen Maria Ratti y se sido informado del objetivo y procedimientos. Además, acepto que mis datos personales sean tratados para este estudio para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que recibiré una copia del documento firmado y poder solicitar los resultados de estudio una vez concluido.

Firmo en señal de conformidad:

DNI

FECHA: _____

INVESTIGADOR: _____

TELEFONO _____

CORREO ELECTRONICO _____

● 22% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	hdl.handle.net Internet	4%
2	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
4	uwiener on 2023-10-17 Submitted works	3%
5	Universidad Wiener on 2025-04-12 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-02-05 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-02-19 Submitted works	<1%
8	C.A. Estupiñán Ruiz, A.D. Gallego-Ardila. "Factores psicosociales y lab... Crossref	<1%