



UMA
Universidad
María Auxiliadora

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

**SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE
QUILLABAMBA CUSCO, 2024**

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

AUTOR:

LIC. SORIA GUEVARA CINTHIA

[https://orcid.org/ 0009-0000-8661-1061](https://orcid.org/0009-0000-8661-1061)

ASESOR:

MG. FAJARDO CANAVAL MARIA DEL PILAR

[https://orcid.org/ 0000-0001-9942-0491](https://orcid.org/0000-0001-9942-0491)

LIMA – PERÚ

2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Cinthia Soria Guevara**, con DNI **41695677**, 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 y el desempeño laboral en los enfermeros del centro quirúrgico del hospital de Quillabamba Cusco, 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.

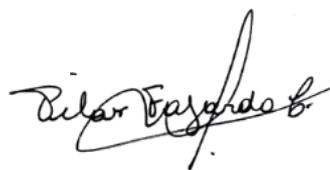
Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 7% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 29 días del mes de enero del año 2025



Soria Guevara Cinthia

DNI: 41695677



Mg. Fajardo Canaval María del pilar

DNI: 25697604

Cinthia Soria

TRABAJO ACADÉMICO

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  ENFERMERIA

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::1:3137137890

Fecha de entrega
25 ene 2025, 6:47 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
25 ene 2025, 6:51 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
TRABAJO_ACAD_MICO.docx

Tamaño de archivo
249.1 KB

40 Páginas

8,023 Palabras

46,313 Caracteres

7% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 7% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uma.edu.pe	4%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Maria Auxiliadora SAC	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnologica del Peru	<1%
6	Trabajos del estudiante	University of Cape Town	<1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS	10
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	14
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16
ANEXOS	23

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Matriz de operacionalización	24
Anexo B. Instrumento de recolección de datos	26
Anexo C. Consentimiento informado	31
Anexo D. Informe de originalidad.....	33

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros del centro quirúrgico del hospital de Quillabamba Cusco, 2024.

Materiales y métodos: Se desarrollará tomando el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, la muestra la conformaran 40 enfermeras, y como instrumentos se aplicará dos cuestionarios, el primero el Tes de Maslach de 22 items y 3 dimensiones para medir el Síndrome de Burnout y el segundo un cuestionario para medir el Desempeño laboral de 27 items y 5 dimensiones, los cuales fueron validados mediante análisis factorial dando como resultado un KMO= 0.894 y 0.918 y sobre la confiabilidad el primer cuestionario obtuvo el índice de 0.745 y el segundo de 0.923 ambos por medio del alfa de Cronbach, lo que indica que pueden ser aplicados a la muestra seleccionada. **Resultados:** Se hará uso del programa SPSS v26, software que permitirá realizar el análisis tanto descriptivo como la prueba de hipótesis para alcanzar el objetivo planteado, lo obtenido será expuesto en cuadros y gráficos, con su interpretación. **Conclusiones:** El resultado ayudara a identificar como se asocia el síndrome de burnout con el desempeño laboral en la muestra seleccionada.

Palabras clave: Síndrome burnout, desempeño laboral, enfermeras (DeCS/MeSH).

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between burnout syndrome and job performance in nurses at the surgical center of the Quillabamba Hospital, Cusco, 2024.

Materials and methods: It will be developed taking the quantitative approach, non-experimental and correlational design, the sample will be made up of 40 nurses, and as instruments two questionnaires will be applied, the first the Maslach Test of 22 items and 3 dimensions to measure Burnout Syndrome and the second a questionnaire to measure Job Performance of 27 items and 5 dimensions, which were validated by factor analysis resulting in a KMO = 0.894 and 0.918 and regarding reliability the first questionnaire obtained the index of 0.745 and the second of 0.923 both by means of Cronbach's alpha, which indicates that they can be applied to the selected sample.

Results: SPSS v26 will be used, a software that will allow both descriptive analysis and hypothesis testing to be carried out to achieve the stated objective. The results will be presented in tables and graphs, with their interpretation. **Conclusions:** The result will help to identify how burnout syndrome is associated with job performance in the selected sample.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, nurses (DeCS/MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

El contexto actual, debido a los desafíos de la globalización, competitividad y las secuelas que dejó la crisis sanitaria del 2019, demanda de la mayoría de sus profesionales un estado equilibrado a nivel físico y mental, sin embargo esta situación, se ve afectada, ya que los profesionales viven expuestos a un sin número de situaciones que perjudican su bienestar, una de estas son las presiones laborales lo que impacta de manera negativa en los trabajadores, siendo este el caso de la masa profesional enfermera que brinda atención en áreas críticas (1).

Según la Organización Mundial de la Salud, este tipo de situaciones puede causar en el trabajador cansancio crónico y agotamiento al cual se le conoce como Síndrome de Burnout, y se ha convertido un problema frecuente, por ello el indicado organismo desde el 2012, califica los cuadros de estrés crónico como la causa recurrente que ocasiona discapacidad laboral (2).

Otro dato, lo brinda la Organización de Naciones Unidas (ONU) refiriendo que, en China y Estados Unidos en el 2020, el alcance de población que padeció burnout llegó al 73% y el 59% respectivamente, provocando el incremento del ausentismo y disminución del nivel de productividad en los centros laborales (3).

En el contexto enfermero, en una investigación del 2019 en España, encontró en 1,346 enfermeras, que 39,7% tenía burnout, 37,1% con riesgo de padecerlo, esto trajo como consecuencia una baja satisfacción con su trabajo, y disminución de su desempeño laboral (4).

Un estudio en China del 2020, reveló que el 56.9% de enfermeras presentaron nivel regular de burnout, 67.8% con alto nivel de despersonalización, lo que indicaría que el SB estaba en aumento, ocasionando que los profesionales vean su entorno laboral como desfavorable para su salud y desempeño (5)

De igual forma en Irán, se encontró durante el 2021, que el burnout se incrementó considerablemente como consecuencia del alta demanda de pacientes en tiempos de pandemia, ocasionando que pasará del 42.3% al 75.4%, asociando esta situación a cuadros de ansiedad y bajo rendimiento en su trabajo (6).

En el contexto africano en Namibia, en el 2022, preciso que las enfermeras indicaron en casi un 80% que el burnout se presentó como consecuencia, de no contar con recursos suficientes para hacer su trabajo, número abrumador de pacientes, mala gestión administrativa en el hospital, esta situación comprometía su rendimiento, productividad y la calidad de la atención al paciente (7).

Así también entre profesionales de salud en Noruega, un estudio del 2024, refiere que el grupo con mayor prevalencia de burnout son las enfermeras, cuando la situación del hospital se incrementa en atención a pacientes, el burnout aumento en el 32% de los referidos profesionales (8).

En el contexto Latinoamericano, en México durante el 2020, 75% de sus ciudadanos que trabajan evidencian cuadros de síndrome de burnout, siendo los trabajadores de salud los más afectados, evidenciando problemas en su salud y en su entorno laboral, sobre todo en el cuidado al paciente (9).

Otro estudio realizado en Brasil, indicaron que casi un 60% de enfermeras de UCI en el 2021, presentaron en un hospital nacional, un alto nivel de burnout como producto de alta carga laboral, lo que impacto en el desempeño de sus labores (10).

En Ecuador, en el 2020, estudios realizados entre enfermeras que laboraban en cuidados críticos, hallaron que 71% presentó síndrome de Burnout alto, afectando mayormente al personal de edad mayor y mujeres, del mismo modo la presencia de este padecimiento provocó limitaciones para desempeñarse en su trabajo de forma óptima (11).

También se identificó en Cuba en el 2023, que la prevalencia del síndrome de burnout en enfermeras afecto la calidad de atención al paciente, asimismo genero un ambiente negativo en el trabajo, lo que ocasionaba una disminución de su buen desempeño laboral, 78.95% tenia un alto riesgo de padecerlo (12).

Entre enfermeras de la ciudad de Cali en Colombia, durante el 2023, que la incidencia del síndrome de burnout fue alto en 19.2% presentando cuadros de cansancio emocional, 7.69% alta despersonalización y 42% bajo nivel de realización personal, si bien el cuadro es bajo, existe riesgo que el personal lo desarrolle en el futuro, ya que al quedar desatendido podría conllevar a que el personal presente problemas en su salud y esto impacte en la realización de sus labores y atención al paciente (13).

En Perú, en el 2022, la situación no es tan diferente, en un grupo de 363 enfermeras de un hospital de Lima Este, presentaron en casi más del 50% niveles regulares de síndrome de burnout, lo que ocasionaba que las enfermeras no se encontraran satisfechas con la labor que desempeñaban (14).

De igual forma, en un hospital público de Arequipa durante el 2021, se detectó síndrome de burnout en 63% en enfermeras, siendo su desempeño laboral no óptimo como producto de este padecimiento, ya que las enfermeras a estar agotadas, cansadas, no realizaban sus labores con la misma dedicación y energía (15).

En Huancayo, en el 2021, también se encontró que el personal de enfermería de un hospital de Essalud, 40.4% presentaron cuadros de fatiga muy alta, 19.3% evidenció padecer Síndrome de Burnout, lo indicado llevaba a que el personal presente poca disposición para resolver problemas relacionados con la atención de sus pacientes (16).

En un estudio realizado en un hospital de Tumbes en el 2022, encontraron que 74.4 % de enfermeras presentaba Síndrome de Burnout moderado, ello como consecuencia de la sobre carga de trabajo, llevando a que no cumplan con su trabajo y se observe una disminución en su desempeño (17).

Del mismo modo, en el 2024, en un hospital de Chepén en Lambayeque, se encontró que 48% de enfermeras presentaban nivel regular de Síndrome de Burnout y 60% mantenía regular desempeño laboral, identificando una relación alta entre ambas, es decir cuánto más alto es el nivel de burnout el nivel de desempeño tiende a disminuir (18).

Como se ha explicado el síndrome de burnout ocasiona diversas situaciones del nada alentadoras para el personal enfermero, en este sentido el desempeño laboral es un aspecto que se ve claramente afectado por el referido padecimiento, en esta línea el desempeño laboral de un enfermero que presta servicio en el centro quirúrgico se encuentra plasmado de una serie de responsabilidades y actividades que al cometer un error, acarrea una situación que coloca en alto riesgo de vida, al paciente que viene siendo atendido.

Lo mencionado, se ha observado en el centro quirúrgico de un hospital público en Cusco, entre el personal de enfermería, en los últimos meses se ha multiplicado el

número de ausentismo al servicio, lo que ha ocasionado que se eleve la carga laboral, si bien se ha buscado apoyo de otro profesional, pero la ayuda es mínima porque no son especialistas en el área, asimismo hacia los último meses también se ha visto incrementada la labor administrativa, motivo por el cual el personal termina cansado de estar horas frente al computador.

A raíz de este panorama, es que se genera la oportunidad para realizar el presente estudio que buscará indagar como se asocia el síndrome de burnout con el desempeño laboral del personal enfermero del centro quirúrgico del hospital seleccionado.

Para profundizar en el tema, las siguientes líneas abordarán los conceptos de las variables planteadas, así se tiene, que cuando se menciona el término Síndrome de Burnout este hace referencia al padecimiento donde el individuo que lo presenta muestra reacciones negativas con las personas que lo rodean como consecuencia del estrés crónico que lo afecta (19)

Al respecto Otero menciona “el término burnout significa “queme laboral” o “síndrome de estar quemado”, y se asocia a la alteración o desorden de tipo psicológico propia de profesionales que trabajan directamente y brindan atención de manera regular a otras personas, como son las enfermeras” (20)

Por otro lado, entre las teorías que hacen el abordaje del Síndrome mencionado se tiene las que se asocian a la teoría organizacional, la misma que indica que cuando un trabajador presenta el SB es como consecuencia que dentro del ambiente laboral las condiciones y tensiones que tiene el trabajador le ocasiona un alto nivel de estrés que no puede controlar (21).

Del mismo modo, también se aborda la teoría sociocognitiva del yo, la cual explica que toda persona cuando se encuentra en un estado mental saludable confían en sus capacidades y autoeficacia para realizar las labores o funciones que le asignan de manera óptima, sin embargo, cuando presenta o padece burnout esto se ve alterado ocasionando en el sujeto, que estas creencias positivas se minimicen provocando que la persona se sienta desvalorizada (22).

Para analizar el síndrome de Burnout, esta se puede valorar desde tres aspectos o dimensiones:

Agotamiento emocional: Se le identifica como el cansancio que siente el profesional, el mismo que se manifestando de forma paulatina, es decir no es que aparezca de un momento a otro, en este sentido la persona que lo padece día a día se encontrará un tanto más desanimado, sin intención de no hacer nada, la palabra que usan frecuentemente para este aspecto es “desgastado, abrumado, acabado en su trabajo” (23).

Despersonalización: En el SB, estos aspectos se dan uno tras de otro, entonces primero el profesional sentirá agotamiento, este es como el estadio uno del burnout, luego de ellos experimentará una sensación de emociones negativas, y como consecuencia empezará a tener un trato un tanto hostil con las personas a su alrededor, a esto se le llama despersonalización (24).

Realización personal: Se asocia como la forma que tiene la persona para valorar su propio trabajo, pero de manera negativa, cuando la persona padece burnout en nivel severo o alto, sentirá que su trabajo o lo que hace no vale la pena, su autoestima es muy baja, en el contexto hospitalario esto podría ocasionar que no brinde el cuidado pertinente al paciente poniéndolo en riesgo (25).

En cuanto a la segunda variable o fenómeno propuesto, se tiene el desempeño laboral, el cual se define como “como el valor general esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado”, es decir las conductas que se observan en la persona cuando realiza su trabajo y que son pertinentes y fundamentales para alcanzar los objetivos esperados en la institución (26).

Por su parte la OMS, menciona que para lograr que el personal enfermero se desempeñe como espera la institución, realizando bien sus funciones y asegurando un cuidado de calidad al paciente, es necesario que el profesional cuente con las competencias requeridas para el área donde labora, es decir su atención será poniendo de manifiesto sus conocimientos científicos, sus habilidades técnicas y su cuidado con un enfoque humanizado (27).

Para analizar el desempeño laboral desde la teoría de enfermería, se ha tenido a bien considerar los principios de la teorista Patricia Benner, de aprendiz a experto, ya que

el mismo, refiere que durante la formación académica del enfermero hasta que ingresa al contexto laboral, este pasa por diferentes etapas, donde a medida que aprende y aplica lo aprendido, se va convirtiendo en un experto, de esta forma se deduce que su desempeño como enfermera en el centro laboral va mejorando de manera permanente, propiciando una mejor atención al paciente (28).

Sobre las dimensiones del desempeño laboral, se abordarán las siguientes:

Profesionalismo: Al abordar este aspecto, este se vincula con las competencias que tiene el profesional para desempeñarse en su labor, así como el conocimiento sobre las normas que rigen su institución, encontrándose los horarios, la ética en su actuar y por último su imagen personal, el uso correcto del uniforme, todos estos atributos juntos permitirán que el personal enfermero demuestre su calidad para brindar el cuidado (29).

Comunicación: Representa un atributo o habilidad que tiene el enfermero para lograr establecer una comunicación con predominio asertivo tanto con sus pacientes, los parientes de estos, sus compañeros, jefes, personal a cargo, etc., se debe tener presente que la comunicación es la base para crear lazos y conectar con las personas en el ámbito emocional, una habilidad muy requerida entre los profesionales enfermeros donde no solo ponen de manifiesto su habilidad comunicativa verbal, también la no verbal para expresar o demostrar sus opiniones (30).

Gestión: Este aspecto se encuentra asociado a como la enfermera, realiza actividades administrativas, haciendo un despliegue de conocimientos y habilidades propias de esta gestión tales como el liderazgo, coordinar con otras áreas como recursos humanos o financiera, o llevar a cabo análisis partiendo de los datos del paciente, bajo una orientación de investigación (31).

Proceso de enfermería: El proceso de atención, en sí que realiza el enfermero denota lo bueno o malo que puede ser su desempeño, para dicho este lo demostrará con su confianza y seguridad para realizarlo, en este sentido es necesario que el profesional se mantenga en constante preparación, sus conocimientos que va adquiriendo con parte de su formación y profesionalización son la base para realizar su proceso de atención de forma idónea (32).

Resolución de problemas: Las instituciones hoy en día apuestan por profesionales con un perfil orientado a la resolución de problemas, por tanto, en este aspecto, el

enfermero lo pone de manifiesto cuando valora que necesidades tiene su paciente como un sistema integrado y no solo observando la enfermedad o dolencia, ello le permitirá abordar dándole un orden de importancia, para atender al paciente en el tiempo preciso y oportuno, aplicando para ello sus saberes y experiencia (33).

Ahora bien, como parte del marco teórico, se hace un abordaje desde estudios previos relacionadas a las dos variables del estudio.

En el ámbito internacional, se expone el trabajo de Wang y colaboradores (34) realizado en China durante el 2023, con título “Relaciones entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en un sistema de atención de salud”, el estudio fue cuantitativo, correlacional, aplicaron diversos cuestionarios a 1200 profesionales de salud, entre ellos enfermeras, los resultados indicaron que cuanto mayor es el nivel de burnout menos óptimo es el desempeño, ello a razón que encontraron que el 53% presento nivel regular de burnout y el 45% indico que su desempeño no era el más favorable, concluyendo al respecto que es necesario buscar los mecanismos para reducir el burnout en el personal de salud ya que ello impacta en la calidad de atención y en su desempeño.

Días y colaboradores (35), en Ecuador, durante el 2022, el título de su estudio “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19”, con metodología de enfoque cuantitativo y correlacional, aplicaron a 80 enfermeras cuestionarios, encontrando que en el 53.8% había moderada prevalencia de burnout, sin embargo, el nivel de desempeño laboral fue alto en el 88%, asimismo hallaron relación directa, concluyendo que en la muestra pese a que los profesionales tiene un moderado burnout ello viene determinando su desempeño en el trabajo.

Asimismo, Mamani (36) en Bolivia en el 2022, realiza un estudio de título “Factores laborales asociados al síndrome de burnout en el profesional de enfermería en tiempos de pandemia por Covid19 en la unidad de terapia intensiva del hospital Obrero n°30 Apóstol Santiago II caja nacional de salud La Paz 2022”, siendo el estudio cuantitativo, aplico cuestionarios a 30 enfermeras, obteniendo como resultado que

80% presento nivel de burnout alto, ello a causa de que el 53% es porque siempre falta personal, 57% por falta de materiales, 63% no hay equipo de protección y 53% considera que las relaciones no son buenas. Concluye indicando que los factores indicados no permiten que las enfermeras tengan un desempeño óptimo y ello les está causando burnout.

A nivel nacional, Silva y Vicente (37) en Lima, 2023, en su investigación con título “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del instituto nacional de enfermedades neoplásicas – Surquillo, 2023”, bajo una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional, aplicaron dos cuestionarios a 40 enfermeras, y como resultado hallaron ambas variables se correspondían pero con una intensidad moderada, asimismo encontraron un nivel moderado de burnout en el 34% del personal y el desempeño laboral en nivel regular en el 54%, concluyendo que se debe mejorar las estrategias para evitar que el burnout avance en el personal de enfermería y ello perjudique su desempeño.

En la tesis de Zegarra y Atoche (38), en Lima durante el 2022, su estudio con título “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de Emergencia en un hospital de Ate Vitarte 2022”, bajo un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, aplicaron a una muestra de 80 enfermeros dos encuestas, como resultado hallaron que el 98.8% presento SB en nivel regular y el desempeño fue regular también en el 96.3%, por otro lado, encontraron relación significativa y directa entre las variables, concluyendo que el SB se asocia de manera con el desempeño laboral de la muestra estudiada.

Por último, Morales (39) en Huancayo en el 2022, en su tesis de título “síndrome de burnout y desempeño laboral de enfermeras en la clínica Rebagliati, Huancayo – 2022”, con un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional, aplica dos cuestionarios a 25 enfermeras, y como resultado obtuvo que el 44% tiene nivel regular de burnout, 32% desempeño bajo, y también relación significativa entre las variables, por lo que concluye que entre ambas variables existe relación, de ahí la importancia de que la institución realice acciones que promuevan ambientes laborales propicios,

evitando la sobre carga de trabajo, o los horarios extensos, que agotan al personal causando desempeño laboral bajo.

Referente a la importancia del estudio, a nivel teórico este buscará que fortalecer los conocimientos sobre los constructos expuestos, los cuales estarán sustentados en teorías, que buscan llenar los vacíos existentes, sobre todo en el escenario postpandemia. A nivel metodológico, tendrá un enfoque cuantitativo, no experimental, buscará dar respuestas a los objetivos haciendo uso de dos instrumentos que permitirán valorar a las dos variables para luego hallar su relación, con la seguridad que ambos son pertinentes ya que tienen la validez y confiabilidad requerida.

En el aspecto práctico, con los resultados se buscará demostrar que el síndrome de burnout es un factor que al desencadenarse contribuye a que el desempeño de las enfermeras, baje de ahí que su evaluación y detección es importante para no dejar que avance, ya que al no tener un buen desempeño se corre el riesgo que las enfermeras no brinden una buena calidad de atención a sus pacientes.

Por lo indicado el presente estudio tendrá como objetivo general: Determinar la relación entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital de Quillabamba Cusco, 2024.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se desarrollará bajo el enfoque cuantitativo, el cual permitirá medir las variables haciendo que estas tomen un valor numérico para ser analizadas mediante la estadística (40).

También se considerará el diseño en su desarrollo no experimental, puesto que el investigador observará las variables en su contexto natural, no interviniendo o manipulando alguna de ellas, en cuanto al nivel será correlacional puesto que el objetivo es hallar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral (41).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población de estudio estará conformada por 12 enfermeras, que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Quillabamba, según información brindada por el departamento de enfermería de la institución, por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual considera los criterios del investigador para la selección y el acceso a la unidad de análisis.

Dentro los criterios se tendrán a bien considerar.

Criterios de Inclusión:

- Licenciadas en enfermería nombradas o CAS que firmen el consentimiento informado.
- Licenciadas de enfermería que laboren en el servicio de centro quirúrgico del hospital seleccionado.

Criterios de Exclusión:

- Licenciadas en Enfermería que no firmen el consentimiento informado
- Licenciadas en Enfermería de áreas ajenas a la seleccionada
- Licenciadas en Enfermería que se encuentren de vacaciones o licencia
- Licenciadas en Enfermería de otros hospitales.

Muestra: Se usará el muestreo de tipo censal, por ser pequeña la muestra, se trabajará con toda la población.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Primera variable: Síndrome de Burnout

Definición conceptual:

Padecimiento donde el individuo que lo presenta en este caso la enfermera, muestra reacciones negativas con las personas que lo rodean como consecuencia del estrés crónico que lo afecta (19)

Definición operacional:

Se medirá la percepción que tiene las enfermeras que trabajan en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Quillabamba de Cusco, sobre tres aspectos relacionados a la presencia de burnout como son el agotamiento, la despersonalización y la realización personal.

Segunda variable: Desempeño laboral**Definición conceptual:**

Se define como el valor general esperado de los comportamientos de los empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado (26).

Definición operacional: Es la autoevaluación que se hace el personal de enfermería que trabajan en el servicio de centro quirúrgico del Hospital de Quillabamba de Cusco con respecto a sus competencias para desarrollar o desempeñarse adecuadamente en el trabajo, medido por medio de 5 dimensiones.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Como técnica en todo el estudio se empleará la encuesta, el cual es un medio rápido y sistematizado que permitirá recabar la información de manera precisa de ambas variables.

Como instrumento se emplearán dos cuestionarios, el primero medirá el Síndrome de Burnout y para este fin se utilizará el Test de Maslach muy conocido y utilizado a nivel mundial, en este caso precisará del adaptado de los autores Aranda et al. (23) que presenta 22 items y tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; las respuestas se darán en escala tipo Likert y van del 0 al 6, este instrumento se encuentra validado entre enfermeras mexicanas en el 2016, por medio del análisis factorial que dio como resultado un KMO= 0,894 y por la prueba de esfericidad de Bartlett ($p= 0,000$), también presentó un índice aceptable de confiabilidad realizado por medio del Alfa de Cronbach de 0.745.

El segundo instrumento es un cuestionario para medir Desempeño laboral tomado de Soares et al. (29), que cuenta con 27 items y 5 dimensiones: Profesionalismo, comunicación, gestión, proceso de enfermería y resolución de problemas, también con respuestas en escala Likert que van del 1 al 5.

Validez y Confiabilidad:

Fue validado entre enfermeras brasileras en el 2019, por medio del análisis factorial y dio un KMO: 0,918 y un valor de significancia por esfericidad de Bartlett de 0,001; sobre la confiabilidad este fue de 0.923 realizado a través del alfa de Cronbach.

2.5 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinación previa a la recolección de datos

Una vez que se obtenga la carta de la Universidad María Auxiliadora para presentarla al director del Hospital de Quillabamba, esta será presentada en el despacho correspondiente, y con la autorización que emitan se podrá iniciar las coordinaciones con el jefe del área de centro quirúrgico para explicar y dar por menores sobre los tiempos y días en que se podría aplicar las pruebas.

Con las indicaciones y gestiones respectivas, se procederá a contactar o reunir las enfermeras del área para explicar sobre el estudio, asimismo para aquellas que deseen apoyar se les entregará el consentimiento informado para que lo firmen en señal de aceptación.

2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos

Con el documento firmado, se procederá a entregarles los dos cuestionarios el tiempo estimado para su llenado será de 30 minutos, a medida que van respondiendo se recogerá las encuestas, que luego serán vertidas en las hojas de cálculo para ordenarlas y proceder con los análisis, se tiene estimado que la recolección total será en un plazo de dos semanas aproximadamente.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

Una vez completada toda la data, esta se organizará en tablas Excel, luego de ello se iniciará con el proceso de análisis estadístico, para ello se hará uso del software SPSS v26, en este se podrá realizar el análisis descriptivo de cada variable y sus

dimensiones, así como se realizará las pruebas de hipótesis, en este último punto esta prueba se podría hacer con r de Pearson o el Rho de Spearman, ello dependerá del tipo de la normalidad de la data, una vez concluido todo este proceso, los datos obtenidos se mostrarán en tablas, con sus gráficos pertinentes.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Durante toda la ejecución del trabajo, y sobre todo durante la aplicación de los instrumentos este será guiado bajo los principios bioéticos, los cuales rigen las investigaciones en salud, en este sentido se considerará:

Principio de autonomía, todas las enfermeras tendrán libre autonomía de decidir participar en el estudio, de desistir de no ser parte del mismo, se respetará esta decisión sin que ello le produzca consecuencias.

Principio de beneficencia; el estudio buscará por medio de sus resultados y hallazgos beneficiar a las enfermeras que participan, dando a conocer el nivel de burnout que tiene y como este se relaciona con su desempeño.

Principio de justicia, ningún participante será tratado de manera inadecuada, todos tendrán un trato equitativo, sin discriminación e inclusivo.

Principio de no maleficencia, ser parte del estudio no implicará para los profesionales enfermeros riesgo perjuicio alguno, en todo momento se les protegerá.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2024											
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	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	2024			TOTAL
	OCT	NOV	DIC	
Equipos:				
Computadora Portátil	3,000.00			3,000.00
	200			200
Disco Duro				
Economato:				
		50		50
Bolígrafo				
Tableros de madera		60		60
Hojas Bond A4 75 gr		35	35	70
Material de apoyo				
bibliográfico				
	200	30		230
Libros				
Copias fotostáticas	50	80	60	190
	50	100	50	200
Impresiones			350	350
Empastado				
Otros				
	30	30	50	110
Movilidad				
Viáticos	90	90	50	230
	20	15	15	50
Mensajería				
Recursos Humanos				
		100	100	200
Digitadora				
Imprevistos	50	100	150	300
TOTAL	3690	690	860	S/. 5,240.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo, 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BIY.pdf?s
2. World Health Organization (OMS). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet] 2016. [citado el 21 noviembre 2024]. Disponible en: <https://n9.cl/xs3z0s>
3. Organización de las Naciones Unidas. El efecto devastador del COVID-19 en la salud mental. [Internet] 2021 [citado 21 noviembre 2024]. Estados Unidos. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2021/11/1500512>
4. Gómez L, Vara P, Sánchez M. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. Metas de enfermería [Internet] 2019 citado 21 noviembre 2024]. 22(4), 78. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6898052>
5. Kabakleh Y, Zhang J, Lv M, Li J, Yang S, Swai J. Burnout and associated occupational stresses among Chinese nurses: A cross-sectional study in three hospitals. PLoS ONE [Internet] 2020. [citado 21 noviembre 2024]. 15(9): 1-10. Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238699>
6. Zakeri M, Rahiminezhad E, Salehi F, Ganjeh H, Dehghan M Burnout, Anxiety, Stress, and Depression Among Iranian Nurses: Before and During the First Wave of the COVID-19 Pandemic. Front. Psychol. [Internet] 2021 [citado el 21 noviembre 2024]. 12:1-9. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.789737/full>

7. Ashipala D, Nghole T. Factors contributing to burnout among nurses at a district hospital in Namibia. *Journal nurs management* [Internet] 2022. [citado el 21 noviembre 2024]. 30(7), 2982-2991. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.13693>
8. Hovland I, Skogstad L, Diep L, Ekeberg O, Ræder J, Stafseth S, Lie I. Burnout among intensive care nurses, physicians and leaders during the COVID-19 pandemic: A national longitudinal study. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*. [Internet] 2024 [citado el 21 noviembre 2024]. 68:1426–1435. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/aas.14504>
9. Cáceres R. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un hospital de Lima, 2023. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de la Salud] Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121990>
10. Meneguín S, Ignácio I, Pollo C, Honório H, Patini M, de Oliveira C. Burnout and quality of life in nursing staff during the COVID-19 pandemic. *BMC nursing* [Internet] 2023. [citado el 21 noviembre 2024]. 22(1): 1-8. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01168-7>
11. Quitio C. Identificación del síndrome burnout en personal de enfermería de cuidados críticos hospital Alfredo Noboa Montenegro durante el covid-19. [Tesis para optar el grado de maestría en enfermería] Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2020. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15982/1/UA-MEC-EAC-0106-2022.pdf>
12. Beltrán D, Casado P, Aymé G, Camúe V, Moreno Y, Fernández I. Síndrome de Burnout y su influencia en la calidad de atención de enfermería en el servicio de urgencia. *Arch Hosp Univ "Gen Calixto García"*. [Internet] 2023 [citado el 21 noviembre 2024];11(3):505-16. Disponible en: <https://revcalixto.sld.cu/index.php/ahcg/article/view/1159>

13. Ulabbarri J, Palencia D, Ordóñez N, Campaz, M, Baron, N, Castellanos A, Rivera J. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería de una uci neonatal en un hospital de tercer nivel para el año 2023 en la ciudad de Cali. [Tesis de grado para optar al título de especialista en administración de la salud]. Colombia: Universidad Católica de Manizales; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/4144/1/UlabarriValenciaJinaLizeth_2023_EAS.TG.pdf
14. Ilasaca-Ortega J, Epiquien-Rojas R, Diaz-Orihuela M, Alberca-Lonzoy A. Burnout, estrategias afrontamiento y satisfacción laboral en enfermeros. Horizonte sanitario [Internet] 2023[citado el 21 noviembre 2024]; 22(3), 643-649. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592023000300643&script=sci_arttext
15. Mojonero J, Rosas M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado Arequipa 2021. [Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Chicha: Universidad Autónoma de Ica, 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1562/3/Magaly%20Daleska%20Rosas%20Hilario.pdf>
16. Cuyutupa G. Cervantes B. Fatiga por compasión y síndrome de burnout en enfermeras en el área de emergencia y oncología de EsSalud-Huancayo 2021. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes; 2023. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6145/T037_71742503-76423005_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Arana L. Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en el personal de salud de un Hospital de Tumbes, 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Piura; Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107460/A_rana_ALA-SD.pdf?sequence=1

18. Ballena C, Cruz A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un Hospital Público de Chepén. [Tesis para optar el título de profesional de Licenciada en Enfermería]. La Libertad: Universidad Nacional de Trujillo; 2024. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/52d4d006-da12-41fd-98a8-3eba1e5b6eb3/content>
19. Quintero-Febles J, Reyes-Abreu G, Suárez-Daroca P, Rodríguez-García M. Estrés y Burnout, Evolución histórica. Rev EGGLE [Internet]. 2020; 7(16): 92-104. Disponible en : <https://www.revistaegle.com/index.php/eglerev/article/view/122>
20. Otero- López J. Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria. Diaz de Santos, 2015 Madris. 1 edicion Disponible en: <https://n9.cl/f8ebw>
21. Ávila A. ¿Estrés en las y los docentes de secundaria? Congreso Int Educ. [Internet] ; 1-14. Disponible en: http://cie.uach.mx/cd/docs/area_08/a8p3.pdf
22. Olivares V, Gil-Monte P. Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). Rev Ciencia Trabajo [Internet]. 2009; 11(33): 160-167. Disponible en: <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/77530/056718.pdf?sequence=1>
23. Aranda C, Pando M, Salazar J. Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. Rev Salud Uninorte. [Internet] 2016; 32 (2): 218-227. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522016000200005
24. López M., García S, Pando M. Psychosocial risk factors and burnout in economically active population of Lima, Perú. Ciencia & trabajo [Internet] 2014; 16(51), 164-169. Disponible en:

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>

25. Jiménez P. Síndrome de Burnout en personal de salud de Unidades de Medicina Crítica. Cambios Rev. Med. [Internet].2018; 17(2):34-39. Disponible en: <https://doi.org/10.36015/cambios.v17.n2.2018.301>
26. Shafique I, Kalyar M, Ahmad B. The nexus of ethical leadership, job performance, and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. Journal Interdisciplinary Descrip Complex Systems. [Internet]. 2018; 16(1): 71-87. Disponible en: <https://hrcak.srce.hr/file/291015>
27. World Health Organization. Informe sobre la salud en el mundo: colaboremos por la salud. [Internet] 2006. [Consultado el 23 noviembre 2024]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43434>
28. Izquierdo E, Martínez M, Ramírez B. Evidencia empírica de la Teoría de Patricia Benner en la labor profesional de los Licenciados en Enfermería. Rev Haban Cienc Méd [Internet]. 2016; 15(4): 642-650 [Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2016000400015&lng=es
29. Soares M, Leal L, Resck Z, Terra F, Chaves L, Henriques S. Competence-based performance evaluation inhospital nurses. Rev. Latino-Am. Enfermagem. [Internet]. 2019; 27:1-9. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?format=pdf&lang=es>
30. Hernández-Pérez R, Hernández-Núñez A, Molina-Borges M, Hernández-Sánchez Y, Señán-Hernández N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2020; 36(4):1-10. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400013&lng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400013&lng=es)

31. Bautista L, Jimenez J, Meza J. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula de Santander. Rev Cien y Cuid. [Internet] 2012; 9(2):64-70. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340>
32. Jameel A, Ahmad A. The Effect of Transformacional leadership on Job Satisfaction among Academic Staff. International Business Information Management Association [Internet] 2019; 1: 828-840. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3514442
33. Lázaro C. Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las (os) enfermeras (os) en el Hospital Regional-Nuevo Chimbote, Ciencia Latina Rev Cient Multidisciplinar [Internet] 2023(2), 10544-10559. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/61362019>
34. Wang X, Cao F, Yuanqing C, Caiyun Z, Fei Z, Yixiang H, Abedul E. Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. Front. Psychol. [Internet] 13:1-12. Disponible en: [10.3389/fpsyg.2022.992258](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258)
35. Dias S, Garcia S, Yañez A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19. Horiz Enferm. [Internet] 2022. 33(2):123-131 Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf>
36. Mamani O. Factores laborales asociados al síndrome de burnout en el profesional de enfermería en tiempos de pandemia por Covid19 en la unidad de terapia intensiva del hospital Obrero n°30 Apóstol Santiago II caja nacional de salud La Paz 2022. [Tesis para optar al título de Especialista en Enfermería en Medicina Crítica y Terapia Intensiva] Bolivia: Universidad de San Andrés; 2023. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/31107/TE-2075.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Silva E. Vicente V. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía menor del instituto

- nacional de enfermedades neoplásicas – Surquillo, 2023. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia en salud] Callao, Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8241/TESIS%20MAESTRIA%20SILVA%20SULCA%20EVELYN%20MELISSA%20Y%20VICENTE%20HUAMAN%20VICTOR%20HUGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Zegarra E, Atoche M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de Emergencia en un hospital de Ate Vitarte 2022. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en enfermería] Huancayo: Universidad Roosevelt; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1772/REPORT%20ATOCHE%20-%20ZEGARRA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
39. Morales J. Síndrome de burnout y desempeño laboral de enfermeras en la clínica Rebagliati, Huancayo – 2022. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería] Huancayo; Universidad Nacional del Centro del Perú; 2022. Disponible en: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/9677/T010_71497663_T.pdf?sequence=1
40. Chaves, A. La utilización de una metodología mixta en investigación social. En: Kenneth Delgado, Santa Gadea, Walter Federico Gadea, Sara Vera - Quiñonez, coordinadores. Rompiendo barreras en la investigación. [Internet] 1ª ed. en español. Machala, 2018. p. 164-184. [citado 2 de diciembre 2024] Disponible en: <https://n9.cl/xgevk>
41. Rovetto, C. Metodología de la Investigación. [Internet] Panamá, Universidad Tecnológica de Panamá, 2018. [citado 2 de diciembre 2024]. Disponible en: <https://ridda2.utp.ac.pa/bitstream/handle/123456789/13472/Folleto%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo A. Matriz de operacionalización

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE QUILLABAMBA CUSCO, 2024								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Síndrome de Burnout	Ordinal	Padecimiento donde el individuo que lo presenta en este caso la enfermera, muestra reacciones negativas con las personas que lo rodean como consecuencia del estrés crónico que lo afecta (19)	Se medirá la percepción que tiene las enfermeras que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital de Quillabamba de Cusco, sobre tres aspectos relacionados a la presencia de burnout como son el agotamiento, la despersonalización y la realización personal	<p>D1: Agotamiento emocional</p> <p>D2: Despersonalización</p> <p>D3: Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga crónica • Problemas de digestión • Cansancio • Aislamiento a los demás. • Fastidio al atender a los pacientes • Insensibilidad • Inquietud • Sentimientos de tristeza • Problemas de concentración 	<p>1,2,3,4,5 6,7, 8,9</p> <p>9,10,11,12,13, 14,15,16,17</p> <p>18,19,20,21,22</p>	<p>0: Nunca</p> <p>1: Pocas veces al año o menos</p> <p>2: Una vez al mes o menos</p> <p>3: Una pocas veces al mes o menos</p> <p>4: Una vez a la semana</p> <p>5: Pocas veces a la semana</p> <p>6 : Todos los días</p>	<p>Nivel de conocimientos bajos:</p> <p>0-20</p> <p>Nivel de conocimientos bajos:</p> <p>21-40</p>
		Se define como el valor general esperado de los comportamientos de los	Es la autoevaluación que se hace el personal de enfermería que trabajan en el centro	D1: Profesionalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Apariencia • Compromiso • Conocimiento 	1.2.3.4.5	1: Nunca	Bajo desempeño 27-63

Desempeño laboral	Ordinal	empleados llevados a cabo en el transcurso de un período de tiempo determinado (26).	quirúrgico del Hospital de Quillabamba de Cusco con respecto a sus competencias para desarrollar o desempeñarse adecuadamente en el trabajo, medido por medio de 5 dimensiones	D2: Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad • Seguridad 	6,7, 8,9,10,11	2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Moderado desempeño 64-100 Alto desempeño 100-135
				D3: Gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad administrativa • Liderazgo • Investigación 	12,13,14,15,16,17		
				D4: Proceso de enfermería	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico • Procedimientos 	18.19.20.21.22		
				D5: Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar • Prioridades • Tiempo 	23,24,25,26,27		

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE TEST DE MASLACH (BURNOUT)

Buenos días, por favor responda con total sinceridad, sus datos serán tratados de forma confidencial ya que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación. Si tienes alguna duda, pregúntele a la persona a cargo. Agradecemos su colaboración.

DATOS GENERALES:

1. Edad: _____ años
2. Sexo: () Femenino () Masculino
3. Estado civil: _____
4. Tiempo de servicio: _____ años

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo con su experiencia laboral, marcando con una equis (X) sobre el número que le corresponda, siguiendo la escala que se presenta:

Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

N°	Ítem	0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento emocional								
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	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.								
5	Me siento "quemado", "fatigado" por el trabajo								
6	Me siento frustrado por mi trabajo								
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce mucho estrés.								
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								
Realización personal									
10	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes								
11	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes								
12	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros								
13	Me encuentro con mucha vitalidad								
14	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes								
15	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.								
16	He realizado muchas cosas que merecen la pena este trabajo.								
17	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.								
Despersonalización									
18	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.								
19	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.								

20	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
21	Realmente no me importa lo que le ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE COMPETENCIAS (CEC)

INSTRUCCIÓN: A continuación, se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo con su experiencia laboral, marcando con una equis (X) sobre el número que le corresponda, siguiendo la escala que se presenta:

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Profesionalismo						
1	Cuido mi apariencia personal y postura profesional					
2	Estoy comprometido con la puntualidad y la carga horaria laboral					
3	Cumplo y hago cumplir las normas y reglamentos de la clínica					
4	Tengo compromiso con las directrices éticas de la profesión					
5	Tengo el conocimiento conceptual de la enfermería (familiaridad con las ciencias básicas y conceptos teóricos de la enfermería)					
Comunicación						
6	Tengo una buena comunicación con pacientes y sus familiares					

7	Tengo una buena comunicación con médicos y demás miembros del equipo multidisciplinario					
8	La comunicación con mis compañeros es favorable					
9	Mantengo la seguridad de mis pacientes					
10	Realizó adecuadamente la documentación de las actividades de la enfermería					
11	Comunicó las actividades al equipo de enfermería					
Gestión						
12	Mantengo buena comunicación con el personal administrativo de la clínica (sector de recursos humanos y finanzas)					
13	Participo en investigaciones científicas o aplicación de resultados					
14	Genero nuevos conocimientos relacionados con el desarrollo de la profesión					
15	Poseo habilidades administrativas y de rendimiento de cuentas					
16	Tengo entusiasmo y motivación en la conducción de las actividades de enfermería					
17	Aplico de manera apropiada la filosofía y procedimientos hospitalarios					
Proceso de enfermería						
18	Tengo seguridad en la implementación de las habilidades de enfermería					
19	Me mantengo actualizada del conocimiento en el área de la enfermería					
20	Tengo conocimiento de las etapas del proceso de enfermería					
21	Tengo habilidad para ejecutar las etapas del proceso de enfermería					
22	Cuento con la capacidad para realizar diagnósticos de enfermería precisos					
Resolución de problemas						

23	Tengo habilidad para evaluar las necesidades del paciente biológicas, psicológicas, sociales y espirituales					
24	Tengo habilidad en establecer prioridades en la asistencia al paciente					
25	Ejecuto las responsabilidades de enfermería basadas en la fundamentación científica apropiada					
26	Realizo un manejo adecuado de pacientes críticos					
27	Hago uso eficiente del tiempo en el trabajo					

Anexo C. Consentimiento informado

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO/TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Se le invita a participar en el presente estudio o investigación. Antes de considerar su participación, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DE QUILLABAMBA CUSCO, 2024”

Nombre de los investigadores principales: **SORIA GUEVARA CINTHIA**

Propósito del estudio: Determinar la relación entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en los enfermeros del centro quirúrgico del hospital de Quillabamba Cusco, 2024.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal), lo cual 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 protegida. Solo los investigadores podrán conocerla. Además, 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 Cinthia Soria Guevara, quien es el investigador principal del proyecto.

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 a
....., Presidente del Comité de Ética de la....., ubicada en la, 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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
CINTHIA SORIA GUEVARA	
Nº de DNI:	
41695677	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
984363912	
Correo electrónico	
csoriaguevara@gmail.com	
Nombres y apellidos del investigador	Firma
CINTHIA SORIA GUEVARA	
Nº de DNI	
41695677	
Nº teléfono móvil	
984363912	

Nombres y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
CINTHIA SORIA GUEVARA	
Nº de DNI	
41695677	
Nº teléfono	
984363912	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, XX de XXXXX de 2024

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

.....

Firma del participante

Anexo D. Informe de originalidad