



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD DE GESTIÓN EN CENTRAL DE
ESTERILIZACIÓN**

Trabajo Académico

Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de
central de esterilización de un hospital público nivel II-2, Nuevo Chimbote,
2024

**Para optar el Título de
Especialista de Gestión en Central de Esterilización**

Presentado por:

Autora: Castillo Prieto, Selene Del Rocío

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9013-3425>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

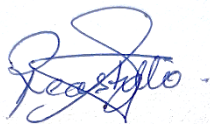
2026

 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, **CASTILLO PRIETO Selene Del Rocio**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad de Gestión en Central de Esterilización**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de Central de Esterilización de un Hospital Público Nivel II-2, Nuevo Chimbote, 2024** Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI 09542548, ORCID N°: 0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de (32) (TREINTAIDOS) % con código **oid: 14912:579498233** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

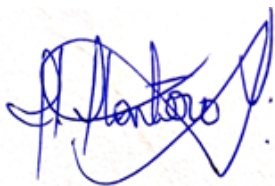
1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. 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

Castillo Prieto Selene Del Rocio

DNI: 40932845



.....
Firma

Marcos Antonio Montoro Valdivia

DNI: 09542548

Lima, 19/04/2026

 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

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 resultado muestra que la similitud general presenta un 12% excedente, la primera fuente primaria presenta 4% excedente y la segunda fuente primaria presenta 3% del porcentaje permitido. Este excedente corresponde a aspectos metodológicos que se centran mayormente en los anexos como son: la matriz de consistencia, los instrumentos y el formato de consentimiento informado.

Dedicatoria

A nuestro creador por darme el don de la vida y habilidades que voy descubriendo con el pasar de los años, a mi familia por apoyarme incondicionalmente, por ser mi soporte, ser comprensivos e incentivar me a seguir adelante en momentos de flaqueza y llegar a cumplir mis metas.

Agradecimiento

Gracias infinitas a mi esposo, padres e hijos por el amor incondicional por siempre brindarme su apoyo en cada reto profesional que emprendo y por alentarme a seguir adelante a pesar de las adversidades, sin ustedes nada hubiera sido posible.

INDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Indice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problema específico	3
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Teórica.....	4
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitación de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.1. Espacial	7
1.5.2. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8

2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1. A nivel internacional	8
2.1.2. A nivel nacional.....	10
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Variable 1: Síndrome de burnout.....	12
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral	16
2.3. Formulación de la hipótesis.....	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específica.....	22
3. METODOLOGIA.....	23
3.1. Método de investigación	23
3.2. Enfoque de investigación.....	23
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de investigación	24
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. Variables y operacionalización.....	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1. Técnicas	28
3.7.2. Descripción de instrumentos	28
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad.....	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.9. Aspectos éticos.....	31

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	33
4.1. Cronograma de actividades	33
4.2. Presupuesto	34
5. REFERENCIAS	35
ANEXOS	45
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	46
Anexo 2. Instrumentos	48
Anexo 3. Formato de Consentimiento informado	53
Anexo 4. Informe de originalidad.....	56

RESUMEN

El presente estudio tiene el objetivo de “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2, Nuevo Chimbote, 2024”. **Materiales y Métodos:** Método hipotético – deductivo, enfoque cuantitativo, transversal y de alcance correlacional. La población serán 50 personas entre enfermeros y técnicos. Se emplearán encuestas para recopilar los datos, para la variable Síndrome de burnout se utilizará como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) y para la segunda variable desempeño, el Cuestionario adaptado de Llagas M. además se validó mediante juicio de especialistas y fiabilidad por Alfa de Cronbach, con valores de 0.94 y 0.93 respectivamente. Los datos se analizarán mediante el Excel y SPSS, para obtener datos descriptivos e inferenciales mediante la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, de obtener resultados $P < 0.05$ se utilizará la prueba no paramétrica o la correlación de error de Spearman, si $P > 0.05$ se aplicará la prueba paramétrica y la correlación de Pearson para conocer la asociación de las variables.

Palabras clave: síndrome de burnout, desempeño laboral, enfermería, central de esterilización.

ABSTRACT

The present study aims to "Determine the relationship between burnout syndrome and job performance of nursing staff at the sterilization center of a public hospital level II-2, Nuevo Chimbote, 2024". **Materials and Methods:** Hypothetical-deductive method, quantitative, cross-sectional and correlational approach. The population will be 50 people between nurses and technicians. Surveys will be used to collect data, for the variable Burnout syndrome the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) questionnaire will be used as an instrument and for the second variable performance, the Questionnaire adapted from Llagas M. It was also validated by specialist judgment and reliability by Cronbach's Alpha, with values of 0.94 and 0.93 respectively. The data will be analyzed using Excel and SPSS to obtain descriptive and inferential data using the Shapiro Wilk normality test. If results are $P < 0.05$, the nonparametric test or Spearman's error correlation will be used. If $P > 0.05$, the parametric test and Pearson's correlation will be used to determine the association of the variables.

Key words: burnout syndrome, work performance, nursing, sterilization center.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El síndrome de burnout (BS), también denominado «síndrome de desgaste profesional», se distingue al ser una afección emocional derivada por estar expuesto prolongadamente a un estrés de trabajo inmanejable, repercutiendo negativamente en la motivación intrínseca, la conducta y las actitudes del individuo hacia su empleo. Puede presentarse como agotamiento físico y mental, acompañado de alteraciones de la identidad, sentimientos de malestar, apatía hacia las responsabilidades laborales y la posible aparición de respuestas psicológicas perjudiciales para el trabajo (1).

Numerosos autores reconocen el concepto de Jackson y Maslach, que afirman debe considerarse como una patología cualificada por el cansancio emocional, pérdida de personalidad y la disminución de autorrealización en el lugar de trabajo, derivados de la exposición prolongada a diversos elementos de estrés (2).

Debido a los rasgos que contribuyen al burnout, elevando el estrés laboral, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo identifica como una anomalía dada en grupos profesionales específicos (3).

Datos epidemiológicos del burnout en las enfermeras de España revelan que en el año 2014, las cifras de burnout en enfermeras del país oscilan entre 18-33% lo cual se atribuye a los elevados ratios de enfermera - paciente, construcción de hospitales cada vez más grandes y trabajar en servicios de hospitalización, en los años 2015 y 2017 en un estudio realizado en centros de salud públicos de Andalucía también se mostró una alta incidencia de burnout en enfermeras del sector y su tendencia al aumento de este (4).

En una lista publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2016, México presentó una tasa muy alta de estrés laboral con un 75%. En Argentina, alrededor del 27% de los trabajadores reportaron dolor emocional en el trabajo mientras que, en Brasil, el 14% recibe atención médica por problemas relacionados con el trabajo. En Chile, el 28% siente que está estresado todos los días en el trabajo (5).

Estudios realizados en Latinoamérica determinaron que la predominancia del síndrome de burnout varía entre 2.1 y 76%, donde las frecuencias mayores correspondían al personal de salud de los servicios de cuidados críticos, cirugía, oncología, medicina interna y a su vez estaban relacionados con la jornada laboral (6).

En el año 2021, en México se determinó que este era una de las naciones con mayor cansancio por estrés donde el 75% personal de salud presentaba este comportamiento superando a China (73%) o Estados Unidos (59%) (7).

En 2021, se realizó estudios en Perú vinculados a determinar la prevalencia del SB concluyendo que el 50% y 26% de las enfermeras consultadas que trabajan en áreas críticas mostraron el SB a nivel medio y alto (8).

El contexto laboral, para los expertos en enfermería el SB está determinado por problemas relacionados con ser parte de peligros psicológicos y sociales, días intensos y extensos, excesos laborales, modificaciones de turnos, modificaciones de servicio y estrés en el manejo de entornos críticos con clientes, además de compañeros grupo laboral (9).

Las trabajadoras de la central de esterilización no son ajenas al SB, si bien es cierto no están en contacto directo con el paciente, pero se encuentran expuestas a riesgos biológicos y a materiales contaminados que son recepcionados para realizar el proceso de esterilización, estos procedimientos demandan contar con personal de enfermería, y ante la

falta de éste, la carga de trabajo se incrementa triplicando las asignaciones, agudizando el estrés, generando un mal desempeño en el trabajo. Estudios de investigación han demostrado la presencia de SB en enfermeras que laboran en diferentes áreas, por ello se plantea a través de esta investigación establecer la presencia del SB en trabajadores de enfermería en la central de esterilización, por ser un tema importante de abordar que permita tomar acciones para salvaguardar la salud corporal y emocional del colaborador de enfermería (10).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el síndrome de burnout guarda relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2 de Nuevo Chimbote -2024?

1.2.2. Problema específico

¿En qué medida el síndrome de burnout según la dimensión agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2?

¿En qué medida el síndrome de burnout según la dimensión despersonalización se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2?

¿En qué medida el síndrome de burnout según la dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación del síndrome de burnout según la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2.

Identificar la relación del síndrome de burnout según la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2.

Identificar la relación del síndrome de burnout según la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La actual indagación está basada en el estudio del síndrome de burnout propuesto por Maslach, el cual refiere que la mejor teoría se consigue del personal de salud motivado que ha experimentado burnout. Maslach y Jackson señalan que

esta anomalía surge al estar en exposición al agotamiento laboral de manera persistente; este síndrome está caracterizado por conductas de desanimo y pesimismo hacia los colegas de trabajo y ambiente en general. Para Maslach y Jackson estos síntomas de difícil identificación dado a la diversidad situaciones y escenarios relacionados a este trastorno sin embargo en estudios de investigación sobre el tema que resaltan más de una centena de síntomas como fatiga mental, mal humor, sensación de odio, despersonalización, desgano y desinterés por el trabajo, falta de concentración, baja realización personal, conductas paranoide, retraimiento, quejas constantes, ausencias laborales, agotamiento, insomnio, problemas digestivos, cefalalgia, aumento de la presión arterial, etc.

La teoría de enfermería en la cual está basada la investigación es en la teoría del autocuidado de Orem D., buscando confirmar los conocimientos existentes de la misma manera que se promueve la investigación continua en los trabajadores de la salud, analizar los factores predisponentes a desarrollar esta anomalía y la repercusión sobre el rendimiento de trabajo y obtener información para contribuir en la generación de nuevos conocimientos basados en el método científico.

Por otro lado, cabe mencionar que la investigación estará sustentada en los resultados obtenidos en otros estudios de investigación, los cuales serán la base para establecer el vínculo entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del colaborador de enfermería en un hospital nivel II-2 de nuevo Chimbote.

1.4.2. Metodológica

A partir de una concepción metodológica, el presente trabajo adopta un enfoque cuantitativo y utiliza métodos tradicionales para investigar el vínculo del

SB y el desempeño laboral de especialistas en enfermería. Se hará uso de la evidencia científica como sustento de los resultados obtenidos los cuales serán el pilar para determinar el vínculo entre los elementos y sus diferentes dimensiones, que a su vez permitirá identificar oportunamente factores de riesgo brindar una intervención temprana y por ende contribuir a mejorar al bienestar de los colaboradores y su desempeño en el trabajo.

1.4.3. Práctica

La indagación tiene el propósito de investigar el vínculo del SB y el desempeño laboral en el hospital mencionado, el cual será de utilidad institucional al determinar los factores que guardan relación y están estrechamente relacionados con la aparición de burnout, ambiente laboral y rendimiento en el trabajo, permitirán proponer acciones oportunas para como alternativa de solución a la problemática. Los hallazgos encontrados en la investigación ofrecerán conceptos importantes para la elaboración de protocolos, proyectos de intervención y desarrollo personal, de tal manera que se contribuya a mejorar condiciones de trabajo del personal de enfermería y erradicar los factores que vienen afectando al trabajador en su quehacer diario que posteriormente repercuten sobre el rendimiento laboral. Asimismo, estos resultados permitirán brindar al personal información sobre la importancia y consecuencias que acarrearán SB y cómo brindarle tratamiento oportuno.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

La actual indagación inicia en octubre 2024 y culminará en el mes de marzo 2025.

1.5.1. Espacial

El estudio se efectuará en el servicio de central de esterilización de un Hospital público nivel II-2 en Nuevo Chimbote.

1.5.2. Población o unidad de análisis

Se conformará de trabajadores de enfermería tanto licenciados como técnicos que trabajan en la central de esterilización de hospital público nivel II-2.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Mostafa et al. (11), en el 2022 en Egipto realizaron una investigación tuvo por finalidad “determinar la relación entre estrés ocupacional, el burnout y desempeño laboral en las enfermeras que laboran en la UCI del hospital Universitario de Benha, 2022”. Se aplicó el método descriptivo, exploratorio correlacional. La muestra fueron 100 colaboradoras, se empleó el cuestionario sobre factores de estrés relacionados con el trabajo, escala de estresores de 6 dimensiones del desempeño enfermero de Maslach Burnout Inventory. Los hallazgos evidenciaron que se destacó alto nivel de burnout (64%) y que el 67% tenían un buen desempeño en el trabajo. En conclusión, existe vínculo positivo entre los estresores laborales y el SB, y la correlación es negativa entre los estresores ocupacionales, el burnout y el desempeño laboral.

Días et al. (12), en el año 2022 en Ecuador, cuyo estudio se propuso “determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el contexto de la covid 19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Alfredo Noboa de la provincia de Guaranda en Ecuador en el año 2020”, método descriptivo transversal cuantitativo, utilizaron como instrumento 2 encuestas; el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario sobre desempeño laboral. Según el hallazgo, se estableció que el SB está medianamente vinculado al rendimiento de trabajo con un 53.8% mientras que

el 12.5% presenta riesgo de desarrollar el SB. Se concluye que existe prevalencia medianamente significativa de mostrar el burnout.

Etita et al. (13), en 2021 en Nigeria, plantearon una indagación cuya finalidad fue “Determinar la relación entre el agotamiento laboral y el desempeño laboral de las enfermeras de una institución terciaria en Nigeria, 2021”. Se utilizó el método descriptivo, la muestra fueron 222 enfermeras que trabajaban en diversos servicios del organismo. Se ejecutó un cuestionario de agotamiento laboral, de diseño propio y validación por expertos. Se tuvo como resultado que las enfermeras presentan agotamiento laboral (91%), además se pudo determinar que el agotamiento laboral afectó el rendimiento de trabajo en estas especialistas en algunas de sus áreas de trabajo. Se concluyó que el rendimiento de trabajo en las especialistas fue influenciado por estresores identificados.

Rendón et al. (14), en 2020 en México elaboraron un estudio cuya finalidad fue “Identificar la prevalencia del síndrome de burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización, 2019”. En dicha investigación se aplicó un método descriptivo, observacional, transversal en 90 enfermeros. Se empleó el cuestionario de MBI hacia los especialistas. En los resultados se pudo evidenciar que se encontró un nivel medio de SB 82.2%. En conclusión, una mayor tasa de empleados mostró un nivel regular de SB, no se encontró discrepancia significativa y estadística entre SB y sus sub factores, por

otro lado, se encontró que las cualidades de trabajo eran quienes mostraron mayor efecto sobre el progreso de SB.

2.1.2. A nivel nacional

Amesquita et al. (15), en el año 2023 plantearon como objetivo “determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el ámbito de la central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión-Huancayo, 2023”, con método no experimental, descriptivo y correlacional, utilizaron un cuestionario ejecutado a una muestra de 30 enfermeros (licenciados y técnicos). Los hallazgos demostraron que había vínculo significativo del 69% entre las con $P=0.00$ evidenciando la relación inversa significativa de 0.689 de la misma manera también se mostró un vínculo significativo entre los sub factores y el desempeño ocupacional $p<0.00$.

Gómez, (16), en el año 2021 en Tarma, cuya meta era “identificar el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Félix Mayorca de Soto de Tarma 2021”, método descriptivo correlacional y transversal, la muestra se constituyó de 76 licenciados y técnicos enfermeros de diferentes áreas de la institución, se aplicaron los cuestionarios de MBI y la autoevaluación (OSA). Los hallazgos mostraron un 39.5% de trabajadores presentaron rangos grandes de agotamiento sentimental, en cuanto al desempeño profesional el 51% considera un buen rendimiento laboral. Concluye que el

burnout tiene influencia sobre el rendimiento ocupacional en un vínculo significativamente positivo.

Villegas, (17), en el 2020 en Ica, cuya finalidad fue “determinar nivel del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, 2019” metodología cuantitativa, descriptiva y no experimental, se empleó el cuestionario MBI, aplicada en una muestra de 65 personas entre licenciados y técnicos, 40 y 25 respectivamente, el hallazgo mostró un nivel medio de burnout en un 64.6% donde se evidencia diferencias significativas entre sus tres niveles (bajo, medio y alto) según Chi cuadrado =34.415 y $p = 0.00$. Los investigadores llegan a la conclusión que existe una tasa moderada del SB en los licenciados y técnicos en el nosocomio señalado.

Marcos, (18), en el año 2020 en la ciudad de Huancayo elaboró un estudio para “investigar la relación que existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de central de esterilización y sala de operaciones de Hospital Nacional Ramiro Prialé, 2019”, método descriptivo correlacional, aplicativo, transeccional y no experimental, en una muestra de 50 especialistas de salud entre ellos 32 profesionales en enfermería y 18 técnicos enfermeros que trabajan en el nosocomio, se utilizó el cuestionario para recoger los datos. Los hallazgos del estudio demostraron que existe vínculo significativo indirecto entre el SB y la plenitud laboral de dichos especialistas con una

correlación Pearson de $-0.366 > 0.09$ y significancia de $0.009 < 0.05$. La investigadora concluye que al evidenciar mayor existencia o cualidades de la anomalía hay menos posibilidades de que los especialistas estén satisfechos con su trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Síndrome de burnout

Definición de Síndrome de burnout

Surge de la perspectiva de ideales de una persona y el afrontamiento de la realidad con la vida diaria, se puede identificar de forma consciente por el afectado como también podría pasar desapercibida por mucho tiempo. El trabajo diario por sí mismo es un generador de estrés, ya que la exposición repetitiva a determinados situaciones estresantes y según como estos sean manejados van a determinar una reacción particular en cada persona generando dos situaciones la primera que pueda ser flexible y desencadenar un entendimiento o por el contrario pueda adoptar un comportamiento inadaptado llegando a ocasionar en el trabajador desgano, disconfort e insatisfacción en el trabajador, la cual al hacerse crónico puede llegar a desencadenar el burnout (19).

El término de burnout se utilizó primeramente en el contexto de la medicina, en 1974 por el médico psiquiátrico Herbert J. Freudenberger. En el contexto de querer explicar el deterioro en el cuidado y atención especial a los clientes de los servicios de salud, percatándose que existen trastornos emocionales en sus compañeros. Freudenberger, conceptualizo esta enfermedad a partir de

datos recopilados, en el lugar donde él trabajaba, mediante observaciones hechas en una clínica para personas drogodependientes de New York donde pudo observar que los trabajadores con más de 10 años de permanencia en el puesto de trabajo comenzaron a mostrar progresivamente desinterés en el trabajo, decaimiento, fatiga, desinterés y depresión (20).

Entre los años 70, la psicóloga social Cristina Maslach comenzó a describir esta situación empleando la denominación “Burnout” y detallar esta patología clínica. Es así que Maslach tuvo en consideración la importancia de los aspectos emocionales que se comprometen en este síndrome, relacionando que el estrés en el trabajo es un elemento influyente en el proceso de cansancio emocional y estrés. En 1982, la psicóloga Cristina Maslach y Michael Leiter formularon el *MBI*, en el año 1986 este recurso se consideró como el más importante para el diagnóstico de esta enfermedad. En 1988 Aronson y Pines, plantearon que esta patología podría presentarse en cualquier profesional aun sin brindar atención directa a otras personas (21).

Según la OMS, el SB, es una patología surgida al estar expuesto a situaciones de estrés crónico en el trabajo, el cual no ha sido canalizado adecuadamente y que progresivamente va generando síntomas como cansancio corporal y mental, acarrea pensamientos de negatividad e inclusive sentimiento de fracaso. Es por ello que para el año 2019, la OMS tuvo la iniciativa de reconocer al SB como una patología, así mismo también procedió a realizar la inclusión de este diagnóstico en el CIE-11, considerándolo a la par como un problema de índole

ocupacional, dejando de esta manera de ser clasificada como una situación relacionada con dificultades para el control de la vida (22).

Según el concepto planteado por Jackson y Maslach, describe el problema como la ineficaz forma de enfrentar la fatiga crónica, cuyas destacadas características son el cansancio emocional, pérdida de personalidad y baja autorrealización en sus labores, y se podría presentar en personas que sus actividades giran en torno a servir a otros. El SB responde a elementos de estrés en el trabajo, en el presente, esta doctora lo describe como la reacción crónica al estrés laboral, el cual es una dificultad psicológica que inicia con tensión prolongada como resultante de la interacción del trabajador y su centro de laboral(23).

Para el profesor Pedro Gil – Monte, experto psicosocial de la conducta empresarial de la Universidad de Valencia, cataloga al burnout como el resultado del cansancio crónico representado por acciones y sensaciones negativas hacia sujetos con quienes labora y al trabajo especializado que realiza, además del cansancio somático y afectivo(24).

En el año 2006, Carlotto N, Nakamura A, Cámara L. determinan que el SB se caracteriza por tres subfactores: el Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Profesional. El primero se da por carencia de recursos afectivos y la sensación de no tener algo que dar a otros; la segunda se trata del desarrollo de emociones y conductas negativas, indiferencia y cinismo en relación a las personas con las que están en contacto directo con el personal. y finalmente hace referencia a la disminución progresiva de emociones afectivas

concerniente a la realización personal correspondiente a los éxitos profesionales obtenidos en el trabajo y en las relaciones sociales(25).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Según Maslach y colegas, el SB se compone de la siguiente manera:

D1. Agotamiento emocional: Es la dimensión donde el trabajador de salud muestra déficit o reducción de sensaciones, hace alusión a sentirse cansado del trabajo que realiza. Los individuos con altos rangos de cansancio emocional tienen sensaciones que entregan todo al trabajo y a la vez manifiestan una sensación de agotamiento y carencia afectiva ante circunstancias donde hay mayor exigencia por carga de trabajo.

El término agotamiento emocional se refiere al estado de adaptación producido por la sobrecarga de trabajo o un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y el resultado obtenido (26).

Agotamiento emocional es el cansancio, fatiga, desgaste, soledad y frustración se pueden manifestar de manera corporal, psicológica o en una mezcla de los mismos; se siente que no se puede brindar nada más de uno a otros. Además, se trata de las deficiencias en recursos sentimentales y sentir que no se puede ofrecer nada más a otros, además se puede manifestar de forma física y psíquica (27).

D2. Despersonalización: La despersonalización en el SB se refiere a la surgimiento de emociones de índole negativas e irreales hacia los compañeros de trabajo con quien comparte el entorno laboral, como a los usuarios que requieren de sus servicios. Estas emociones incluyen la falta de interés, poca o nula empatía

con su entorno, no sienten estar motivados y abarcan y minimizan la importancia de mantener las relaciones de compañerismo, demostrando conductas negativas hacia el personal con quien laboran las que se pueden ver reflejadas en el mal trato psicológico y en oportunidades físico. La despersonalización puede surgir como resultado del descontrol en el manejo de emociones como la frustración, la falta de identificación institucional, el déficit de respaldo social y emocional, y sobre todo falta reconocimiento y valoración de su trabajo por parte de la institución (28).

D3. Realización personal: La realización personal o “autorrealización”, es un proceso en el cual cada persona se conoce asimismo sin importar las habilidades inherentes en él, siempre y cuando éste tenga ganas de querer crecer y sobre todo los objetivos bien definidos, de tal manera que así pueda alcanzar el máximo desarrollo de su potencial. Según Maslow A, define la realización personal como una prioridad fundamental de las personas, la cual influye en el comportamiento de cada individuo y una vez alcanzada éste puede experimentar regocijo, satisfacción, bienestar y felicidad; lo que contribuirá a incrementar la autoestima de la persona (29).

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición de desempeño laboral

Según Campbell y colegas, define al desempeño laboral como el trabajo competente manifestado a través de las actitudes y maneras de portarse resaltantes de los subordinados que respaldan el progreso empresarial, logrando el cumplimiento de objetivos de la institución (30).

Asimismo, Pedraza y colegas indican que los resultados fructíferos dependen de un conglomerado de particularidades manifestadas en el comportamiento. Es por ello que Milkovich y Boudreau describieron que el desempeño laboral se ve reflejado en la productividad y una relación de características individuales, como: capacidades, aptitudes y deseos de superación en su labor y la institución porque dichas actitudes repercuten directamente el rendimiento y cambios en las instituciones. Por otro lado, Faria define la productividad laboral como la resultante de la conducta de los trabajadores, acciones y aportes designados, según el puesto de trabajo (31).

Dimensiones del desempeño laboral

D1. Calidad del trabajo: Según Unión Europea, este concepto se entiende desde una perspectiva amplia que abarca la configuración de los empleos y los trabajos. Diferentes autores, como Reygadas en el 2002, consideran que la calidad laboral es un concepto compuesto por distintos tipos de calidades referidas a diferentes aspectos del trabajo. Aquí se señala la relevancia de ampliar el concepto de trabajo para abordar las nuevas formas de producción y transformar el trabajo hacia un referente de calidad (32).

D2. Responsabilidad: Se define como la cualidad de ser responsable, lo que implica asumir las consecuencias de los propios actos, cumplir con las obligaciones y promesas adquiridas de manera consciente e intencionada (33). La responsabilidad se relaciona con tomar decisiones conscientes, cumplir acuerdos

y asumir las consecuencias de las acciones realizadas, lo que contribuye al crecimiento personal y al bienestar social (34).

D3. Trabajo en equipo: Se trata de la cooperación y coordinación de un conjunto de individuos que comparten una meta entre todos y trabajan de manera conjunta para alcanzarlo. Este enfoque implica que cada miembro aporte sus habilidades, conocimientos y esfuerzos individuales en pos de un logro colectivo (35).

El trabajo en equipo se caracteriza por la interacción, la comunicación efectiva, la cooperación, el apoyo mutuo y la sinergia entre los integrantes, lo que permite obtener resultados superiores a los que se podrían lograr de manera individual (36).

D4. Compromiso institucional: Algunos autores refieren que el compromiso organizacional, es un aspecto que consiste en el involucramiento sincero, honesto y desinteresado que siente el empleado con la institución a la cual le presta sus servicios laborales (37).

El compromiso institucional es considerado un componente fundamental para el éxito de la organización, ya que se necesita que el personal tenga actitudes positivas, compromiso, involucramiento, interés y adhesión al trabajo en conjunto, con la finalidad de obtener resultados favorables para la institución (38).

El compromiso institucional que tiene el personal que labora en una organización deberá tener las siguientes actitudes: predisposición a cumplir con sus funciones con responsabilidad y brindando lo mejor de si, disposición para trabajar en equipo, aportar con soluciones asertivas para la solución de problemas, esforzarse por conseguir el cumplimiento de metas, comparte sus conocimientos

con su equipo, es proactivo, busca su crecimiento profesional, propicia un clima laboral saludable (39).

Teoría de enfermería

Orem plantea la teoría de autocuidado, el cual está basado en que las personas tienen capacidades y el compromiso de cuidarse así mismo, siendo el personal de enfermería el responsable de apoyar este autocuidado. La presente teoría hace referencia sobre el cansancio en enfermería y enfatiza sobre lo fundamental que las profesionales en enfermería ejecuten y sostengan habilidades de autocuidado. Al hacer uso de esta teoría, se proyecta a que las profesionales en enfermería puedan adquirir destrezas en el manejo del estrés, equilibrar las tareas y la vida cotidiana, distinguir oportunamente los signos de cansancio emocional. Al reforzar habilidades de cuidarse así mismo, estamos contribuyendo en la prevención del cansancio en el trabajo, estimulamos el bienestar emocional y su mejoramos la calidad de atención brindada. La idea planteada por Orem, consta de tres teorías vinculadas: el autocuidado, deficiencia de autocuidado y de estructuras de cuidado (40).

El objetivo principal de esta teoría es colaborar a que cada ser humano se capaz de cuidarse y mantenerse por si mismo realizando actividades de autocuidado que contribuyan a cuidar su vida y salud, y sobre todo tenga la capacidad de recuperarse ante problemas de salud y confrontar las consecuencias de estas situaciones. (41).

La teoría Orem esta aplicada a prevenir el SB en especialistas enfermeros basado en la importancia del autocuidado y responsabilidad del individuo hacia su bienestar propio. Esta teoría sostiene el argumento de que cada ser humano cuenta con la capacidad de auto cuidarse y que el profesional de enfermería puede ser participe en el fomento de ésta. (42).

El personal de enfermería no está exonerado de poder aplicar esta teoría del autocuidado en su trabajo diario, lo cual constituye una garantía del cuidado de su propio bienestar para prevenir el cansancio emocional, despersonalización pudiendo desencadenar SB. Resumiendo, la teoría del autocuidado de Dorothea Orem puede ser un instrumento muy útil para prevenir el SB en el personal de enfermería ya que radica en la importancia del cuidado de la personal y la responsabilidad de éste en su propia salud. Se puede aplicar esta teoría a través de actividades de promoción y apoyo del autocuidado al individuo y al grupo laboral (43).

Los principios de la teoría de autocuidado de Orem orientados a prevenir el burnout incluyen:

- Reconocimiento de las aptitudes potenciales de autocuidado del individuo: Buscar y fortalecer las habilidades de autoorganización, autoevaluación y adaptación de los enfermeros para la mejora de su capacidad para manejar el estrés y evitar el burnout.
- Incentivar el autocuidado como función primaria: concientizar al personal de enfermería sobre la importancia del autocuidado para mantenerse sanos y productivos en su trabajo.

- Apoyo social y colaboración: incentivar la unión y respeto mutuo entre el personal de enfermería, facilitar soporte y entrenamiento permanente para reducir el estrés, tener mayor adherencia al autocuidado.
- Educación y formación: brindar herramientas de información al personal de enfermería con la finalidad de mejorar el manejo del estrés y conocimientos sobre el autocuidado.
- Innovar espacios de discusión y apoyo: a través de la implementación de programas de apoyo y comunicación entre los profesionales de enfermería para hacer fácil expresar sus emociones y preocupaciones, y abordar temáticas relacionadas con el burnout.
- incorporación del autocuidado en la cultura organizacional: como parte fundamental de la cultura organizacional, y establecer políticas y prácticas que estimulen y faciliten el autocuidado en el personal de enfermería.

La implementación de estos principios de la Teoría del Autocuidado, contribuirá a reducir el riesgo de desarrollar el SB, de tal manera que el personal pueda brindar cuidados de calidad y sobre todo lograr la plenitud laboral en los especialistas de enfermería (44).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2.

2.3.2. Hipótesis específica

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2.

H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2.

H₃: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de investigación

El método de indagación empleado será hipotético deductivo al tratarse de un enfoque que combina la reflexión racional con la observación para generar conocimiento científico. Este método parte de lo general a lo específico, utilizando hipótesis para explicar problemas extrayendo consecuencias observables de estas hipótesis sometiéndolas a pruebas y confirmando o rechazando la hipótesis en función a los resultados de la comprobación (45).

3.2. Enfoque de investigación

La actual indagación será cuantitativa porque los datos serán recopilados y analizados de las variables, serán obtenidos de manera numérica lo que permitirá eliminar el papel del azar para descartar o rechazar hipótesis (46).

3.3. Tipo de investigación

Será aplicado, buscando solucionar un determinado problema con la finalidad de consolidar el conocimiento para la búsqueda de estrategias y acciones que se deben de considerar al obtener resultados que demuestren la vinculación del burnout y el desempeño laboral (47).

3.4. Diseño de investigación

Se utilizará el no experimental, donde la muestra es evaluada en su contexto natural (su área de trabajo), sin alterar ninguna situación y sin manipular ninguna de las 2 variables. Será correlacional, buscando estudiar el vínculo entre dos factores y transversal porque se aplicarán los instrumentos en un solo momento y una sola vez. (48).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Se conformará por personal de enfermería (licenciados y técnicos), de la central de esterilización de un nosocomio público de Nuevo Chimbote (49).

Muestra

Estará conformada 50 profesionales de enfermería (licenciados y técnicos), 16 enfermeras y 24 técnicos, hombres y mujeres que trabajan en el hospital mencionado anteriormente (50).

Muestreo

La presente indagación empleará el muestreo por conveniencia no probabilístico. Esto porque la muestra será considerada en base al total de la población por la accesibilidad y conveniencia para la investigación, ya que el estudio será aplicado en la central de esterilización de un nosocomio público de nuevo Chimbote, el cual es un servicio con número reducido de personal (51).

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de enfermería licenciados y técnicos que laboren en la central de esterilización.
- Colaborador de enfermería licenciado y técnico que cuente con un tiempo de permanencia en el área mayor a 12 meses.
- Trabajador de enfermería licenciado y técnico que estén de acuerdo en participar de manera voluntaria previa firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Colaborador de enfermería licenciado y técnico que no laboren en la central de esterilización.
- Trabajador de enfermería licenciado y técnico que no cuenten con una permanencia en el servicio ≥ 12 meses.
- Trabajador de enfermería licenciado y técnico que no estén de acuerdo en participar de manera voluntaria y/o rechacen la firma del consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

V1: Variable dependiente: Síndrome de Burnout

V2: Variable independiente: Desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala de valoración (niveles o rangos)
V1: Síndrome de burnout	Gil-Monte, define que el burnout responde a la exposición del estrés laboral de manera crónica, generando comportamientos y sensaciones negativas hacia el contexto laboral y hacia el propio rol como especialista, así como por la vivencia de encontrarse agotado". Por lo tanto, responde al estrés crónico el detonante de este padecimiento (24).	La operacionalización de esta variable se realizará a través de la aplicación del cuestionario MBI, el cual determinará el nivel de afectación del SB en sus tres sub factores: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio y fatiga laboral • Dificultad para concentrarse • Irritabilidad y negatividad • Falta de resiliencia • Frustración 	Ordinal 0= Nunca, 1= alguna vez al año o menos, 2= una vez al mes o menos, 3= algunas veces al mes, 4= una vez a la semana, 5= todos los días	Nivel bajo: 0 - 47 Nivel medio: 48 - 54 Nivel alto: 55-110
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Trato indiferente, • falta de empatía, • Inadecuadas relaciones personales y familiares • Sentimientos de culpa 		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución por el interés por el desarrollo personal. • Disminución de la efectividad laboral • Sentimientos de escasa competencia laboral. 		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN (NIVELES O RANGOS)
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral se puede definir como el conjunto de resultados cualitativos y cuantitativos, obtenidos de parte de un trabajador en relación a su puesto laboral, este puede vincularse con cualidades, disciplinas, responsabilidad y otras características propias favorables que evidencian sus competencias para el puesto de trabajo. Para alcanzar altos niveles de desempeño laboral es necesario dar a conocer a los trabajadores cuales son las funciones, políticas laborales, metas que deben cumplir en plazos determinados (30).	La operacionalización de esta variable se realizará a través de la aplicación de un cuestionario, el cual determinará el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de enfermería en sus cuatro sub factores: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional.	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitud • Iniciativa • capacidad • Organización 	Ordinal 1= siempre, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi nunca. 5= nunca	Deficiente: 31-72 Regular 73 -114 Eficiente 115-155
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia al realizar su trabajo • Autonomía • Resolución problemas 		
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Integración al equipo de trabajo • Liderazgo 		
			Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el trabajo • Asume responsabilidades 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

La técnica a emplear será la encuesta y se empleará el cuestionario para ambos factores, para la variable 1 el instrumento será el cuestionario MBI y para el segundo el instrumento de desempeño laboral (52).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Síndrome de burnout

Para medir este factor, se empleará el cuestionario MBI, formulado por Cristina Maslach y Jackson en 1981, se emplea de forma amplia en diversas investigaciones a nivel mundial traducido al español por Gil Monte en el año 1996 (53) y posteriormente utilizado y validado por Urrunaga L. en el año 2018 en el Perú (54).

El cuestionario MBI, tiene de 22 ítems de escala Likert con 06 opciones de respuestas, subdividido en 3: Agotamiento emocional con 9 interrogantes, despersonalización con 5 interrogantes y realización personal con 8 interrogantes. Dicho instrumento será de condición politómica, donde a cada respuesta se le asignará estos valores: (0= Nunca, 1= alguna vez al año o menos, 2= una vez al mes o menos, 3= algunas veces al mes, 4= una vez a la semana, 5= todos los días).

El SB se caracteriza por presentar altos puntos en las dos primeras escalas (despersonalización, cansancio emocional) y bajos en el tercero (realización personal), los baremos del cuestionario MBI serán los siguientes: Nivel bajo (0 -

47), Nivel medio (48 - 54) y Nivel alto (55 a 110). Teniendo en cuenta la subdivisión en las 3 dimensiones estudiadas los puntajes asignados son los siguientes:

- Agotamiento emocional: Nivel bajo (0 - 12), Nivel medio (13-21) y Nivel alto (22 a 25).
- Despersonalización: Nivel bajo (0 -1), Nivel medio (2-5) y Nivel alto (6-25).
- Realización personal: Nivel bajo (30-40), Nivel medio (27-33) y Nivel alto (0-26) (54).

Variable 2: Desempeño laboral

Para medir este factor se utilizará un cuestionario cuya fuente inicial fue MINSA - Perú y posteriormente adaptada por Llagas M. del 2017 en su tesis de titulación para Magister en Gestión de los servicios de salud, cuya meta era medir el rendimiento de trabajo de las enfermeras del servicio neonatológico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza -2015; el instrumento cuenta con 31 interrogantes los cuales se subdividen en:

- Calidad de trabajo: 11 ítems
- Responsabilidad: 06 ítems
- Trabajo en equipo: 09 ítems
- Compromiso institucional: 05 ítems

Tiene condición politómica, donde cada respuesta tendrá un valor asignado: 1= siempre, 2= casi siempre, 3= a veces, 4= casi nunca. 5= nunca. Los Baremos del instrumento serán interpretados como: Deficiente: (31-72), Regular (73 -114) y Eficiente (115 – 155) (55).

3.7.3. Validación

Variable 1: Síndrome de burnout

El cuestionario sobre el instrumento se analizó y validó en el contexto peruano mediante el juicio de expertos en una investigación desarrollada por Urrunaga L. en el año 2018 (54).

Variable 2: Desempeño laboral

Elaborado por Llagas M. en el 2017 en un estudio de indagación realizada respecto a motivación y su vínculo al desempeño de trabajo de la Enfermera Servicio de Neonatología HNAL en Lima realizó la adaptación y posterior validación del instrumento mediante evaluación de especialistas (55).

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1: Síndrome de burnout

Urrunaga L. en el 2018, ejecutó una prueba piloto a 23 colaboradores (enfermeros y técnicos) cuya finalidad de evaluar la confiabilidad, donde obtuvo como resultado α 0.94, indicando la fiabilidad del instrumento (54).

Variable 2: Desempeño laboral

Llagas M. (55) realiza la adaptación y posterior validación del instrumento para medir el rendimiento de trabajo propuesto por MINSA, dicha confiabilidad se midió por $\alpha = 0.936$, aplicado en 31 elementos. Ambos resultados demuestran que los instrumentos a utilizar tienen la fiabilidad adecuada para obtener hallazgos consistentes y coherentes.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez recopilada la data, se exportará para su codificación en el programa Excel, para baremar los resultados y posteriormente ser exportados a SPSS versión 26, donde se buscará conocer la distribución normal de elementos, aplicando pruebas de normalidad de Shapiro Wilk, debido a que la muestra es menor a 50, tomado como referencia el valor ($P = < 0.005$) si se obtiene resultados menores a $P < 0.005$ se utilizara una prueba no paramétrica o la correlación de error de Spearman, si $P > 0.005$ se utilizara una prueba paramétrica y la correlación de Pearson para conocer el vínculo factores. De la misma manera se empleará el estadístico χ^2 para el contraste de hipótesis.

Los resultados serán demostrados en tablas de correlaciones y frecuencias que van a permitir demostrar el comportamiento de las variables.

3.9. Aspectos éticos

Los datos recolectados en la presente investigación serán utilizados para los fines de la investigación, teniendo en cuenta la conservación de la confidencialidad de los participantes:

- **Principio de autonomía:**

Para la ejecución de los instrumentos se respetarán en todo momento la decisión de los participantes si desean ser parte o no del proyecto.

- **Principio de beneficencia:**

Se cursará los documentos pertinentes para pedir permisos necesarios para aplicar los instrumentos para el recojo de información, fundamentando los beneficios que se obtendrán al término del estudio.

- **Principio de no maleficencia**

Se dará a conocer a las instancias pertinentes y al personal participante de la central de esterilización que la investigación no perjudicará su bienestar, evaluación laboral ni su salud mental.

- **Principio de justicia:** El trato que se brindará a todos los partícipes será de manera equitativa, con amabilidad, respeto y sinceridad.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024			2025		
	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.
Búsqueda de la realidad problemática	X					
Identificación de fuentes bibliográficas	X					
Situación problemática y marco teórico	X	X				
Importancia y justificación de la investigación	X	X				
Planteamiento de problemas y objetivos		X				
Enfoque y diseño de investigación		X	X			
Población, muestra y muestreo		X	X			
Técnicas e instrumentos de recolección de datos		X	X			
Aspectos bioéticos			X			
Métodos de análisis de información			X	X		
Aspectos administrativos del estudio				X		
Elaboración de los anexos				X		
Aprobación del proyecto					X	X
Sustentación del trabajo						X

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad de medida	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	120	2.00	240.00
	Internet	Horas	200	2.00	400.00
	Encuadernación	Unidad	06	35.00	210.00
	Movilidad	Unidad	100	2.00	200.00
	Subtotal				1050.00
Recursos humanos	Estadístico	Horas	12	25	300
	Subtotal				300.00
Recursos materiales	Papel bond	Millar	01	100.00	100.00
	Lapiceros	Unidad	10	2.00	20.00
	Archivadores	Unidad	06	1.50	9.00
	Memoria USB	Unidad	01	100.00	100.00
	Subtotal				229.00
N°	ÍTEMS				COSTO (S/.)
1	Servicios				1050.00
2	Recursos humanos				300.00
3	Recursos materiales				229.00
TOTAL					1579.00

5. REFERENCIAS

1. Bianchini M. El síndrome de burnout en el personal de la salud. Scielo [Internet]. 1997; Vol. 13-14 n°2:1-2. [Consultado el 18 de octubre del 2024]. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017
2. Tejada P. Relación entre el Síndrome del Burnout y el Desempeño laboral en colaboradores: revisión aplicada. [Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de licenciado en Psicología]. Lima: Universidad de Lima;2023. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18264/T018_73035815_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Agea O. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional [Internet]. Grupo2000 - Formación, Empleo e Innovación. Grupo2000 - En grupo, eres más; 2022. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
4. Guerrero L, Villar J. Estado actual del burnout en profesionales de enfermería de España y Finlandia. Biblioteca Las casas [Internet]. 2020; Vol. 16: e12544., Cuidados [Consultado el 18 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/lc/article/view/e12544/e12544>
5. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet]. Italia; 04 de abril del 2016. [Consultado el 22 de diciembre del 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

6. Loya K, Valdez J, Bacardí M. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: Revisión sistemática. Journal [Internet].1998;3:40-48.[citado el 27 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>
7. Aguilar M, Luna J, Tovar A. Síndrome de Burnout. Biodesarrollo y revisión de Impactos en el sector salud del estado de Guanajuato, México. Región y sociedad. [Internet]. 2020;32: e1308. [Consultado el 28 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://regionysociedad.colson.edu.mx:8086/index.php/rys/article/view/1308>
8. Juárez, B. El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. El economista [Internet]. 2022 [Consultado el 09 setiembre del 2024] Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
9. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R., Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enferm Glob [Internet]. 2020; 19(3):479–506. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479
10. Salillas R. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario: un estudio descriptivo. Revista Enfermería del Trabajo [Internet] 2017;7:3:(65–69). [Consultado el 28 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112224>
11. Mostafa S, Mohamed G, Mahmoud M, El-Sayed R. Relación entre el estrés ocupacional, el agotamiento y el desempeño laboral entre enfermeras que trabajan en UCI en el Hospital Universitario de Benha. Journal of Nursing Science Benha University, [Internet]

- 2022;3(2):1067-1082. [Consultado el 28 de diciembre del 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21608/jnsbu.2022.248846>
12. Días S, García S, Yáñez A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia covid 19. *rhe* [Internet]. 30 de agosto de 2022;33(2):123-31. Disponible en: <https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
13. Etita R, Eleazer A, Osuchukwu E, Sampson P. Agotamiento ocupacional y desempeño laboral entre enfermeras en un hospital universitario en el sur de Nigeria. *International Journal of Current Research an Review* [Internet] 2021;13(11):12-17[Consultado el 28 de diciembre del 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.31782/IJCRR.2021.131126>
14. Rendón M, Peralta S, Hernández E, et al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería global* [Internet]. julio 2020; n°59:479–472. [Consultado el 28 de noviembre del 2024] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
15. Amesquita B, Huaroc M, Villaverde G. Nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo - 2023 [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en centro quirúrgico] Lima - Perú Universidad Nacional Del Callao; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8495/TESIS-ESPC.-AMESQUITA-HUAROC-VILLAVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. 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 pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Tecnología Médica; 2021. Disponible en:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16975/Gomez_dv.pdf?sequence=2&isAllowed=y

17. Villegas S. Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019. [Tesis para optar por el título de licenciatura en enfermería] Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/815>
18. Marcos Y. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal del hospital nacional Ramiro Prialé -2019 Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé - 2019. [Tesis para optar por el grado de maestro en ciencias de la salud con mención en gestión en servicios de salud]. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2020. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1689/T037_41174365_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Saborío L, Hidalgo F. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2015;32(1):119-124. [consultado el 12 de setiembre del 2024]. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en.
20. Martínez A. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia [Internet]. 2010; vol. (112):42-80. [consultado el 12 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
21. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab [Internet]. 2017; 19(58):59-63[citado el 13 de febrero de 2024]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059

22. Torres Y. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo [Internet]. Medicina y Salud Pública. 2022. Disponible en: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
23. Baldeón M, Janampa L, Rivera J, Santivañez L. Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica: Burnout syndrome: A systematic review in Latin America. LATAM [Internet]. 10 de febrero de 2023;4(1):1809–1831 [citado 4 de enero de 2025];. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/378>
24. Gil-Monte P, Pieró J. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Canales de Ps. [Internet].1999; Vol 15(2):261-268. [consultado el 12 de setiembre del 2024]. Disponible en: https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
25. Almeida M, Oliveira E, Guimarães F, Evangelista R, Gomes A, Vieira B. Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. Salud de los Trabajadores. Scielo [Internet]. 2015;23(1):19-28. [Consultado 11 de febrero del 2024]. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000100003&lng=es.
26. Preciado A. Análisis del síndrome de burnout del personal profesional de enfermería del hospital básico esmeraldas año 2019 [internet]. [Esmeraldas - Ecuador]: Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas; 2019. Disponible en: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b3d246c7-be3e-4896-82cb-a625b41cbba0/content>

27. Yslado R et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Horizonte Médico [Internet]. 2019;19(4):41-9 [consultado 1 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/933>
28. Marsollier RG. La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. psicologia.com [Internet]. el 3 de junio de 2013; Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/52478493.pdf>
29. Barajas J. et al. Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. Rev. Elect. De portales médicos.com. [Internet].2020; vol. XV(12);592. [citado 05 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/#:~:text=2.2%20Conceptualizaci%C3%B3n%20realizaci%C3%B3n%20personal,m%C3%A1s%20elevada%20del%20ser%20humano.&text=Abraham%20Maslow%2C%20psic%C3%B3logo%20humanista%2C%20define,felicidad%2C%20incrementando%20as%C3%AD%20la%20autoestima.>
30. Chenet Z, Bollet R, Vargas E, Canchari F. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. Revista Cultura Viva Amazónica. [en línea] 2019; 4(3): p. 5-9. [citado el 21 de julio del 2024] Disponible en: <http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153/140>
31. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. RIVA [Internet]. 31 de diciembre de 2020;7(1):54-60. [Citado 17 de febrero de 2024] Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

32. Arechavala Y, McMerino N. La calidad del trabajo en la Unión Europea [Internet]. Revista-
eea.net. 2010 [citado el 13 de marzo de 2024]. Disponible en: [http://www.revista-
eea.net/documentos/28301.pdf](http://www.revista-
eea.net/documentos/28301.pdf)
33. Real academia de la lengua española. [Internet]. [citado el 16 de marzo de 2024]. Disponible
en: <https://dle.rae.es/responsabilidad>
34. Responsabilidad [Internet]. Wikipedia, la enciclopedia libre. Disponible en:
<https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Responsabilidad&oldid=157574690>
35. Trabajo en equipo [Internet]. Wikipedia, The Free Encyclopedia. Disponible en:
https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Trabajo_en_equipo&oldid=158380540
36. Pursell S. Trabajo en equipo: qué es, importancia, ventajas y ejemplos [Internet]. Hubspot.es.
2023 [citado el 16 de marzo de 2024]. Disponible en:
<https://blog.hubspot.es/marketing/trabajo-en-equipo>
37. Hernández J, Morales E. Síndrome de burnout y las relaciones interpersonales en la clínica
Holosalud de Ica, 2021. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología]. Ica:
Universidad Autónoma de Ica, 2022. Disponible en:
[https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1595/3/Ecashe%20Amavel
a%20Morales%20Chocce.pdf](https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1595/3/Ecashe%20Amavel
a%20Morales%20Chocce.pdf)
38. Tarrillo A. Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y
colaboradores de la IE.10635 la Samana, distrito de Andabamba, Provincia de Santa Cruz,
2020. [Tesis para optar el grado de Maestro en ciencias con mención en gestión de la
educación]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca;2022. Disponible en:
<http://hdl.handle.net/20.500.14074/5375>

39. Avalos M. Habilidades sociales, compromiso organizacional y competencias directivas, de la unidad de gestión educativa local 8. Cañete. [Tesis para optar por el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4365/Avalos_SMC.pdf
40. Naranjo HY, Concepción PJA, Rodríguez LM. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gaceta Médica Espirituana. 2017;19(3):.Disponible en: www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=77397
41. Navarro, Y., Castro M. Modelo de Dorothea Orem aplicado a un grupo comunitario a través del proceso de enfermería. Enferm. glob. [Internet]. 2010 Jun [citado 2024 Feb 15]; (19). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000200004&lng=es.
42. Méndez F. síndrome de burnout en el personal de enfermería, servicio de emergencia, hospital de emergencias Grau,2020. [Tesis para optar por el título de licenciado en enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59795>
43. Amarante K, et al. Autocuidado, Burnout y Posgrado: una reflexión a la luz de Dorothea Orem. Cad. Pedagógica [Internet]. 30 de septiembre de 2024;21(9):e8475.[Consultado el 4 de agosto de 2024] Disponible en: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/8475>
44. Naranjo Y, Concepción J, Rodríguez M. La teoría del déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac Méd Espirit [Internet]. 2017 19(3): 89-100. [consultado el 22 de noviembre de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es.

45. Universidad de Colima: El portal de la tesis [Internet]. México. [Consultado el 02 de Enero del 2025]. Disponible en: https://recursos.ucol.mx/tesis/glosario_terminos_investigacion.php?letter=M#:~:text=M%C3%89TODO%20HIPOT%C3%89TICO%20DEDUCTIVO%3A,vez%20son%20sometidas%20a%20verificaci%C3%B3n.
46. Arias J, Covinos M. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. Primera Edición. Ciudad de Arequipa - Perú: Enfoques Consulting EIRL; 2021[Consultado el 01 de enero del 2025]. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
47. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. Sexta edición, Ciudad de México: McGraw-Hill Education;2018. [Consultado el 07 de noviembre del 2024]. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
48. DuocUC bibliotecas. Investigación aplicada, Innovación y Transferencia. [Internet]. [Consultado el 02 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/Investigacion-basica-y-aplicada>
49. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev. Salud Pública Cubana [Internet]. Diciembre de 2017; 43(4) [consultado el 13 de noviembre de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es
50. López P. Muestra de población y muestreo. Pto cero. [Internet]2005; vol.09, (08):69-74. [Consultado el 4 de octubre de 2024] Disponible en: Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

51. Investigalia. Muestreos no probabilísticos. [Internet]. Costa Rica: Salas D; 08 de marzo del 2022. [Consultado 21 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/muestreos-no-probabilisticos/>
52. Hernández R, Vargas F. Diseño y análisis de investigación cuantitativa [Internet]. 3rd. Ed. Pearson; 2017. [Consultado el 07 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
53. Gil-Monte PR, Peiró JM. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. PST [Internet]. 31 de diciembre de 1999 [citado 4 de enero de 2025];11(Número 3):679-8. Disponible en: <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7551>
54. Urrunaga L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2017 [Tesis para optar por el grado de maestro en gestión de los servicios de salud]. Perú: Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14472/Urrunaga_LLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
55. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015 [Internet]. [Perú]: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8660>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de central de esterilización de un hospital público nivel II-2 Nuevo Chimbote, 2024.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida el síndrome de burnout guarda relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2 de Nuevo Chimbote – 2024?</p>	<p>O. general</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2.</p>	<p>Variable1: Dimensiones</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones: Agotamiento laboral Despersonalización Realización personal</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método y diseño de investigación: Hipotético – deductivo Diseño transversal-correlacional.</p> <p>Población y muestra: Conformado por 50 profesionales de enfermería (16 licenciados y 24 técnicos) que laboran en la central de esterilización de un hospital público nivel II-2</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida el síndrome de burnout según la dimensión agotamiento emocional se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II -2?</p>	<p>O. específicos</p> <p>Identificar la relación del síndrome de burnout según la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II-2.</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2.</p>	<p>Variable 2: Dimensiones</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Calidad del trabajo Responsabilidad Trabajo en equipo Compromiso institucional</p>	

¿En qué medida el síndrome de burnout según la dimensión despersonalización se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2 de Nuevo Chimbote – 2024?

Identificar la relación del síndrome de burnout según la dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2 de Nuevo Chimbote – 2024

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II –2.

¿En qué medida el síndrome de burnout según la dimensión realización personal se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2 de Nuevo Chimbote – 2024?

Identificar la relación del síndrome de burnout según la dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2 de Nuevo Chimbote – 2024

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2 de Nuevo Chimbote – 2024.

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO SINDROME DE BURNOUT (MBI)

1. Primera Sección:

Grupo ocupacional: Enfermero () Técnico () Edad ____ Sexo: M () F ()

2. Segunda Sección:

Lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones y posteriormente marque con un aspa (x) la respuesta que estime oportuna sobre la identificación con cada uno de los enunciados.

0	1	2	3	4	5
Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez al mes	Diariamente

Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.						
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.						
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.						
4	Trabajar con usuarios todos los días es una tensión para mí.						
5	Me siento "agotado" por el trabajo.						
6	Me siento frustrado por el trabajo.						
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.						
8	trabajar en contacto directo con usuarios me produce bastante estrés.						
9	Siento que estoy al límite de mis posibilidades en el trabajo.						

DIMENSIÓN 2: Despersonalización							
10	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.						
11	Creo que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.						
12	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis usuarios.						
13	Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.						
14	Creo que los usuarios me culpan de alguno de sus problemas.						
DIMENSIÓN 3: Realización personal							
15	Siento que se tratar de manera adecuada los problemas emocionales en el trabajo.						
16	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.						
17	Me encuentro con mucha vitalidad.						
18	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis usuarios.						
19	Me siento animado después de trabajar con mis usuarios.						
20	En mi trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena.						
21	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis usuarios.						
22	Enfrento muy bien los problemas que se presentan con los usuarios.						

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

- **Nombre del instrumento:** cuestionario para medir el desempeño laboral.
- **Autor:** Ministerio de Salud – Perú.
- **Adaptado:** María Graciela Llagas Chafloque (2017).
- **Instrucciones:** Estimado participante, a continuación, se presenta una listade enunciados los cuales debes leer detenidamente y marcar con aspa (X) la respuesta que considere correcta:

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
CALIDAD DEL TRABAJO						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo ordenado en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					

8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
RESPONSABILIDAD						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene a la jefa encargada del progreso del trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
TRABAJO EN EQUIPO						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área de trabajo.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					

20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del área de trabajo.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función.					
22	Conoce la misión y visión del servicio del hospital donde labora.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los otros profesionales de su área y de las otras áreas.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo 3. Formato de Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Norbert Wiener

Investigador: Lic. Selene Castillo Prieto

Título: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de Central de Esterilización de un hospital público nivel II-2 Nuevo Chimbote, 2024.

Propósito de estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de Enfermería de Central de Esterilización de un hospital público nivel II-2 Nuevo Chimbote, 2024”.

Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Norbert Wiener, Lic. Selene Castillo Prieto. El propósito de este estudio es determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de la central de esterilización de un hospital público nivel II – 2 de Nuevo Chimbote – 2024. Su ejecución permitirá establecer la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La encuesta puede demorar unos 25 minutos, para ambas variables se utilizará como instrumento el cuestionario. Los resultados de los instrumentos se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Beneficios

Tendrá la posibilidad de contribuir en la generación de nuevos conocimientos los cuales va a ser de importancia para la elaboración de estrategias para evitar desarrollar el síndrome de burnout

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad

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

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. Selene Castillo Prieto (teléfono: 943012328) o al comité que validó el presente estudio, la

presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:




32% 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

- 26%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 30%  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

- 26% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 30% 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		8%	
2	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2024-02-22		7%	
3	Internet		
repositorio.unac.edu.pe		2%	
4	Internet		
hdl.handle.net		2%	
5	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2025-04-12		2%	
6	Trabajos entregados		
uwiener on 2024-06-14		1%	
7	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2025-04-01		1%	
8	Internet		
repositorio.ucv.edu.pe		1%	
9	Trabajos entregados		
uwiener on 2024-07-18		<1%	
10	Trabajos entregados		
Submitted on 1691601373878		<1%	
11	Trabajos entregados		
Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2025-12-24		<1%	