



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES  
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**“SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL  
AURELIO DIAZ UFANO Y PERAL, 2022”**

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

**AUTOR:**

**LIC. MANZANARES MORVELI, PAMELA ISABEL**

**<https://orcid.org/0000-0002-4884-1154>**

**ASESOR:**

**DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY**

**<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Manzanares Morveli Pamela Isabela, con DNI **40692213**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentado para optar al título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico de título **“Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Aurelio Diaz Ufano y Peral, 2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**<sup>1</sup> que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 25% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del año 2023.



Pamela Isabel Manzanares Morveli  
40692213



Matta Solis Eduardo Percy  
42248126

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

---

<sup>1</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

## 6. INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

MANZANARES MORVELI PAMELA ISABEL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	16%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
3	Doris Barreto Osama, Henry Augusto Salazar Blanco. "Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud", Universidad y Salud, 2020 Publicación	1%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://www.paho.org">www.paho.org</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://search.bvsalud.org">search.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	1%

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	19
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXOS.....	33

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>	<b>39</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Aurelio Diaz Ufano y Peral – 2022.

**Materiales y método** El enfoque asumido es cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo -transversal. La muestra estará compuesta de una población finita y se aplicará a toda la población que consta de 30 enfermeras del área centro quirúrgico del hospital Aurelio Diaz Ufano y Peral. La técnica que se aplicara es la encuesta y el instrumento validado de medición será el Burnout de Maslach Inventory (MBI) que consta de 22 enunciados y 3 dimensiones.

**Resultados:** Los datos recolectados serán presentados en tablas y gráficos e ingresados en una base de Excel y procesados para un sistema de SPSS versión 22.

**Conclusiones:** La presente investigación aportará información valiosa al hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral que contribuirá para saber el estado en que se encuentra el personal de enfermería y ayudar a disminuir su nivel de Síndrome de Burnout y así permitiendo tomar acciones de mejora en beneficio del paciente.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Agotamiento emocional, Despersonalización, Realización personal.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the level of Burnout in the nursing staff of the surgical center of the Aurelio Diaz Ufano y Peral hospital – 2022.

**Materials and method** The approach assumed is quantitative, non-experimental, descriptive-transversal design. The sample will be composed of a finite population and will be applied to the entire population consisting of 30 nurses from the surgical center area of the Aurelio Diaz Ufano y Peral hospital. The technique that will be applied is the survey and the validated measurement instrument will be the Burnout of Maslach Inventory (MBI) consisting of 22 statements and 3 dimensions.

**Results:** The collected data will be presented in tables and graphs and entered into an Excel database and processed for an SPSS version 22 system.

**Conclusions:** The present research will provide valuable information to the Aurelio Díaz Ufano y Peral hospital that will contribute to knowing the state in which the nursing staff is and help reduce their level of Burnout Syndrome and thus allowing improvement actions for the benefit of the patient.

**Key words:** Burnout syndrome, Emotional exhaustion, Depersonalization, Personal fulfillment.

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el agotamiento se ha vuelto cada vez más popular como un problema psicosocial causado por una mala gestión del estrés en el lugar de trabajo. Según el centro para el control y la prevención de enfermedades refiere que el estrés no solo es un problema de salud muy constante en la actualidad en el área de trabajo si también se ha observado que tiene un alto costo, siendo que la tercera parte en un área de trabajo indican altos niveles de estrés en relación a la utilización de los servicios de salud (1).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2020, valora al personal de salud referente a la labor que han venido realizando no solo por atender a los enfermos si también por arriesgar sus vidas, frente la Pandemia de COVID -19 ya que esta nos ha traído a valorar al personal que trabaja arriesgando sus vidas y enfrentado su estado mental, indica que el 10% de todos los casos presentados a nivel mundial sufren de agotamiento físico y psicológico en entornos enormemente estresantes (2).

Por otra parte, Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el 2016, refiere que el burnout es una respuesta física y emocional a una lesión causada por un desequilibrio entre las necesidades percibidas, los recursos y la capacidad percibida de un individuo para responder a esas necesidades, hablar del estrés laboral en salud y en otras áreas de trabajo afectan de una manera muy considerable en el profesional de la salud, indica que la mitad de los trabajadores europeos ven el estrés como un factor común en su lugar de trabajo, Al igual que con muchos otros problemas relacionados con las enfermedades mentales, el estrés a menudo se malinterpreta o se estigmatiza (3).

Un estudio realizado en Wuhan y Shanghái, China, en el 2020, aplicada en 107 enfermeras que estuvieron en primera línea frente en la Pandemia de COVID-19 se realizó un cuestionario, Maslach Burnout Inventory, el cual dio un resultado como factor estresante (96,3%) también de despersonalización y agotamiento emocional el

78,5 y el 92,5% de la persona. Los participantes experimentaron un nivel considerable de estrés que se relacionaban con sus seres queridos familias (4).

También se conoce un estudio en el año 2020, de una revisión sistemática y metaanálisis que se realizó en un grupo de enfermeras de 45539 de todo el mundo, Sobre las prevalencias del Síndrome de burnout y las cuales se aplicó en 49 países de muchas especialidades. Según el estudio África Subsahariana es donde hubo mayor porcentaje de prevalencia 11,23% a comparación de la región de Europa y Asia Central donde se encontró la más baja incidencia presentada en síntomas de agotamiento en personal de enfermería y donde se analizó que las enfermeras Pediátricas tenían más incidencias que las Enfermeras Geriátricas (5).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en el año 2016, refiere que el estrés en el trabajo no es inusual para ninguno de nosotros. El mundo laboral actualmente con desarrollos industriales, globalización, desarrollos tecnológicos y medios virtuales, nos presenta desafíos y condiciones que a menudo exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades. Esto conduce a un estrés que puede conducir a disfunciones físicas, mentales y sociales; Más bien, daña la salud, reduce la productividad laboral y afecta las relaciones familiares y sociales”. En estudios realizados en América y otras regiones indica que es un problema significativo ya que encontraron que más del 10% de los encuestados se estaban bajo continuo estrés o tensión. También Argentine 26.7% estrés mental, Brasil 14% de ausentismo por enfermedades y Chile 27.9% reportaron estrés y depresión en sus trabajos (6).

Un estudio en España, en el 2020, en el estado de Murcia, donde su muestra trabaja en el sistema de salud pública, midieron la prevalencia del síndrome de burnout en todo el grupo profesional de trabajadoras sociales sanitarias que realizan su actividad laboral en los diferentes servicios; sacando muestra de 58 profesionales sanitarios, los cuales arrojaron resultados altos, notablemente en la dimensión de Agotamiento Emocional donde el 50 % de la población objeto de estudio presenta una puntuación considerada alta del Síndrome de burnout (7).

Por otro lado, en Cuba, en el año 2021, se aplicó un estudio respecto síndrome burnout en enfermería donde se concluyó la confirmación de la existencia de riesgos psicolaborales, ya que el estrés laboral influye en la salud física y mental, también pudiendo generar efectos totalmente no favorables en el profesional de enfermería y por lo mismo afectar negativamente en la seguridad del paciente, por ende, los profesionales de enfermería tienen un alto riesgo de presentar síndrome de burnout. Se realizó el estudio en 32 Profesionales y se encontró el agotamiento físico en 75% en el personal de enfermería y 56,2% con nivel Alto (8).

También, un estudio de Andalucía, por el año 2017, sobre “Síndrome de Burnout en personal de enfermería, en el cual lo define como un padecimiento de contrastada prevalencia por consecuencia de diferentes razones, siendo necesaria su prevención y aplicación directa de los factores asociados al desgaste profesional en salud esto permitirá que los agentes prevenir el avance del burnout entre sus trabajadores. La población que la componen es de 140 profesional de enfermería obteniendo una muestra de 43 participantes y encontrando que existe relación entre nivel de cansancio emocional y varios agentes estresores en su ambiente laboral (9).

Además, en Colombia, en el año 2021, se realizó un estudio acerca de moda de burnout en el que sustenta que en el aspecto sociales, económicas y tecnológicas en este ciclo han sido transformado de una forma en la que el personal de salud su entorno laboral es más competitivo, donde existe retos laborales. Realizaron una revisión sistemática en estudiantes y personal de salud del Síndrome de burnout, efectuaron un filtro mediante títulos y resúmenes de criterios de inclusión y exclusión de varias bases de datos y repositorios de revistas. Por último, quedaron 3 estudios donde 5874 fueron estudiantes y profesionales de la salud y concluyeron que en su país necesitan más estudios del síndrome de burnout con mayor rigurosidad para intervenciones a tiempo una vez sea diagnosticado (10).

Un estudio en Lima, en el año 2021, menciona al síndrome de burnout como la característica principal de agotamiento emocional, despersonalización y la percepción

de una poca realización personal. En este punto, el personal de salud son un grupo especial dada la naturaleza y lugar de trabajo, son un grupo particularmente agotado. También puede estar relacionado con la ansiedad, la depresión, el estrés post traumático, una menor satisfacción laboral, y aun mayor porcentaje de suicidios. Por conclusión en este estudio indican que los profesionales de salud que trabajan en el área de COVID están expuestos a diferentes momentos de estrés con alto riesgo de presentar síndrome de burnout (11).

Por otro lado, en Amazonas, en el año 2021, indica que el síndrome de burnout según Maslach es una condición impropia de enfrentar al estrés crónico donde sus indicadores son agotamiento emocional, despersonalización y la disminución del desempeño personal, aplicándose en este estudio para poder evaluar a la población, la muestra fueron 60 docentes. Lo ejecutaron mediante manera virtual mediante encuestas y llamadas por teléfono, donde los resultados indican el 63,3% presenta nivel bajo de síndrome de burnout, 35% nivel medio y el 1,7% un nivel alto, concluyendo que el personal presenta un nivel bajo de burnout (12).

También en el año 2021, en el Hospital Dos de Mayo, realizaron un estudio analítico y correccional, dicho estudio se midió con el cuestionario de Maslach MBS-HSS. Entrevistaron 66 profesionales médicos, en los resultados mostro cansancio emocional el 16,6%, la despersonalización el 28,78% y baja realización personal 25,75% en conclusión se encontró que 1 de cada 4 medico tiene autoestima baja y la autoestima baja favorece a la presencia de burnout (13).

Un estudio en la Libertad, en el año 2021, menciona que el profesional de enfermería es un grupo ocupacional importante y el que más está predispuesto a diversos riesgos, el enfermero debe mantener el equilibrio físico y psíquico para poder desempeñar su trabajo y responder a situaciones que puedan causar estrés. Querían relacionar el nivel de inteligencia emocional con el nivel de estrés laboral en su actual estudio, que se aplicó a 94 enfermeras del Hospital La Libertad, en los resultados indicaron que el 64,9 % tuvieron un nivel de inteligencia emocional desarrollada y 46,8 % un nivel alto

de estrés. Se concluyó que hay una relación entre inteligencia emocional y el estrés laboral (14).

Además, en Arequipa, en el año 2019, los diversos factores que intervienen en la aparición del síndrome de burnout, el más relevante es el factor de riesgo psicosocial, ya que las condiciones de trabajo estresantes generan un estrés laboral, que cuando se cronifica, provoca síntomas de síndrome de burnout. En su estudio buscan valorar la prevalencia del síndrome de burnout en el profesional médico de la localidad, participaron 87 profesionales y resultó que el 6,9% de la muestra presenta niveles severos del síndrome, concluyeron que el personal profesional tiene mayor porcentaje de padecer el síndrome burnout (15).

También la Organización Médica Colegial de España (OMC), en su publicación del 2022, menciona que la OMS reconoce como enfermedad el burnout o “Síndrome de estar quemado” como desgaste profesional, se incluye así entre los principales problemas de salud mental y en inicio de varias enfermedades psíquicas, derivadas de un escaso control y de una inadecuada prevención primaria de este síndrome. Mencionando también que el desgaste ocupacional es el resultado del estrés crónico, en el lugar de trabajo por esto es la primera vez que el desgaste profesional entra en esta clasificación (16).

La ciudad de México, en el año 2021, realiza un estudio donde el Síndrome de burnout lo relacionan con el estrés laboral del profesional de enfermería. Indican que el burnout es la poca adaptación al trabajo, presentando síntomas físicos asociados, desmotivación y agotamiento emocional. También puede desencadenar el burnout algunas enfermedades metabólicas si se presenta el estrés laboral. Mencionan que en profesional de enfermería se puede evidenciar que pueden tener mayor riesgo de agotamiento debido al aumento de trabajo y a su continua exposición frente a los pacientes (17).

En el año 2021, en el Salvador, indican que el Burnout es una enfermedad que genera varios síntomas presentando múltiples consecuencias en la vida de las personas y

siendo así un problema moderno en la actualidad. Está compuesto por el agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. También relacionado con el estrés teniendo así una enorme influencia en los campos de la psicología y medicina. Uno de los grandes estresores que hay en la actualidad es el ambiente laboral y por lo tanto cuando los mecanismos de adaptación son superados, se evidencia distintas alteraciones y así afectando en la calidad de vida de las personas (18).

El síndrome de burnout hace varias décadas es conocido, diagnosticado y prevenido en lugares de trabajo, llegando a encubrir situaciones como el estrés laboral o la fatiga crónica. Antes solo se observaba en los trabajadores del ámbito social y sanitario, el famoso Síndrome del “quemado” en la actualidad avanzado debido a la falta de interés y conceptualización de algunas organizaciones. El burnout es una respuesta al estrés crónico en el centro de labor con resultados negativos al nivel personal y organizacional también tiene peculiaridades en el área del trabajo y doméstico (19).

También se conoce que el Burnout se caracteriza por presentarse más en el personal, que tiene mayor tiempo en continua relación con usuarios y exposición con clientes de un servicio, o trabajo. Estas situaciones incitan que en los trabajadores presente un estrés crónico que puede ser muy agotador y por lo tanto presentaran un desgaste ocupacional. Es importante mencionar que la sobrecarga laboral también influye presentado estrés, tensión física y psicológica y está relacionada con la insatisfacción laboral, teniendo un efecto significativo en los factores del burnout viéndose, así como una enfermedad psicológica (20).

El Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981,1986) comprenden que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, las cuales se conforman por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja. Maslach concluye que el burnout se configura como un “Síndrome tridimensional” y llamado también como “estar quemado” donde se identifican 3 dimensiones agotamiento

emocional, despersonalización y reducida realización personal siendo estos unos de los estresores interpersonales crónicos en se desarrollan en un trabajo (21).

Agotamiento emocional se convierte en el eje principal de dicho Síndrome manifestado por la fatiga emocional, física y el total agotamiento energético y de los recursos emocionales también siendo la disminución de los recursos afectivos que producen la sensación de no dar más, ni aportar se manifiesta con síntomas somáticos y psicológicos. Mientras que la Despersonalización se manifiesta por la presencia de sentimientos negativos, actitudes de irritabilidad, cinismo y culpa hacia los demás. Finalmente, la realización personal se manifiesta por la tendencia a evaluarse negativamente, presentando cuadros de ansiedad, alterando la concentración, rendimiento en el estudio otros escenarios y la descalificación en todos los resultados obtenidos (22).

El estrés crónico se sabe que puede conducir al síndrome de fatiga, incapacidad para trabajar y está asociado con el agotamiento emocional, lo que puede conducir a actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás. Según La Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es la respuesta de una persona a una necesidad o presión que no se corresponde con sus conocimientos y capacidades, poniendo en desventaja a los profesionales. Eliminar el estrés y los factores estresantes en el trabajo es casi imposible, pero con las técnicas de afrontamiento correctas y efectivas, pueden reducir las fuentes de estrés (23).

En el área de Centro quirúrgico, del hospital de ESSALUD, se ha percibido que las enfermeras de laboran en dicha Área, encuentran dificultades de diferentes índoles ya sea para cubrir turno, disminución de personal y aumento de las intervenciones quirúrgicas asiendo que estas se queden laborando más tiempo generando agotamiento y cansancio e incomodidad en las licenciadas, se conoce que centro quirúrgico es una unidad operativa compleja y por lo tanto el profesional de enfermería tiene que liderar y asume plena responsabilidad de los procesos que se realizan en esta área crítica (24).

Los profesionales de enfermería se encuentran en la línea de acción en las prestaciones de los servicios desempeñando una función en la atención de las personas y comunidad, En muchos países son líderes o piezas claves en los equipos de salud multiprofesionales y interdisciplinarios. La pandemia de COVID 19 cambio abruptamente la forma de trabajo y sobrecargo al personal de enfermería con tareas imprevistas, impactando negativamente en su salud mental y psicológica. Se dice que las enfermeras en estos tiempos tienen índices altos de agotamiento, pero su compromiso y la resiliencia son factores claves para sobrellevar esta Síndrome (25).

Moller y colaboradores (26) en Brasil, en el año 2021, en su trabajo el objetivo fue evaluar y comparar ambientes de práctica de enfermería en unidades de cuidados intensivos de Hospitales públicos también uno privado y la prevalencia del burnout entre los profesionales de enfermería. Enfoque cuantitativo, diseño transversal y descriptivo, fueron 296 profesionales participantes. El instrumento fue la escala IBM y del Nursing Work Index Revised (NWI-R). Los resultados indicaron círculo laboral era positivos en ambas instituciones, el desempeño del sector privado es frágil en términos de autonomía, control y apoyo organizacional. La tasa de agotamiento entre las enfermeras era de 2.5% y del 9,1% en el privado. Concluyeron que se debe mejorar las condiciones laborales para el personal.

Simón y colaboradores (27) en España, en el 2022, en su trabajo donde su objetivo fue “Analizar el impacto psicoemocional del COVID -1 en el personal de enfermería de la provincia de Huesca”. Su trabajo fue descriptivo transversal. Se conformó con 196 enfermeros. También el instrumento fue la escala DASS-21, del ISI, del Maslach Burnout Inventory (MBI) y de la FCV 19S. Los resultados mostraron que el 16,8% informo depresión, el 46,4% informo ansiedad, el 22,4% informo estrés y el 77,6% informo insomnio. Por lo tanto, el síndrome de Burnout fue 50,5% y temor al coronavirus-19 en 46,9% estos resultados fueron asociados con estar en una sala de COVID-19, ser enfermera y no ver a la familia, lo que resulto mayores síntomas. Se

concluyó que la crisis sanitaria del SARS COV-2 tuvo un importante impacto psicológico en el profesional de enfermería.

Quijada y colaboradores (28) en Venezuela, en el año 2021, donde su trabajo era “Determinar la relación entre el nivel de calidad de vida profesional y los síntomas del Síndrome de burnout en enfermeras de unidades de cuidados intensivos “. Se utilizó un enfoque de investigación transversal. Fueron 40 enfermeras que participaron y utilizaron la escala Maslach Burnout Inventory (MBI). La puntuación para la presencia del síndrome de burnout fue de 22,5%; se observó agotamiento emocional en el 75,5% de los participantes y el 37,5% mostró baja realización y satisfacción personal lo que lleva a concluir que la calidad de vida del personal de enfermería está relacionada con la presencia del síndrome de burnout.

Gómez y colaboradores (29) en la Clínica Ricardo Palma, en el 2020, en su estudio titulado “Estrés laboral y hábitos parafuncionales en licenciadas de enfermería”. Con enfoque cuantitativo, diseño correlacional y transversal. Participando 152 enfermeras. Utilizando la escala de Maslach. Se encontró que el 52,6% con nivel de estrés moderado, 37,5% nivel de estrés severo, el 9,9% nivel de estrés leve en las licenciadas de enfermería también 58,6% presenta hábitos parafuncionales y el 41,4% no presenta hábitos parafuncionales; en tanto las conclusiones existe una relación inversa entre el estudio del estrés laboral y los hábitos parafuncionales del personal de enfermería.

Carlos cajo, (30) en el Hospital de Belén Lambayeque, en el año 2020, en su estudio titulado “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería”. Su estudio de tipo cuantitativo correlacional y corte transversal. Colaborando 50 enfermeras profesionales. El instrumento aplicado fue de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala general de satisfacción. Se encontró en realización personal 56% de nivel alto, en agotamiento emocional 88% nivel bajo, estrés laboral 68% en nivel medio y satisfacción el 66% del personal. Se concluye que existe relación media de forma

inversa entre nivel de burnout y satisfacción general en el personal de enfermería que labora.

Georgina Sarmiento, (31) en el Hospital Nacional Antonio Lorena de Cuzco, en el 2019, en su estudio donde su objetivo era “Descripción de la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los profesionales de la salud que trabajan en situaciones en el área de emergencia”. Demuestra un método analítico para describir secciones transversales. Colaboraron 110 profesionales de diferentes especialidades. Se aplicó la encuesta de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados indicaron que el grupo de médicos 16,3% sufre de burnout, el personal de enfermería y obstetricia 8,6% también; por lo tanto, se halló 15,5% de nivel alto de agotamiento emocional, el 33,6% nivel alto de despersonalización y 51,8% presenta baja realización personal. Finalmente se concluye que 1 de cada 10 personales del área de emergencia padece del síndrome de burnout, lo influye en la calidad de atención.

Como vemos según las evidencias anteriores, existen estrés severo en los profesionales de salud ocasionado por la demanda y carga de trabajo que tienen los enfermeros especialmente en áreas críticas. Después de revisar varios estudios sobre el agotamiento a nivel nacional, se encontró muy pocos trabajos aplicados en enfermeras en centro quirúrgico, siendo un área de mayor estrés, sabemos que el profesional de enfermería por todas sus actividades y características siempre se encuentra en constante contacto con el paciente y relacionándose con él, en todo su proceso de atención, pero sabemos que centro quirúrgico es un área restringida y las enfermeras tienen que saber manejar las emociones y preocupaciones de los pacientes en cada procedimiento que se le realizara.

Además, el síndrome de burnout se caracteriza por un inadecuado manejo del estrés crónico en el ámbito laboral, lo que repercutirá negativamente en la atención al paciente., por lo tanto, el personal debe contar con una salud óptima para que pueda realizar sus funciones laborales eficientes. Al identificar acertadamente el síndrome de burnout en el profesional de enfermería en centro quirúrgico se conocerá

el estado actual como la enfermera está trabajando y se implementará estrategias para la prevención oportuna y disminuir el padecimiento de la enfermedad.

Desde un punto de vista práctica, la realización de este trabajo traerá grandes beneficios, los hallazgos serán facilitados a todo el equipo de gestión del hospital y encargados de centro quirúrgico, para que consideren actividades de mejora para su personal del área en estudio, pero favorecerá en especial a las enfermeras que labora en centro quirúrgico que realizan una respetable labor.

En cuanto a su valor metodológico, el trabajo académico sigue el método científico con todos sus pasos, teniendo en cuenta todos los parámetros y lineamientos de estos. Se ha llevado a cabo de acuerdo con las reglas de investigación cuantitativa descriptiva no experimental seguidas se utilizará un instrumento para recolección de datos, que pueda ser aplicado en otros estudios a fines.

El presente estudio su objetivo general es Determinar el nivel de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Aurelio Diaz Ufano y Peral – 2022.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El siguiente trabajo es de enfoque cuantitativo, porque se realizarán contabilizaciones objetivas tanto estadístico como numérico, lo que se desea es percibir la realidad y el lugar donde se produce para recopilar los datos mediante cuestionarios. Este estudio inicia en adquirir datos y analizarlos numéricamente entre los profesionales de Enfermería. El diseño de la investigación es no experimental en el sentido de que no se cambiaron las variables del estudio descriptivo transversal, sino que se probó la realidad durante un período de tiempo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación cuantitativa de tipo no experimental es “estudios realizados sin manipulación deliberada de variables, en los que los fenómenos se observan únicamente en su forma natural. para después analizarlos”. (32)

### 2.2 POBLACIÓN. MUESTRA Y MUESTREO

Estará conformada la población por las en enfermeras del Hospital Aurelio Diaz Ufano y Peral de Centro Quirúrgico, ubicado en San Juan de Luriganchos durante los meses de octubre y diciembre del año 2022. Según la oficina de recursos humanos, actualmente laboran 30 enfermeras, siendo la población total a dicho estudio.

#### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeras de Centro Quirúrgico.
- Enfermeras que acepten y firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras que laboren permanentemente en el Área de estudio.
- Enfermeras que vienen laborando mínimo 3 meses en el area de centro quirúrgico.

### **Criterios de Exclusión:**

- Enfermeras otros servicios.
- Enfermeras que no aceptan el consentimiento informado.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones o de licencia
- Enfermeras que tengan un diagnóstico de una patología de salud mental
- Enfermeras rotantes.

### **Muestra**

En el presente estudio tratándose de una población finita y se aplicara a toda la población de enfermería de área centro quirúrgico.

## **2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

La variable principal de este trabajo es el burnout en el Personal de Enfermería, según su naturaleza, es una variable cuantitativa y la escala de medición es ordinal.

**Definición conceptual:** Se entiende por Síndrome De Burnout, El burnout es una respuesta al estrés crónico en el centro de labor con resultados negativos al nivel personal y organizacional también tiene peculiaridades en el área del trabajo y doméstico (19).

**Definición Operacional:** El síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que sufren las Enfermeras de centro quirúrgico del hospital Aurelio Díaz ufano y Peral, los cuales se medirán a través del Maslach Burnout Inventory y sus 3 dimensiones que son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

## **2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

La técnica en el presente estudio que se utilizara para recolectar datos en este estudio es la encuesta porque es una técnica para aplicar el cuestionario a un número preciso de muestras (33).

Mientras el instrumento que se utilizará es el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), creado por Cristina Maslach en 1986, se utilizara como herramienta de recolección de datos para la variable principal del síndrome de burnout y validado en español por Maslach y Jackson en 1996.

El instrumento cuenta con 22 ítems que cubre 3 dimensiones: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y bajo sentido de logro personal (RP).

- Agotamiento o cansancio emocional. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). Valorará la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

- Despersonalización. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Que Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento.

- Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

- Las respuestas del dicho instrumento están en escala de Likert con seis alternativas

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= Varias veces a la semana,

6=Diariamente.

- Variable Nivel Puntuación

Subescala de agotamiento emocional: Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización: Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal: Puntuación máxima 48.

## **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

En cuanto a la validación, el instrumento ha sido validado todos los resultados en diferentes países, así como los expertos peruanos, son altamente significativos menores a 0.05, y con un coeficiente alfa de Cronbach 0,83 siguen siendo confiables.

En cuanto a su validez en un estudio realizado por Rodríguez Sonia (34) en Lima en 2017,3 jueces expertos participaron en la evaluación cualitativa del instrumento y lograron un 100% de acuerdo. La prueba binomial utilizada arrojó resultados importantes. En cuanto a la confiabilidad, el autor utilizó SPSS para aplicar el coeficiente Alfa de Cronbach y el resultado fue de 0,831, lo que demuestra que es una herramienta medición confiable.

### **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **2.5.1 AUTORIZACIÓN Y COORDINACIONES PREVIAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se solicitará carta de presentación a la Dirección General de la Universidad María Auxiliadora para administrar el ingreso del Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral, así como los jefes de Centro Quirúrgico, pudiendo encuestar profesionales dentro del ámbito descrito por la institución, teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión para el desarrollo de la encuesta.

#### **2.5.2 APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se aplicará el instrumento explicando las razones de la investigación para la recolección de datos. se realizará una reunión con la jefa del servicio de Centro quirúrgico a quien se le explicará los objetivos y se le entregará el consentimiento informado para su debida participación de todas las Enfermeras del área. El tiempo

de llenado de la encuesta es de 20 a 30 minutos aproximadamente como máximo, esta actividad durará 5 días consecutivos de la semana. Culminada esta actividad, se verificará el correcto ingreso de datos en cada ficha.

## **2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Una vez cuando se aplique el instrumento a los 30 profesionales del equipo de enfermería participantes, se verificará que los instrumentos hubieran sido correctamente llenados, con la finalidad de evitar la pérdida. Luego se procederá en elaborar una base de datos en Excel, considerando la variable y las respectivas dimensiones, con la finalidad de procesar la información mediante la utilización del software estadístico SPSS versión 25. Ello permitirá desarrollar las estadísticas descriptivas a través del uso de tablas y figuras que reflejan cada uno de los resultados obtenidos.

## **2.7 ASPECTOS ETICOS**

Al realizar este proyecto, se brindará información al área correspondiente donde participan los profesionales, especificando los objetivos que se quieren lograr acorto y largo plazo.

### **AUTONOMIA**

En él se distinguirá el respeto a la toma de decisiones libres y autónomas de los individuos. Previo concepto, cada uno decidirá de forma voluntaria (35).

Cada participante, tomara la decisión de participar de nuestro estudio por voluntad propia sin sentirse presionados, además de solicitarles de su pleno consentimiento informado.

### **BENEFICENCIA**

Acá se debe buscar por todos los medios el beneficio y hacer un bien (35).

A los profesionales de enfermería elegidos se les explicará lo más claro posible lo que implica las beneficencias y que traerá el desarrollo de la investigación como principio generador de evidencia que permitirá la aplicación de cambios para mejorar.

### **NO MALEFICENCIA**

Es el respecto de la integridad de la persona y esto será relevante ante los avances (35).

A cada personal de enfermería que está relacionado en calidad de colaborador, se le informará de que el estudio solo indicará datos a los cuales se les asegura que no se encontrará en ningún riesgo su integridad- confidencialidad.

### **JUSTICIA**

E la doctrina que busca ser justo y equitativo con la división de los posibles beneficios (35).

Todo profesional seleccionada, será elegida y tratada manteniendo la igualdad de oportunidades, sin discriminaciones de ninguna forma.

### III. ASPECTO ADMINISTRATIVOS

#### 3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2022																							
	JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	■	■																						
Búsqueda de la bibliografía vía internet de los repositorios		■	■	■	■																			
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes		■	■	■	■	■	■	■																
Construcción de la sección de introducción referente a la importancia y justifica la investigación		■	■	■	■	■	■	■																
Determinar y enunciar los Objetivos de la investigación dentro de la introducción.		■	■	■	■	■	■	■	■															
Definición de la sección de material y métodos: Enfoque y diseño de investigación					■	■	■	■	■	■														
Determinación de la Población, muestra y muestreo									■	■	■	■												
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos									■	■	■	■												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información									■	■	■	■	■											
Elaboración de aspectos administrativos del estudio									■	■	■	■	■											
Elaboración de los anexos													■	■										
Evaluación anti plagio – Turnitin													■	■	■	■	■	■	■	■				
Aprobación del proyecto																					■	■	■	■
Sustentación del proyecto																								■

### 3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2022						TOTAL
	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	s/.
<b>Equipos</b>							
1 laptop	2,200						2,200
Disco duro externo 1 Tb		250					250
<b>Materiales de escritorio</b>							
Lapiceros		10					10
Hojas bond A4			10				10
<b>Material Bibliográfico</b>							
Libros		60	60	10			130
Fotocopias e impresiones		50	40	20	20	20	150
Espiralado		05	05		05		15
<b>Otros</b>							
Movilidad		30	30	70	75	75	280
Viáticos		50	50	50	50	50	250
Comunicación		50	20	10			80
<b>Recursos Humanos</b>							
Asesor estadístico		200					200
<b>Imprevistos*</b>			100		100		200
<b>TOTAL</b>	2200	705	315	160	250	145	3,775

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

1. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. Estrés [sede Web]. Washington-EEUU: Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional; 2022 [acceso 20 de mayo de 2022] [internet]. Disponible en: <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/estres.html>
2. Organización Mundial de la Salud. Alocución de apertura del director general de la OMS en la conferencia de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 17 de julio de 2020 [sede Web]. Ginebra-Suiza: Organización Mundial de la Salud;2020 [ acceso 20 de mayo de 2022] [internet]. Disponible en: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---17-july-2020>
3. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el Trabajo: un reto colectivo [sede Web]. Ginebra-Suiza: Organización Internacional del Trabajo;2016 [acceso 20 de mayo de 2022] [internet]. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
4. Zhang Y, Wang C, Pan W, Zheng J, Gao J. y Colaboradores. Estrés, agotamiento y estrategias de afrontamiento de las enfermeras de primera línea durante la epidemia de COVID-19 en Wuhan y Shanghai, China. *Frontiers in Psychiatry* [revista en internet].2020 [ acceso 20 de mayo de 2022];11(565520):1-9. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2020.565520/full>
5. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Prevalencia mundial de síntomas de burnout entre enfermeras: revisión sistemática y metanálisis. *Revista de Investigación Psiquiátrica* [revista en internet].2020[ acceso 20 de mayo de 2022];123:9–20. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022395619309057>
6. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [sede Web]. Washington-EEUU:

Organización Panamericana de la Salud; 2016[acceso 20 de mayo de 2022] [internet]. Disponible en [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)

7. González R., López A., Pastor E., Verde C. Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. Enfermería Global [revista en internet]. 2020 [ acceso 20 de mayo de 2022]; 58:141-151. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/382631/280101>

8. Durán R., Gamez Y., Toirac K., Toirac J., Toirac D. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. Medisan [revista en internet]. 2021 [ acceso 20 de mayo de 2022]; 25(2):278–291. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es)

9. Gutiérrez B., Arias A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Enfermería Universitaria [revista en internet]. 2018 [ acceso 20 de mayo de 2022];15(1)30-41. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n1/2395-8421-eu-15-01-30.pdf>

10. Malagón N., Rosero J., Peralta A., Téllez E. La “moda del Burnout” en el sector salud: una revisión sistemática de la literatura. Psicología desde el Caribe [revista en internet]. 2020 [ acceso 20 de mayo de 2022];38(1)29-46. Disponible en: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/10784/214421445675>

11. Lozano A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. Revista de Neuro-Psiquiatría [revista en internet]. 2021 [ acceso 22 de mayo de 2022];84(1):1–2. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3930/4477>

12. Guevara M., Huyhua S. Nivel del síndrome de Burnout en docentes durante tiempos de COVID 19, región Amazonas, Perú. Revista Científica UNTRM [revista en internet]. 2021 [ acceso 22 de mayo de 2022];4(3):40-44. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/789>
13. Contreras C., Lira H., Bento B. “Autoestima y Síndrome de Burnout en médicos de unidades críticas. Estudio Correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. Horizonte Médicos [revista en internet]2021 [acceso 20 de mayo del 2022];21(2):1507. Disponible en: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2021.v21n2.06>
14. Linch E., Cabrejo J., Nivel de inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras de hospitales I - red asistencial La Libertad Essalud. Revista ciencia tecnológica [revista en internet]2021 [acceso 20 de mayo del 2022]; 17(4):243–250. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4086>
15. Muñoz A., Arias W., Caycho T. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). Rev chil neuro-psiquiatr [revista en internet] 2019[acceso 20 de mayo del 2022]; 57(2):139–148. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-92272019000200139>
16. Médicos y Pacientes .com. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” [sede Web]. Madrid-España: Médicos y pacientes.com.;2022 [acceso 8 de junio de 2022] [internet]. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
17. Acosta S., Ramírez F., Reveles I., Estrada S., Trejo J. y colaboradores. Síndrome de Burnout y asociación con estrés laboral en personal de enfermería en hospital público de la frontera norte de México. Archives Of Psychiatric Nursing [revista en internet] 2021[acceso 8 de junio de 2022];35(6):571–576. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.apnu.2021.07.002>

18. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Revista Entorno [revista en internet] 2020[acceso 8 de junio de 2022]; 70:110–120. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
19. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Comunicación Vivat Academia [revista en internet] 2010[acceso 8 de junio de 2022]; 112:42-80. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
20. Patlán J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Estudios Gerenciales [revista en internet] 2013[acceso 8 de junio de 2022];29: 445-455. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
21. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia & Trabajo [revista en internet] 2017 [acceso 16 de junio de 2022]; 58:59-63. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
22. Barreto D., Salazar H. Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. Universidad y salud [revista en internet] 2021 [acceso 16 de junio de 2022];23(1):30–39. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4644>
23. Del Rosario F., Cuba S., Chasnamote D. Vista de Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. Revista de Investigación Científica Ágora. [revista en internet] 2021 [acceso 16 de junio de 2022];08(2)27-32. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190/140>
24. De la cruz I., Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. Revista de Investigación Científica Ágora. [revista en internet] 2021 [acceso 16 de junio de 2022];08(2)47-52. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/144>

25. Quiroz L., Abarca Y., Angulo C., Espinoza T. Resiliencia en enfermeras durante la pandemia COVID-19. Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores [revista en internet] 2021[acceso 19 de junio de 2022];62:1-17. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2818>
26. Moller G., Campos J., Dal D., Azzolin K., Müller A. Ambiente de practica de enfermería en unidad de cuidados intensivos y desgaste profesional. Revista Escuela Enfermería USP [revista en internet] 2021[acceso 20 de junio de 2022]; 55:1-8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-00409>
27. Simón A., Jiménez M., Solano J., Simón L., Gaya B. y Colaboradores. Análisis del impacto psicoemocional de la pandemia del COVID-19 entre los profesionales de enfermería. Enfermería global [revista en internet] 2022[acceso 20 de junio de 2022];21(2):184–209. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.489911>
28. Quijada P., Cedeño I., Terán G. Calidad de vida profesional y burnout del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos en Venezuela. Investigación y Educación en Enfermería [revista en internet] 2021[acceso 20 de junio de 2022];39(2):1-14. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17533/udea.iee.v39n2e08>
29. Gómez C., Murga L., Araujo J., Bernuy L., Borja C. y Colaboradores. Estrés laboral y hábitos parafuncionales en licenciadas de enfermería de la Clínica Ricardo Palma, 2020. Revista de Investigación Científica Ágora. [revista en internet] 2021 [acceso 20 de junio de 2022];08(2):68-73. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/170/151>
30. Carlos M. Síndrome de Burnout Y Satisfacción Laboral en el Profesional de Enfermería del Hospital Belén Lambayeque. Revista Epistémica. [revista en internet] 2021 [acceso 20 de junio de 2022]; 4:27–38. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.26495/re.v4i1.1306>
31. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horizonte Médico. [revista en internet] 2019 [acceso 20 de junio de 2022];19(1):67–72. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>

32. Solís D. Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. *Investigalia*. [revista en internet] 2019 [acceso 07 de setiembre de 2022];149 Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
33. Ceupe B. ¿Qué es una encuesta? *Questionpro*. [revista en internet] 2020 [acceso 07 de setiembre de 2022]; Disponible en: <https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>
34. Rodríguez González S. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz 2017. [Tesis licenciatura] Trujillo – Perú: Universidad Cesar Vallejo ;2017 Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3767>
35. Gómez P. Principios Básicos de la Bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*. [revista en internet] 2009 [acceso 10 de octubre de 2022]; 55(4):230-233. Disponible en: <http://www.spog.org.pe/web/revista/index.php/RPGO/article/view/297/268>

# ANEXOS

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEM	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
SINDROME DE BURNOUT	Tipo de variable según su naturaleza: cualitativa Escala de medición: Ordinal	Se entiende por Síndrome De Burnout, es una respuesta al estrés crónico en el centro de labor con resultados negativos al nivel personal y organizacional también tiene peculiaridades en el área del trabajo y doméstico (19).	Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que sufren las Enfermeras del área de centro quirúrgico del hospital Aurelio Díaz ufano y Peral, los cuales se medirán a través del Maslach Burnout Inventory y sus 3 dimensiones que son cansancio emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional	Agotamiento Cansancio. Entendimiento. Confrontación. Trato al paciente. Tensión. Forma de enfrentar el problema. Frustración al trabajo.	9 ítems  1,2,3,6 ,8,13,14,16 Y 20	Alto	67 y 99
				Despersonalización	Insensible. Endurecimiento emocional. Vitalidad Trabajado duro Desinterés Estrés	5 ítems 5,10,11,15 Y 22	Intermedio	34 y 66
				Realización personal	Animo Desgaste emocional La pena del trabajo Posibilidades problemas emocionales la culpabilidad	8 ítems 4, 7,9,12,17,18,19 Y 21	Bajo	1 y 33

## **ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

(MASLACH BURNOUT)

### **I. PRESENTACIÓN**

Soy estudiante de la especialidad de Centro Quirurgico de la Unversidad Maria Auxiliadora,estoy relaizando una investigación, cuyo proposito es determinar el Sindrome de burnout en enfermeras del Centro Quirurgico .Agradezco su colaboración para que nos facillite algunos datos que nos ayudara llegar al objetivo de studio ya mencionado

### **DATOS GENERALES**

**Edad:**

**Sexo del entrevistado:** a.Femenino(.....) b.Masculino(.....)

**Tiempo en que labora en el servicio:** Años.

**Estado Civil:**

( )Soltero(a) ( )Casado ( )Conviviente ( )Divorciado(a) ( )Viudo(a).

**Situación Laboral**

( ) Contratada ( )Cas

**Turno que realiza**

( )Fijo ( ) Rotativo

Marque según el tipo de familia que corresponda

## II. INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, se presenta enunciados. Conteste marcando un aspa(x) de acuerdo a lo que considere verdadero según corresponda.

CUESTIONARIO		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez al a semana	Varias veces a la semana	Diariamente
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	Me siento agotado por el trabajo.							

9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							

21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO  
DE INVESTIGACIÓN**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** "síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Aurelio Díaz ufano y peral, 2022"

**Nombre del investigador principal:** Manzanares Morveli Pamela Isabel

**Propósito del estudio:** Determinar el nivel de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral – 2022.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

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

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

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

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora, ubicada en la ciudad de Lima.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a

Manzanares Morveli Pamela Isabel autora del trabajo (teléfono móvil N° 931467764) o al correo electrónico: pamelamanzanares.pm@hotmail.com

**Participación voluntaria:**

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

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
MANZANARES MORVELI PAMELA ISABEL	
Nº de DNI	
40692213	
Nº teléfono móvil	
931467764	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
MANZANARES MORVELI PAMELA ISABEL	
N.º de DNI	
40692213	
Nº teléfono	
931467764	

Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante