



UMA
Universidad
María Auxiliadora

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO**

**SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
DE SALA DE OPERACIONES DE UN HOSPITAL EN LIMA –
PERÚ 2024**

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

AUTOR:

LIC. REQUEJO JULON, LEIDY LISBETH

<https://orcid.org/0009-0005-9326-5503>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

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

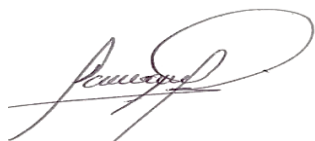
LIMA – PERÚ

2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD


Yo, **Leidy Lisbeth Requejo Julón**, con DNI **70035430**, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el **título de especialista en enfermería en Centro Quirúrgico** de título **“Síndrome de burnout en el personal de enfermería de sala de operaciones de un Hospital en Lima – Perú 2024”** **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** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **13%** 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 12 días del mes de setiembre del año 2024.



Nombre y firma de la alumna

DNI: 70035430



Nombre y firma del asesor

DNI: 42248126




13% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  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.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRAC.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23
ANEXOS.....	32

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION.....	33
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	34
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	36

RESUMEN

Objetivo: “Determinar el síndrome de burnout en licenciados de enfermería que laboran en centro quirúrgico de un Hospital en Lima Perú 2024”.

Materiales y métodos: El diseño será no experimental, de corte transversal y se ubica entre los estudios de enfoque cuantitativo. La población y muestra estará compuesta por 50 enfermeros y enfermeras que laboran en sala de operaciones de un hospital en Lima-Perú y de forma intencional y por conveniencia se tomará a toda la población de enfermeras que trabajan en centro quirúrgico de un Hospital en Lima Perú. El método de encuesta será el cuestionario de cansancio de Maslach, que consta de 22 ítems validados y confiables, con tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Los valores finales para la primera dimensión son Nivel Alto (27- 54), Nivel Medio (10-26) y Nivel Bajo (0-19), mientras que para la segunda dimensión son Nivel Alto (10-30), Nivel Medio (6-9), Nivel Bajo (0-5) y para la tercera dimensión son Nivel Alto (40-48), Nivel Medio (34-39 y Nivel Bajo (0-33).

Resultados: Se presentarán en tablas y gráficos estadísticos, y se utilizarán las medidas de tendencia central para el análisis cuantitativo. **Conclusiones:** El presente estudio proporcionará información actualizada y confiable sobre el síndrome de cansancio de los enfermeros de la población de estudio.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, centro quirúrgico, enfermería (Decs).

ABSTRACT

Objective: “To determine burnout syndrome in nursing graduates working in a surgical center of a hospital in Lima, Peru 2024”.

Materials and methods: The design will be non-experimental, cross-sectional and is located between the studies of quantitative approach. The population and sample will be composed of 50 nurses who work in the operating room of a hospital in Lima-Peru and intentionally and for convenience will be taken the entire population of nurses working in the surgical center of a Hospital in Lima Peru. The survey method will be the Maslach fatigue questionnaire, which consists of 22 validated and reliable items, with three dimensions: emotional fatigue, depersonalization and personal accomplishment. The final values for the first dimension are High Level (27-54), Medium Level (10-26) and Low Level (0-19), while for the second dimension are High Level (10-30), Medium Level (6-9), Low Level (0-5) and for the third dimension are High Level (40-48), Medium Level (34-39 and Low Level (0-33).

Results: They will be presented in tables and statistical graphs, and central tendency measures will be used for quantitative analysis. **Conclusions:** This study will provide updated and reliable information on the fatigue syndrome of nurses in the study population.

Keywords: Burnout Syndrome, surgical center, nursing (DecsMesh).

I. INTRODUCCIÓN

Los enfermeros han desempeñado múltiples tareas, algunas de ellas en situaciones críticas, en las distintas áreas donde trabajan desde el principio. Por lo tanto, han estado expuestos a enfermedades relacionadas con el trabajo, como el estrés laboral, a lo largo de los años. Los enfermeros deben lidiar con una gran cantidad de pacientes para atender, turnos dobles, trabajar en dos lugares, saturación física y emocional, entre otros problemas que perjudican y causan estrés a los trabajadores, siendo los enfermeros los más afectados (1).

A nivel mundial, aproximadamente 28 millones de enfermeros representan el 56% de los trabajadores de la salud en general, sin embargo, aún existe una escasez de 5.9 millones de profesionales, lo que conlleva al aumento de la carga laboral, desarrollando como consecuencia signos asociados al estrés laboral (2).

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2022 indicó que se considera al estrés laboral como una enfermedad común y grave en los profesionales de la salud. Las enfermeras y médicos son afectados de sobrecarga laboral, agotamiento físico – mental y cansancio, siendo en Europa un porcentaje de un 44.1% (3).

En 2022, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) informó que el personal de enfermería se enfrentó con valentía a lo peor de la pandemia, y muchos enfermeros experimentaron agotamiento y problemas de salud mental. Además, un estudio encontró que casi una cuarta parte de los enfermeros entrevistados tenían síntomas depresivos (4).

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que, desde la década de 1990, ha habido un aumento en el número de trabajadores en todo el mundo, lo que ha llevado a los trabajadores de todo el mundo a enfrentar cambios significativos en la forma en que se organiza el trabajo y las relaciones laborales. Esto ha hecho que sea cada vez más difícil distinguir entre la vida laboral y personal (5).

Un estudio realizado en Bangkok, en el año 2022, a 217 enfermeras para determinar la relación entre el trabajo emocional y el síndrome de Burnout mediante el cuestionario de Malash, permitió obtener que el trabajo emocional

está relacionado con el síndrome de Burnout; a nivel descriptivo, se encontró una prevalencia global del 20.3%; a nivel inferencial, se encontró una significancia menor a 0.05, lo que indica la conexión entre ambas variables (6).

Además, en China en el año 2022, se llevó a cabo un estudio que analizó la satisfacción laboral, el compromiso con la organización, el agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de la salud pública; se examinaron 1200 profesionales de la salud, y se encontró que el agotamiento causó una mayor varianza en el desempeño laboral (9%), lo que indica que al aumentar la satisfacción laboral y reducir el agotamiento, se puede mejorar el desempeño laboral de los proveedores en los sistemas (7).

Otro estudio realizado en Alemania, en el año 2021, se aplicó a 75 enfermeras, 45 de ellas en primera línea contra la COVID-19 y 30 en ambientes normales. Se descubrió que las enfermeras de primera línea experimentaban niveles más altos de estrés, agotamiento emocional y estado de ánimo depresivo que los pacientes de otras enfermeras, en comparación con las enfermeras en ambientes habituales, así como niveles más bajos de realización personal. La tensión laboral y la incertidumbre sobre el futuro de la enfermera fueron las principales causas de agotamiento (8).

Así en España, se llevó a cabo un estudio sobre el síndrome de agotamiento y se descubrió que es muy común entre los trabajadores que trabajan con personas. El objetivo del estudio fue conocer el estado actual del síndrome de agotamiento en una variedad de profesiones médicas, especialmente en enfermería y medicina, caracterizarlo, descubrir la causa del síndrome, así como las técnicas de prevención utilizadas para abordarlo y desarrollar nuevas propuestas (9).

En el año 2020, en el sistema de salud pública de Murcia, se realizó un estudio que evaluó la frecuencia del síndrome de agotamiento entre las trabajadoras sociales sanitarias que trabajaban en diferentes servicios, 58 profesionales médicos mostraron resultados positivos en la categoría de Agotamiento Emocional, donde el 50% de la población encuestada tenía una puntuación alta del síndrome de agotamiento (10).

En un estudio realizado en los Estados Unidos, los investigadores encontraron que el 30,8 % de las enfermeras de hematología y oncología tenían un alto nivel de agotamiento emocional, el 9,0 % tenían un alto nivel de despersonalización y el 21,0 % tenían una baja realización personal. Debido a la alta carga de trabajo, el 21,9% de los participantes también expresó su intención de dejar de trabajar en sus servicios. La probabilidad de solicitar un cambio de servicio puede reducirse debido a ciertos aspectos del lugar de trabajo. Se deben tomar medidas para mejorar estos aspectos del lugar de trabajo para reducir el agotamiento (11).

En América Latina, naciones como Argentina, Brasil, Colombia, Honduras y Costa Rica tuvieron que lidiar con la falta de empleados, la sobrecarga laboral, la disminución de la infraestructura y el colapso de los sistemas de salud. Los trabajadores de la salud experimentaron emociones comunes durante la pandemia de COVID-19, miedo de enfermarse en 73,7%, dificultades de sueño en 33,4% y miedo de contagiar a sus familiares en 33,4%. La falta de apetito, fue uno de los trastornos mentales más conocidos; los 10 trastornos mentales incluyeron la ansiedad en 29,2 % y la tristeza en 10,4 % (12).

Por otro lado, en Cuba, en el año 2022, se realizó un estudio referente al estrés laboral en profesionales de enfermería, donde se encontró la mayoría de enfermeras sobrepasa los 10 años de experiencia laboral y la edad con mayor frecuencia es de 40 años en su totalidad de la población, donde las dimensiones del estrés laboral la despersonalización ocupó un nivel alto con un 10.7%, respecto al cansancio emocional se presentó en un 14.3% y finalmente en la dimensión de realización personal el resultado fue de 21.4% (13).

Además, en Colombia, en 2021, se llevó a cabo un estudio sobre la moda de agotamiento que afirma que los aspectos sociales, económicos y tecnológicos de este ciclo han cambiado de una manera que hace que el personal de salud tenga un entorno laboral más competitivo y desafiante. Realizaron una revisión sistemática del síndrome de agotamiento entre los estudiantes y el personal de salud. Utilizaron títulos y resúmenes de criterios de inclusión y exclusión de varias bases de datos y repositorios de revistas para filtrar. Por último, pero no menos importante, tres estudios en los que 5874 estudiantes y profesionales de

la salud llegaron a la conclusión de que el síndrome de cansancio requiere intervenciones rápidas (14).

En Chile, según un estudio, el 86,5% de los enfermeros trabajan en turnos variables y tienen una experiencia de 8 a 7 años. Además, el 48.6% de los estresores están relacionados con la carga de trabajo debido al tipo de tareas que las enfermeras deben realizar y la falta de tiempo y apoyo institucional, lo que afecta el servicio brindado al paciente y la psiquis de las enfermeras (15).

Por otro lado, en Ecuador, en el año 2022, un estudio sobre el nivel de estrés del personal de enfermería, sus resultados indicaron que existe un desequilibrio entre factores individuales y profesionales, los profesionales de enfermería que trabajan en el área quirúrgica experimentan niveles altos de estrés. Los factores más estresantes incluyen un entorno laboral inadecuado y una carga de trabajo excesiva. El bienestar del personal de salud es crucial para mejorar el desempeño laboral y mantener un equilibrio profesional-paciente, lo que permite el desarrollo óptimo de sus actividades dentro del área hospitalaria (16).

Además, en Brasil en el año 2022, un equipo de enfermería de una clínica médica, se llevó a cabo un estudio a 48 profesionales que encontró que 26 (54%) de los participantes no habían presenciado un importante evento traumático en el lugar de trabajo, 32 (67%) dijeron que estaban descontentos con su trabajo en el área de salud, 31 (65%) dijeron que estaban 10 descontentos con su sueldo, y 27 (56%) no habían experimentado cambios bruscos en sus horarios de trabajo. Demostrando la importancia de implementar medidas preventivas en el trabajo y así mejorar el bienestar y la salud de los médicos (17).

En nuestro país, "el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) registró un aumento del 12% en sus atenciones en los últimos 02 años, y el Ministerio de Salud (MINSA) implementó un nuevo Plan de Salud Mental, comprobando que esta se ha convertido en una prioridad en la agenda nacional" (18).

Un estudio realizado en Lima, se ha observado que los enfermeros están en riesgo de experimentar un deterioro físico y emocional debido a la sobrecarga laboral, la tensión entre compañeros, el aumento de ausentismo, la falta de insumos médicos para atender a los pacientes, la falta de motivación y el exceso de pacientes, entre otros factores. En ocasiones, los líderes de las

organizaciones optan por contratar a menos empleados con el fin de reducir los costos, pero esto resulta en un aumento del trabajo, poca satisfacción laboral y un mayor riesgo de desarrollar problemas de salud mental (19).

Así mismo en Chachapoyas en el año 2022 se realizó un estudio donde encontraron que el 14.4% del personal de enfermería que labora en centro quirúrgico tiene un alto síndrome de cansancio y un 55.6% nivel medio y en la calidad de vida profesional un y un 16.7% en nivel deficiente y un 52.8% un nivel regular (20).

Por otro lado, un estudio realizado en Huancayo en 2021 encontró que la satisfacción laboral de los enfermeros fue baja en el 41.7% y media en el 47.2%; el 25% tenía un síndrome de cansancio severo, el 47.2% tenía síndrome de cansancio moderado y el 16.7% poseía síndrome de cansancio leve (21).

Sánchez en el año 2021 en Lambayeque, realizó un estudio para determinar el nivel de estrés laboral en las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Santa María de Cutervo, estudiando a 52 enfermeras, encontrando que el 26.7% presentaba agotamiento emocional en un alto nivel, el 6.7% de igual manera respecto al grado de despersonalización y solo el 26.7% niveles bajos de realización personal. Concluyendo que el personal de enfermería presenta niveles variados de estrés, pero les genera en su mayoría, alteraciones físicas y psíquicas por un bajo afrontamiento para disminuir las consecuencias (22).

Falconi y Hernández, en Ica, en el año 2021, realizaron una investigación en el hospital regional de Ica, y descubrieron una alta prevalencia del síndrome de agotamiento, con un 86.2%, y niveles significativos de despersonalización y agotamiento. No obstante, encontró que el 62.4% de los enfermeros se mostraron descontentos con su desempeño laboral (23).

Además, un estudio realizado en la Clínica Ricardo Palma en 2020, se encontró que el 52,6 por ciento de las licenciadas en enfermería tenían niveles moderados de estrés, el 37,5 por ciento tenían niveles severos y el 9,9 por ciento tenían niveles de estrés leve. Además, el 58,6% tenía hábitos funcionales y el 41,4% no. Las conclusiones indican que hay una relación inversa entre el estrés laboral y los hábitos parafuncionales de los enfermeros (24).

En el año 2024, los médicos y las enfermeras de 25 a 39 años en Perú no experimentaron agotamiento según el género, según un estudio realizado en hospitales del país. En el transcurso de la pandemia, el SIS acrecentó en enfermeros (19,85 por ciento) y personal médico (14,9 por ciento), con aumentos del 336,2% y 1,36%, correspondientemente. En esa etapa, hubo aumento en el desgaste de enfermeros, pero también en todas las regiones geográficas. Además, la sierra experimentó una disminución en la tasa de agotamiento, posiblemente como resultado de la disminución en la tasa de mortalidad en esta región por COVID-19. En cuanto al análisis de calidad de los estudios, el 51% declaró calidad media, el 45% declaró calidad alta y el 4% declaró calidad baja (25).

Según las estadísticas presentadas, se puede observar que las enfermeras experimentan un alto grado de síndrome de agotamiento a nivel global, latinoamericano, nacional y hasta local, especialmente en las áreas cercanas al centro quirúrgico. Por lo tanto, es esencial llevar a cabo investigaciones que distingan el síndrome de cansancio y cómo prevenirlo para reducir el ausentismo laboral y mejorar la atención al usuario. Estas investigaciones podrían ayudar al personal de salud, especialmente al personal de enfermería, a adquirir nuevos conocimientos.

El sentimiento de no tener nada que ofrecer a los demás es la primera característica del síndrome de agotamiento emocional, que también se acompaña de síntomas físicos y psicológicos, como abatimiento, ansiedad e irritabilidad. Incluye la primera fase del proceso y es quejarse constantemente por la cantidad de trabajo que se ha hecho y perder la capacidad de disfrutar de las tareas (26).

En la dimensión despersonalización, se caracteriza por emociones y contestaciones negativas y deshumanizadas, principalmente a las personas beneficiarias de su trabajo, junto con irritabilidad y poca motivación a su trabajo, lo que resulta en alejamiento de los beneficiarios de su trabajo y colegas de trabajo, a quienes culpa de su fracaso y rendimiento laboral bajo (27).

Los sentimientos de frustración, pérdida de ideales y aislamiento social aparecen en la dimensión de la falta de realización personal, donde el profesional se evalúa negativamente por sus habilidades para desempeñarse en el trabajo (28).

La profesión de enfermería demanda tener mucho control emocional y mental, porque es una carrera que a diario se enfrenta a escenarios en donde se debe salvaguardar la vida del paciente, donde el área de centro quirúrgico es considerada un servicio crítico y enormemente estresante, debido a la cantidad de pacientes, la presión de tiempo entre cirugías, las emergencias que se presentan durante el acto quirúrgico, y el riesgo de muerte demandando alta responsabilidad al cuidado de los pacientes críticos generando agotamiento físico y mental.

La dificultad de investigar el síndrome de burnout en personal de enfermería en un sitio específico de sala de operaciones está relacionada con la respuesta de investigar los transcurso para emplear el nivel de vida laboral en el contexto actual y las demandas laborales del personal de salud. Esto se muestra en el deterioro de la salud, los cambios de ánimo, las deprecaciones de los pacientes, la sobrecarga laboral, la incertidumbre y el peligro de contaminación al estar en contacto con los pacientes.

Realizar este estudio sobre el síndrome de burnout es importante en instrumentadoras quirúrgicas, contribuyendo a que exista una evidencia institucional y diseñar un modelo nuevo de organización en el sector salud, brindando atención de calidad a los pacientes y previniendo el síndrome de Burnout de la enfermera quirúrgica. El personal de enfermería que trabaja en sala de operaciones debe tener ciertas cualidades y características que lo ayuden a enfrentar o destacar escenarios generadores de estrés que contribuyan al cuidado de calidad y calidez al paciente. La enfermera quirúrgica debe implementar mecanismos para afrontar efectivamente el estrés y prevenir efectos psicológicos devastadores que perjudican la labor que realiza, así como la calidad de vida de los pacientes.

El modelo de Adaptación al estrés de Callista Roy (1970) La capacidad de adaptarse a los cambios físicos y psicológicos fue observada por Roy en su trabajo. Con cuatro modelos adaptativos, la enfermera puede evaluar las

conductas humanas provocadas por el estrés: Enfrentar es estrés de manera fisiológica empleando métodos para controlar sus reacciones; el enfoque de autoconcepto grupal se enfoca en aspectos espirituales y psicológicos. La forma en que se desempeña un rol está relacionada con la adaptación social, la capacidad de actuar y el desarrollo de sus actividades laborales (29).

En 1974, Herbert Freudenberger describió por primera vez el síndrome de agotamiento describiéndolo como una "sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por excesivas exigencias de energías, recursos personales o fuerza mental del trabajador"(30).

Edelwich y Brodsky (1980) señalan que las carreras asistenciales, como enfermería, presentan 4 fases de sintomatología de agotamiento. La primera fase comienza con entusiasmo al comenzar un nuevo trabajo con grandes oportunidades, la estancación que surge como resultado del incumplimiento de las expectativas, luego llega la etapa siguiente que está dominada por la insatisfacción. Finalmente, la cuarta etapa se caracteriza por la indiferencia debido a la falta de técnicas de afrontamiento de la frustración del colaborador. Esta indiferencia hace que emociones de aislamiento y falta de interés en el trabajo, así como comportamientos de evitación e impedir la actividad profesional (31).

Según Brill (1984) un individuo sin otra alteración psicopatológica más grave puede experimentar un estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo. En un lugar de trabajo en el que anteriormente había logrado rendimientos objetivos y satisfacción personal, pero que ya no puede hacerlo si no es por ayuda externa o modificación profesional, y que se ajusta a las expectativas previas. CroninStubbs y Rooks (1985) sugieren una respuesta emocional y conductual insuficiente a los estresores del trabajo. Según Smith, Watstein y Wuehler (1986), el agotamiento narra un patrón inconsistente de señales, comportamiento y formas (32).

Algunos años más tarde, Maslach y Jackson amplían el concepto de agotamiento al decir que es una respuesta al estrés continuo en el trabajo, que se compone de actitudes y emociones negativas hacia los demás, así como hacia el rol profesional. La doctora Maslach concluye que el agotamiento se configura como

"un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal" porque es un síndrome caracterizado por encontrarse emocionalmente agotado (33).

Por lo tanto, el objetivo de este estudio es determinar el síndrome de agotamiento en el personal de enfermería que trabaja en la sala de operaciones de un Hospital en Lima, Perú, en el año 2024.

II. MATERIALES Y METODOS.

2.1. ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

La actual investigación utilizará un método cuantitativo para evaluar el nivel de la variable. Además, utilizará un diseño no experimental porque la variable se observará sin intervención en lugar de ser manipulada o controlada. El estudio será descriptivo describiendo la variable de estudio. Además, al aplicar el instrumento y recopilar datos, se utilizará un corte transversal (34).

2.2 POBLACION MUESTRA Y MUESTREO

La población y muestra censal estará conformada por 50 enfermeros y enfermeras que trabajan en sala de operaciones de un Hospital en Lima – Perú y de forma intencional y por conveniencia se tomará a toda la población de enfermeras que laboran en centro quirúrgico, desde junio a setiembre del 2024.

Criterios de inclusión:

- Enfermeras de un Hospital en Lima Perú, que deseen participar voluntariamente.
- Enfermeras que estén trabajando de manera activa en el área de Sala de un Hospital en Lima Perú.
- Enfermeras que estén laborando más de un mes en el área de sala de operaciones.
- Trabajadores que acepten firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión.

- Enfermeras de un Hospital en Lima Perú que se encuentren con licencia o realizando trabajo remoto.
- Encuestas que tengan datos incompletos.

MUESTRA

La población total que utiliza los criterios de elección en esta investigación se representará con una muestra censal. La muestra estará compuesta por enfermeras que se especializan en quirúrgicas.

2.3. VARIABLES DE INVESTIGACION.

La variable en cuestión es:

El síndrome de Burnout en el personal de enfermería en centro quirúrgico.

DEFICION CONCEPTUAL

Malash considera el agotamiento como un síndrome psicológico, el agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución de la realización personal que pueden experimentar las personas normales. Esto significa que cuando se dice que un profesional está "quemado", se refiere a que una situación circunstancial (laboral, familiar o social) lo ha superado y ha agotado su capacidad de reacción adaptiva (35)

DEFINICION OPERACIONAL

El síndrome de agotamiento es una respuesta al estrés laboral persistente que experimentan las enfermeras que trabajan en un centro quirúrgico en un hospital de Lima, Perú. Este síndrome se evaluará mediante el Malash Burnout Inventoty y sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

2.4. TECNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

Debido a que se aplica un cuestionario a una cantidad precisa de muestras, el método de encuesta se utilizará en este estudio para recopilar datos.

Maslach y Jackson validaron el inventario de agotamiento de Maslach (MBI) en español en 1996. El inventario de agotamiento de Maslach fue creado por

Cristina Maslach en 1986 y se utilizó como herramienta de recopilación de datos para la variable principal del síndrome de agotamiento.

El instrumento tiene veintidós componentes relacionados con tres dimensiones: despersonalización (DP), agotamiento emocional (AE) y bajo sentido de logro personal (RP).

Cansancio o agotamiento emocional. Está compuesto por nueve preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). Valorará sentirse emocionalmente agotado por las demandas del trabajo.

La falta de personalidad se compone de cinco ítems (5, 10, 11, 15, 22) que valora cómo cada uno reconoce cualidades de distanciamiento y frialdad.

Subescala de triunfo propio. Es compuesto por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

El instrumento mencionado ofrece seis opciones de respuesta en la escala de Likert.

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 de puntuación.

La puntuación más alta se otorga a la subescala de agotamiento emocional. 54.

La subescala de despersonalización tiene la puntuación más alta. La subescala de realización personal puede recibir un máximo de 48 puntos (36).

VALIDES Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Los métodos utilizados para calcular las variables del estudio fueron validados por la autora Carbajal en su investigación titulada “Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital del Minsa de Lima, 2023” en el año 2023. Existe una variedad de

enfoques para obtener la validez de los instrumentos, pero para el presente estudio se utilizaron el juicio de expertos para evaluar la validez, donde utilizaron el estadístico V de Aiken, cuyos valores van desde 0 hasta 1 y el valor más apropiado es 1 (37).

os expertos evaluaron la validación del instrumento que mide el Síndrome de Burnout. Según la investigación de Pacheco A., expertos validaron el instrumento para una población de enfermeros de un hospital en Perú en 2022.

Pacheco A. Informó que llevó a cabo una prueba piloto para determinar la confiabilidad del primer instrumento, y obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.78, un índice que garantiza la confiabilidad del instrumento (38).

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinación previa para la recolección de datos.

Después de que la Universidad María Auxiliadora (UMA) apruebe la investigación, se solicitará la recopilación de datos a través de una solicitud dirigida a la dirección de la institución para obtener un documento que acredite que soy alumno de la especialidad en la que se lleva a cabo la investigación. Una vez que se obtenga ese documento, se incluirá en una solicitud dirigida a un Hospital en Lima para obtener autorización y acceso al servicio de centro quirúrgico. Solo de esta manera se podrá acceder al servicio.

2.5.2. Aplicación del instrumento de recolección de datos.

Después de recibir la aprobación de dirección del hospital, utilizaremos el instrumento para medir la variable y recopilar datos. Antes, se dará una explicación a los participantes sobre el propósito del estudio y su importancia y ventajas. Se completará el cuestionario en un plazo de 25 a 35 minutos, luego se verificará que se haya completado correctamente.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El análisis descriptivo se utilizará para describir los datos recolectados y obtener parámetros que permitan comprender los detalles de los datos. Los datos se ingresarán y procesarán en el estadístico SPSS para que se puedan analizar con precisión porcentual o numérica en tablas y gráficos.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Se solicitará información a las oficinas directivas pertinentes, incluido el objetivo a alcanzar, para llevar a cabo este estudio.

Principio de autonomía.

Caracterizado por el grado de independencia, que se enfoca en la toma de decisiones individuales, esto implica respetar las creencias y costumbres de una persona, evitando imposición de ideas (39).

Principio de beneficencia

Producir y mantener el bien, evitando o reduciendo la probabilidad de causar daño a las personas es lo que se conoce como principio moral (40).

Principio de no maleficencia

La total prohibición de causar o producir daños de forma intencional, evitando hacer el mal, es el principio fundamental de la moral (41).

Principio de justicia

Basado en la igualdad y equidad de todos, tratando a todos de manera amable y cordial (42).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2024											
	JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	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												

REFERENCIAS

1. Zúñiga C. “Factores que contribuyen al estrés laboral de los enfermeros del centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión en Pasco 2021” Tesis de Licenciatura [Internet] 2022 [Citado el 01 de julio del 2024] Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/998>
2. Cassiani S, Jiménez M, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija H. La situación de la enfermería en el mundo durante la pandemia de COVID-19 y en la Región de las Américas. Rev Panam Salud Publica [Internet]. 2020 [Citado el 02 de julio del 2024]. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52081/v44e642020.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
3. OMS. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” Médicos y pacientes.com. [Internet] 2019 [Citado el 01 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado/>
4. OPS. Hay que hacer más para proteger al personal de enfermería mientras aumentan los casos de COVID -19 en las Américas. [Internet] 2019 [Citado el 01 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/4-5-2022-hay-que-hacer-mas-para-proteger-al-personal-enfermeria-mientras-aumentan-casos>
5. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet] 2019 [Citado el 01 de julio del 2024]. Disponible en: [file:///C:/Users/James/Downloads/wcms_475146%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/James/Downloads/wcms_475146%20(1).pdf)
6. Carbajal Mogollón M. “Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital del Minsa de Lima, 2023”. Tesis Especialidad [Internet] 2023 [Citado el 18 de julio del 2024]. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11402/T061_46266313_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Estrada Peralta G. "Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico de un hospital nacional del Callao, 2023" [Tesis Especialidad en Internet]. [Lima]; Universidad Norbert Wiener; 2023 [Citado el 18 de julio del 2024]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11264/T061_41710691_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Lozano V. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. 2021. [Citado el 02 de julio del 2024]. 2016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3720/372066680001/372066680001.pdf>
9. Dialnet. Revista Sanitaria de Investigación, Síndrome de burnout en profesiones sanitarias. Enfermería y medicina como población diana. 2021. [Citado el 02 de julio del 2024]. 31p. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8277533>
10. 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 09 de julio de 2024]; Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/382631/280101>
11. Arceles Tapia M, Caballero Mondragon L. Factores relacionados al estrés en enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico, Hospital de Apoyo II-2 Sullana, 2023 [Tesis Especialidad en Internet]. [Trujillo]; Universidad Antenor Orrego; 2023 [Citado el 02 de julio del 2024]. 31p. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/26251/RE_P_YENNY.ARCELES_LUCIA.CABALLERO_ESTRES.DE.ENFERMERO_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Naciones Unidas. El impacto del COVID -19 en América Latina y El Caribe, 2020. [Citado el 02 de julio del 2024]. 31p. Disponible en: <https://comunidades.cepal.org/desarrollosocial/sites/desarrollosocial/files/2020-08/EI%20impacto%20del%20COVID-1920en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe.pdf>
13. 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 [Internet]. 2020 [Citado el 02 de julio del 2024] Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/213/21369313003/html/>
14. Guzmán Olivares E. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en área críticas de un Hospital de Lima Sur 2022. Tesis de Licenciatura [Internet] 2022 [Citado el 02 de julio del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/911/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Zúñiga Tapia DC. Factores condicionantes al estrés laboral en profesionales de enfermería, centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2021. Tesis Especialidad [Internet] 2022 [Citado el 01 de julio del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/998>
16. Guzmán Córdova S. Toasa Ortiz F. entre otros. Nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. Revista [Internet]. 2022 [Citado el 02 de julio del 2024] Disponible en: [file:///C:/Users/James/Downloads/Dialnet-EINivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/James/Downloads/Dialnet-EINivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934%20(1).pdf)
17. Rojas Quiñones M. Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de una clínica de Lima, 2023. Tesis Especialidad [Internet] 2023 [Citado el 18 de julio del 2024]. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9795/T061_002455051_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Atalaya Tacilla M. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional de enfermería en centro quirúrgico de un hospital de Chachapoyas. Tesis Especialidad [Internet] 2022 [Citado el 07 de julio del 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96560/Atalaya_TME-SD.pdf?sequence=1
19. Huera Imbaquingo M. Artículo científico previo a la obtención del grado académico de magíster en enfermería con mención en enfermería quirúrgica. Tesis de Licenciatura [Internet] 2023 [Citado el 02 de julio del 2024]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/17610/1/UA-MQI-EAC-043-2024.pdf>
20. Jara Ávila P. Mancha Huamán E. Mendoza Ramón M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en tiempos de covid – 19 del centro quirúrgico del hospital regional docente materno infantil el Carmen, Huancayo. Tesis de Especialidad [Internet] 2022 [Citado el 07 de julio del 2024]. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6103/TESIS_2DAESP_JARA_MANCHA_MENDOZA_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Flores H, Muñoz D. Frecuencia del Síndrome de Burnout en personal asistencial de primera línea contra la pandemia de COVID-19 en un Hospital III de Lima. Tesis de Licenciatura [Internet] 2021; [citado el 07 de julio 2024] Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8969>
22. Huarcaya Bustamante Ely. Estrés y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Huancavelica, Tesis de especialidad [Internet] 2023; [acceso 18 de julio 2024] Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10654/T061_70093499_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

23. Huamán Sanches T. Relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital San José de chincha - junio 2023. Tesis de especialidad [Internet] 2023; [acceso 18 de julio 2024] Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2d765a82-774f-4e75-8bb6-b45782147205/content>
24. Manzanares Morveli P, Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Aurelio Diaz Ufano y Peral. Tesis de especialidad [Internet] 2023; [acceso 09 de julio 2024] Disponible en: https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1584/TRA_BAJO%20ACADEMICO-MANZANARES%20MORVELI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Quinto Mamani Y. Zarzosa Mezzich B. Síndrome de burnout en médicos y enfermeros de hospitales del Perú: una revisión de alcance (Scoping Review). Revista [Internet] 2024 [acceso 09 de julio 2024] Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15275/Sindrome_QuintoMamani_Yousel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Miranda Gacitua M, Morales Sánchez, Sáez Bernal P, Urrutia Pardo N, Valencia Zúñiga V. Factores asociados a burnout post pandemia en personal de salud. Tesis de Licenciatura [Internet] 2020 [citado el 07 de julio de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uvm.cl/server/api/core/bitstreams/cbcfb061-f8fb-4d79-83bc-7d41246c7d87/content>

27. Mostacero Florián E. Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de salud que labora en centro quirúrgico del Hospital de Caraz. Trujillo 2023. Tesis de Licenciatura [Internet] 2023 [citado el 29 de julio de 2024] Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c8e3b433-ca42-431d-9ab9-5c41c3289d3a/content>
28. Laveiro Inocente C. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Barranca Cajatambo, Barranca, Perú. 2020. Tesis de Licenciatura [Internet] 2021 [citado el 29 de julio de 2024] [internet]. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4687/T061_43882610_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Martín Julia. Qué es el burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional. Revista [Internet]. 2024 [citado el 07 Junio de 2024]; [Internet]. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>
30. Echeandía Machado C. Los factores psicosociales y el Burnout del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital de Lima durante la pandemia - 2022 Lambayeque. Tesis de Licenciatura [Internet] 2022 [citado el 29 de julio de 2024] [internet] Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8076/T061_40547601_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Torres Riascos L. El síndrome de burnout en los docentes y su implicación en la salud mental. Artículo de revisión. [Internet] Colombia 2022 [citado 28 Julio de 2024]; Disponible:
https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2315/SINDROME_BURNOUT_DOCENTES_IMPLICACION_SALUD_MENTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

32. Sanches Flores F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. [Internet] 2019 [citado 28 Julio de 2024]; Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
33. Lobo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. [revista en internet]. 2020.] Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/366/3662044011/html/>
34. Barrenechea M. “Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital II Essalud Cajamarca, 2022”. Tesis de Licenciatura [Internet] 2023 [Citado el 09 de julio del 2024 Disponible en: https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1561/TRA_BAJO%20ACADEMICO-BARRENECHEA%20ARIZA%2c%20MAR%c3%8dA%20MARCELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Gálvez Gonzales C. Síndrome de Burnout en estudiantes de segunda especialidad de enfermería en Centro Quirúrgico - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Tesis de Licenciatura [Internet] 2023 [citado el 07 de julio de 2024] Disponible en: file:///C:/Users/James/Downloads/G%C3%A1vez_Gonz%C3%A1les_Coty_Lizeth%20y%20Rojas_Bustamante_Wilinthong_Juan_Jos%C3%A9.pdf
36. Choy Gómez L. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de centro quirúrgico durante la pandemia de covid 19 del hospital santa gema de Yurimaguas, Loreto 2020. Tesis de Licenciatura [Internet] 2021 [citado el 28 de julio de 2024] Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4803/T061_44999075_S.pdf?sequence=1

37. Carbajal M. "Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico de un hospital del Minsa de Lima, 2023". Tesis de Licenciatura [Internet] 2023 [citado el 28 de julio de 2024] Disponible

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11402/T061_46266313_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

38. García M. Los principios de la bioética y la inserción social de la práctica médica. Revista de Administración Sanitaria Siglo XXI. Revista [internet] 2006 [Citado el 01 de junio de 2024] Disponible en:

<https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitariasiglo-xxi261-articulo-los-principios-bioetica-insercion-social-13091842>

39. Universidad de Chile. Principios generales de ética [sede web] Chile: Universidad de Chile; [Internet] 2020 [acceso el 12 de junio de 2024] Disponible en:

<https://www.uchile.cl/portal/investigacion/centrointerdisciplinario-de-estudiosen-bioetica/documentos/76256/principiosgenerales-de-etica>

40. Thomson J. Los principios de ética biomédica. Revista los principios de ética biomédica. Revista [Internet] [acceso el 01 de junio 2024] Disponible en: <https://www.scribd.com/document/539380594/>

41. Roncal Cuadros K. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en postpandemia de un Hospital Nacional, 2023. Tesis de Licenciatura [Internet] 2023 [citado el 28 de julio de 2024] Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9468/T061_46121753_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

42. Rojas Saldaña L. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del hospital regional docente de Cajamarca, 2022. Tesis de Licenciatura [Internet] 2022 [citado el 28 de julio de 2024]

Disponible:

<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1282/TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO-ROJAS%20SALDA%C3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variable

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº DE ITEMS	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Síndrome de Burnout	Es una manifestación del agotamiento físico, emocional y mental que se produce como resultado de una exposición prolongada al estrés laboral	Se medirá mediante cuestionario conformado por 22 preguntas en escala ordinal de cuatro alternativas.	Agotamiento emocional (AE) (entorno psicoemocional)	<p>Me siento agotado por mi trabajo.</p> <p>- Me siento cansado al final de jornada de trabajo.</p> <p>- Siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.</p> <p>- Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.</p> <p>-Siento que mi trabajo me está desgastando.</p> <p>- Me siento frustrado con mi trabajo.</p> <p>-Creo que estoy trabajando demasiado.</p> <p>-Trabajar con personas produce estrés.</p> <p>-Me siento acabado</p>	1, 2, 3. 6, 8, 13, 14. 16 y 20	Burnout Alto	Puntaje de 111 - 132
			Despersonalización (DP) (Estado físico)	<p>Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.</p> <p>- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.</p> <p>- Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.</p> <p>- Realmente no me preocupa lo que ocurra a mis pacientes.</p> <p>- Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas.</p>	5, 10, 11, 15 y 22	Burnout Moderado	Puntaje de 67 – 110
			Realización personal (RP) (Entorno social)	<p>Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes.</p> <p>- Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.</p> <p>- Creo que influyó positivamente en mi trabajo y en la vida de las personas.</p> <p>- Me siento muy activo.</p> <p>- Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes</p> <p>. - Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.</p> <p>- He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión. - En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.</p> <p>Creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas.</p>	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Burnout Bajo	Puntaje de 22 - 66

ANEXO 2: Síndrome de Burnout Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)

Autor: Maslach y Jackson

Estimado (a) especialista en salud, Se le pide que marque una opción en cada pregunta para expresar sus creencias o percepciones sobre el Síndrome de Burnout, ya que el objetivo de esta encuesta es determinar la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout. No hay respuestas incorrectas, y la encuesta es completamente anónima. Por lo tanto, su contribución a esta investigación es crucial.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

N°	Items	0	1	2	3	4	5	6
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
13	Me siento frustrado por el trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							

DESPERSONALIZACION								
05	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas							
REALIZACION PERSONAL								
04	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
07	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
09	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Siento que mis pacientes me culpan por alguno de sus problemas							

Gracias por su participación.

ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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 sala de operaciones de un hospital en Lima – Perú 2024"

Propósito del estudio: "Determinar el síndrome de burnout en licenciados de enfermería que laboran en centro quirúrgico de un Hospital en Lima Perú – 2024".

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.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Patricia J. López Cruz, coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora, ubicada en la Av. Canta Bello 431, San Juan de Lurigancho, correo electrónico:

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
☒ de DNI:	
☒ de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
NOMBRE Y APELLIDOS DEL INVESTIGADOR	Firma
☒ de DNI	
☒ teléfono móvil	
NOMBRE Y APELLIDOS DEL RESPONSABLE DE ENCUESTADORES	
☒ de DNI	
☒ teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	Firma o huella digital

Lima, ___ de ___ de 20__

*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.

Firma del
participante