



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**

Facultad de  
**ENFERMERÍA**

SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN  
HOSPITAL NIVEL III - 1 EN LIMA, 2025

BURNOUT SYNDROME AND ITS INFLUENCE ON THE WORK PERFORMANCE  
OF NURSING PROFESSIONALS IN THE SURGICAL CENTER OF A LEVEL III - 1  
HOSPITAL IN LIMA, 2025

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO  
QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO

AUTOR

BETSABE KELITA CASTILLO ZELAYA

ASESOR

ALICIA HERMELINDA CAÑA HUAMAN

LIMA – PERÚ

2026



**ASESOR DE TRABAJO ACADÉMICO**

**ASESOR**

Mg. ALICIA HERMELINDA CAÑA HUAMAN

Departamento Académico de Enfermería

ORCID: 0009-0004-0030-8539

**Fecha de aprobación:** 20 de enero de 2026

**Calificación:** Aprobado

## **DEDICATORIA**

Con gratitud y admiración, dedico este proyecto de investigación a todas aquellas personas que, de una u otra manera, han sido parte fundamental de esta fase.

A mi familia, por el soporte inquebrantable y por inculcarme la importancia de la perseverancia. A mis docentes y mentores, quienes con su guía y conocimientos

han sido faros en este camino de aprendizaje. Por último, este trabajo está dedicado a todas aquellas personas que reconocen el valor del conocimiento y la investigación como medios fundamentales para transformar el mundo.

## **AGRADECIMIENTO**

expreso mi agradecimiento a Dios, por el sustento de fuerza e inspiración. A mi familia, por su apoyo incesante y por ser mi pilar en los momentos de mayor desafío. A mis docentes, en especial a mi asesora Mg. Alicia Caña Huaman, por compartir su conocimiento, su guía y sus valiosas observaciones, que enriquecieron significativamente este trabajo.

También extendo mi gratitud a la universidad y personas que facilitaron el acceso a información, recursos y espacios necesarios para la realización de este estudio.

Sin su colaboración, este proyecto no habría sido posible.

## **FUENTES DE FINANCIAMIENTO**

El presente trabajo académico será autofinanciado por la autora.

## **DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS**

La autora declara no tener conflicto de interés.

## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD



UNIVERSIDAD PERUANA  
CAYETANO HEREDIA

### DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

La egresada:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	CASTILLO ZELAYA BETSABE KELITA

Pertenece al programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO autora del trabajo titulado: SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL NIVEL III - 1 EN LIMA, 2025 el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO bajo la modalidad de TRABAJO ACADÉMICO.

En calidad de docente asesor de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	CAÑA HUAMAN ALICIA HERMELINDA	ENFERMERÍA	ASESOR

Declaro que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hago constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de 22 %, según el reporte emitido por el software Turnitin® (identificador de entrega: trn:oid:::1:3486721939; fecha de entrega: 20-02-2026).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: Lima, 20 de febrero del 2026.

Firma del asesor  
N° DNI: 08681852  
ORCID: 0009-0004-0030-8539



## TABLA DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. OBJETIVOS.....	12
III. MATERIAL Y MÉTODOS .....	13
IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA.....	22
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	24
ANEXOS	

## RESUMEN

El síndrome de Burnout ejerce una incidencia perjudicial sobre el rendimiento profesional de Enfermería que labora en el quirófano. Este síndrome, producto del estrés crónico, se origina en agotamiento emocional, despersonalización y disminución en el logro personal, factores que impactan directamente la productividad y la eficiencia del trabajador. Esta situación también compromete la calidad y seguridad de la atención brindada al paciente. **Objetivo:** Determinar la influencia de síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro quirúrgico de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2025. **Material y métodos:** se desarrollará bajo un enfoque cuantitativa, diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. La población estará conformada por 188 enfermeras, con un tamaño de muestra de 127 enfermeras del área de centro quirúrgico. Los instrumentos serán el cuestionario de Burnout de Maslach (MBI-HSS) y el de desempeño laboral individual (IWPQ). La técnica para la recolección de datos es la encuesta y para el análisis de datos se aplicará la prueba paramétrica R de Pearson si los datos cumplen con la distribución normal en caso contrario, se aplicará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

**Palabras clave:** desempeño laboral, síndrome burnout, centro quirúrgico

## ABSTRACT

Burnout syndrome has a detrimental impact on the professional performance of nurses working in the operating room. This syndrome, resulting from chronic stress, stems from emotional exhaustion, depersonalization, and a diminished sense of personal accomplishment factors that directly impact worker productivity and efficiency. This situation also compromises the quality and safety of patient care. **Objective:** To determine the influence of burnout syndrome on the job performance of nursing professionals in the surgical center of a Level III-1 hospital in Lima, 2025. **Materials and methods:** This study will be conducted using a quantitative approach, a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The population will consist of 188 nurses, with a sample size of 127 nurses from the surgical center. The instruments used will be the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). The data collection technique is the survey, and for data analysis the Pearson's R parametric test will be applied if the data meets the normal distribution; otherwise, the Spearman's Rho non-parametric test will be applied.

**Keywords:** job performance, burnout syndrome, surgical center

## **I. INTRODUCCIÓN**

El desempeño del profesional de enfermería constituye un elemento esencial para asegurar la seguridad y calidad en la atención al paciente. Sin embargo, en entornos de alta demanda como el centro quirúrgico, el personal está expuesto a estresores crónicos que pueden desencadenar el síndrome de Burnout, una respuesta psicológica al estrés laboral prolongado. Este síndrome, manifestado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal, compromete significativamente no solo la salud mental y física del profesional, sino también su rendimiento en el ámbito laboral.

El entorno perioperatorio representa una de las áreas más demandantes de la atención sanitaria, exigiendo una coordinación rigurosa para garantizar resultados óptimos en los pacientes. No obstante, esta área es particularmente vulnerable a disrupciones que surgen del desgaste profesional, un factor que puede deteriorar significativamente la comunicación, la colaboración, el trabajo en equipo y, en última instancia, la calidad asistencial. Estos problemas no solo tienen el potencial de generar un ambiente laboral nocivo, sino que también pueden incrementar la ansiedad en los pacientes y acarrear desenlaces clínicos desfavorables (1).

Por otra parte, el síndrome de Burnout ocupacional constituye un problema de salud mental que, específicamente en el personal de enfermería quirúrgica, puede desencadenar no solo complicaciones somáticas y psicológicas, sino también una merma en la calidad de la atención al paciente. Dada la naturaleza inherentemente estresante de los procedimientos quirúrgicos, el personal de enfermería de quirófano podría encontrarse en una situación de mayor riesgo de padecer este síndrome (2).

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS), menciona que el síndrome de Burnout ocurre cuando las exigencias y la sobrecarga del trabajo superan las capacidades de un empleado. Este problema de salud profesional está estrechamente relacionado con el diseño del puesto y las interacciones dentro del entorno laboral, básicamente aparece cuando las demandas del trabajo son mayores que las habilidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando sus capacidades no están alineadas con lo que la empresa espera de él (3,4).

A nivel mundial, la incidencia es alarmante, una revisión sistemática del 2020 que abarcó a más de 45,000 enfermeras en 49 países, reportó que el 12% experimentaba síntomas de Burnout tanto en áreas generales como en servicios críticos, habiendo en África la mayor tasa de incidencia, mientras que Europa y Asia central registran los índices más bajos. En el contexto latinoamericano, un metaanálisis que analizó 294 artículos científicos (2020-2024) concluyó que existe una relación directa entre el Burnout y la disminución del rendimiento laboral, en un 55% de los artículos revisados confirmo que el síndrome de Burnout presenta repercusiones negativas en la productividad y eficiencia de los trabajadores del sector salud (5,6).

Del mismo modo, en el año 2020 en una revisión metódica y de metaanálisis de artículos científicos sobre las enfermeras de Irán registraron que más de 2200 profesionales de enfermería estaban afectadas por este síndrome, encontrándose en mayor porcentaje en mujeres con un 66%, mientras que el 44% fue en los varones. También se evidenciaron que enfermería se enfrenta a importantes desafíos laborales que pueden generar el desgaste profesional. Este fenómeno conduce a un mayor ausentismo, disminución en el cuidado al paciente,

deterioración de las relaciones interpersonales con los colegas, afectaciones físicas y mentales, menor disposición para brindar cuidados y abandono de las funciones (7).

Y finalmente en el contexto nacional, estudios realizados en Perú en el año 2020 en profesionales de la salud revelaron una relación inversa entre el estrés y el desempeño en el trabajo, concluyéndose que casi el 98% de los participantes tenían niveles de estrés entre alto y moderado, y que casi el 40% de ellos mostraban un desempeño laboral regular. De manera similar, una investigación reciente del año 2023 descubrió una correlación moderada entre el síndrome de Burnout y el rendimiento en el trabajo, mostrando que el 42 % de los participantes experimentan niveles elevados de Burnout y más del 45% exhiben un rendimiento laboral constante, sugiriendo que una menor intensidad del síndrome se asocia con un mejor desempeño profesional y viceversa (8,9).

El centro quirúrgico es un servicio crítico, caracterizado por su alta complejidad, la constante vulnerabilidad del paciente y la prioridad inmediata y precisa. En este escenario, el profesional de enfermería se enfrenta a estresores únicos: la presión de intervenciones quirúrgicas complejas, la gestión del sufrimiento del paciente y la necesidad de mantener una concentración y alerta máximas. Estas condiciones convierten al personal de enfermería quirúrgica en una población particularmente susceptible al estrés crónico y, consecuentemente el de ser afectado por el síndrome de Burnout (10,11).

La manifestación del Burnout en este entorno impacta directamente en la capacidad de ofrecer una atención de calidad en el quirófano, comprometiendo la seguridad del paciente y la eficiencia organizacional. La problemática radica en

que un profesional afectado por este síndrome puede presentar una disminución en la calidad del cuidado, mayor ausentismo y una deteriorada relación interpersonal con el equipo, afectando la dinámica de un entorno que depende de la cohesión y la comunicación efectiva (12). Un estudio peruano realizado en el 2022 así lo confirma cuando Yoo y Yu concluyen que existe una compensación entre los niveles de estrés y el agotamiento, dos factores que reducen la productividad y la eficiencia del trabajo de enfermería impactando directamente en los resultados del desempeño y reduciendo la aptitud para el servicio, lo que a su vez genera pérdidas para la administración del hospital (13,14).

An et al en Corea (2020) propuso como objetivo investigar la vinculación entre el síndrome de Burnout y los impactos en el rendimiento de enfermeras coreanas que trabajan en un hospital de tercer nivel, y el rol intermediario del capital mental. Se realizó un estudio transversal descriptivo, involucrando a 285 enfermeras, usando herramientas específicas para estimar el síndrome, el desempeño laboral y el capital psicológico, se hallaron que (57,5%) de los participantes reportó experimentar cargas de trabajo severas. Al respecto de las variables psicométricas, las puntuaciones promedio obtenidas en las escalas de agotamiento, resultados de desempeño de enfermería y capital psicológico positivo fueron  $28,77 \pm 4,93$ ,  $2,98 \pm 0,32$  y  $3,19 \pm 0,45$ , respectivamente. Se descubrió una relación entre el desempeño y agotamiento de enfermería. Además, se evidencia que el capital psicológico positivo actúa como mediador en la relación del agotamiento y los resultados de desempeño. Estos hallazgos proporcionan evidencia crucial para comprender el efecto del agotamiento en el desempeño profesional de enfermería (15).

Márquez en Ecuador (2020) realizó una investigación en Ecuador, con el objetivo de analizar la relación entre el rendimiento laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud que trabajan en la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Norte IESS – Ceibos. Este estudio, de enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo, incluyó a 68 profesionales a quienes se les aplicaron dos cuestionarios: uno sobre burnout y otro sobre desempeño laboral. Los hallazgos evidenciaron una relación significativa donde la combinación de altas exigencias profesionales y una mayor fatiga física especialmente cuando la gestión del tiempo no es eficiente afecta de manera significativa tanto la relación con los compañeros como el compromiso de los empleados con la institución (16).

Friganović y Selič en Croacia (2021), realizaron un estudio para analizar la relación entre el síndrome de Burnout, los mecanismos de afrontamiento y la satisfacción laboral en enfermeras de cuidados críticos. El estudio fue de tipo transversal y multicéntrico, que se efectuó con 620 enfermeras de cinco hospitales universitarios croatas. Para la recolección de datos, se utilizaron el Inventario de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral, junto con datos demográficos. Los resultados mostraron que se encontró una relación negativa y significativa entre el Burnout y la satisfacción laboral. También se observó una asociación positiva entre el Burnout y el afrontamiento pasivo, un hallazgo importante que sugiere que este tipo de afrontamiento podría aumentar la incidencia del síndrome. Estos resultados indican que la evaluación entre el síndrome y la satisfacción laboral del personal de enfermería debería motivar a los equipos directivos de los hospitales a implementar medidas que mejoren el entorno de trabajo y por ende, la satisfacción

de sus empleados (17).

Estrada en Perú (2024), ejecuto una investigación con el objetivo analizar la conexión entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área del Centro Quirúrgico, El estudio fue de enfoque cuantitativo y no experimental, que incluyó a 70 trabajadores, quienes respondieron a dos cuestionarios: uno sobre Burnout y otro sobre desempeño laboral. Los resultados mostraron respecto a Burnout, que el 43% de los participantes tenía un nivel alto, el 35,7% nivel medio y el 21,4% nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 42.9 % fue catalogado como regular, el 35.7 % como bajo y el 21.4 % como alto. Este estudio confirma la estrecha relación entre el Burnout y el desempeño profesional del personal de enfermería en los centros quirúrgicos, lo que coincide plenamente con el propósito del estudio (18).

Sánchez en Chimbote - Perú, (2021) realizó una investigación con el objetivo de identificar la correlación entre el grado de estrés en el trabajo y el rendimiento laboral de las enfermeras del centro quirúrgico, en un Hospital III - EsSalud. Aplicando un enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal y descriptivo con la participación de 25 licenciados de enfermería, quienes aplicaron 2 cuestionario. Los hallazgos indicaron que el 72% de los participantes presenta niveles de estrés bajos y el 28% niveles moderados; no se registraron niveles de estrés altos. En relación al desempeño profesional, el 44% de los enfermeros obtuvo una calificación regular, el 36% buena y el 20% mala. Finalmente, se encontró la relación entre los variables, observando que a menor presencia de estrés, más probable es obtener niveles de desempeño regular o bueno (19).

Cárdenas y Cusi en Apurímac – Perú (2022) efectuaron un estudio con el objetivo de analizar la correlación entre el desempeño laboral y síndrome de Burnout de profesionales de salud de la unidad de cuidados intensivos de un hospital. Esta investigación de nivel correlacional involucró a 40 profesionales de salud y utilizó una encuesta para recopilar datos, el análisis revela una alta prevalencia de Burnout con nivel moderado, el 55% de los profesionales de salud lo evidencian. Respecto a sus dimensiones, se observan bajos niveles en agotamiento emocional (72.5%) y despersonalización (87.5%), finalmente la realización personal se mantiene alta (50%). En cuanto a desempeño, el 60% lo mantienen en niveles satisfactorios, mientras que el 32.5% muestran un desempeño regular. Los hallazgos concluyeron una correlación positiva entre el desempeño laboral y la existencia de Burnout (20).

El *síndrome de Burnout* definido por Maslach constituye una reacción persistente frente a la exposición continua a tensiones y demandas en el ámbito laboral. Este fenómeno se caracteriza por tres dimensiones: el agotamiento físico y emocional, la actitud despersonalizada hacia su labor y la percepción de ineficacia o disminución del rendimiento profesional; asimismo, se reconoce al psiquiatra Herbert Freudenberger como uno de los precursores en el estudio del *Burnout* quien lo definió inicialmente como un estado de frustración procedente de las relaciones laborales que no producían los resultados esperados (21,22).

La dimensión agotamiento emocional, se refiere a la ausencia de emociones, manifestada como fatiga física y psicológica por las excesivas demandas del trabajo; la despersonalización, se manifiesta a través de la adopción de actitudes frías, distantes o incluso cínicas hacia los pacientes, así como una percepción

negativa del entorno laboral y de las propias funciones profesionales; y realización personal, expresada en una tendencia a autoevaluarse y evaluar su trabajo de manera negativa, lo que lleva a una baja productividad e incapacidad de soportar presión (23).

Por otro lado, de acuerdo con la teoría de Chiavenato, el desempeño laboral se define como el esfuerzo individual dedicado a la consecución de objetivos específicos. Este proceso se encuentra directamente influenciado por las capacidades y habilidades de los individuos, así como por la percepción que estos tienen respecto a su rol (24).

En cuanto a sus dimensiones, se pueden distinguir tres aspectos principales: desempeño contextual, desempeño de la tarea y desempeño laboral contraproducente, la primera comprende las actividades básicas, mientras que la segunda se enfoca en mantener un entorno positivo, por último, se consideran como comportamientos contraproducentes a cualquier acción intencional que menoscabe los intereses dentro de una organización (25).

Finalmente, según el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) el centro quirúrgico se define como un ambiente especializado que pertenece al departamento de cirugía por el cual está compuesta de un grupo de médicos especialistas que tienen como objetivo primordial en dar una atención muy especializada en el quirófano, donde se realizan las intervenciones quirúrgicas; así como también, ayudan con la recuperación después de la cirugía, controlan los problemas cardíacos y respiratorios y tratan el dolor antes de cualquier intervención, incluido el dolor causado por el cáncer, está equipado con una sala de recuperación posanestésica, conocido como URPA. Por consiguiente, el campo

de una enfermera en centro quirúrgico o enfermera perioperatoria es altamente especializado. La enfermera y su equipo son parte integral del equipo quirúrgico lo cual trabaja junto con otras especialistas, su objetivo principal y elemental es brindar atención de enfermería al paciente quirúrgico al igual que participar en procedimientos invasivos en intraoperatorios; así mismo, utiliza el pensamiento crítico reflexivo para observar la cirugía y al equipo quirúrgico de manera integral y ayuda al equipo a garantizar un ambiente positivo y seguro para el paciente (26,27).

De tal forma la enfermera en centro quirúrgico requiere de altas habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes para organizarse, supervisar y controlar los cuidados brindados a los pacientes en función a sus necesidades y del trabajo en equipo (27).

La visión de Jean Watson, sostiene que el cuidado humano, concibe el cuidado como el fundamento moral y la esencia científica de la práctica de la enfermería, trascendiendo la mera ejecución de procedimientos técnicos. Su constructo principal, el Cuidado Humano Transpersonal, postula una conexión profunda e intersubjetiva entre la enfermera y el paciente. Esta conexión se desarrolla en los planos físico, mental y espiritual, facilitando la sanación y el desarrollo personal mutuo, lo que Watson denomina un "momento de cuidado".

### **Componentes axiológicos fundamentales de la teoría**

Los elementos conceptuales esenciales de esta teoría se definen como sigue:

- Persona: Se concibe como un ser holístico o integral (cuerpo, mente y espíritu), merecedor de respeto incondicional, dignidad y apoyo inquebrantable.

- Salud: Se interpreta como el estado de armonía y coherencia interna entre la mente, el cuerpo y el alma
- Enfermería: Se define como una ciencia y un arte de naturaleza humanista que fusiona sistemáticamente dimensiones éticas, estéticas y científicas en su praxis.
- Procesos Caritas: Constituyen los principios rectores y éticos que guían la aplicación de un cuidado profundamente humanizado. Estos incluyen prácticas como la manifestación de empatía, el establecimiento de una presencia auténtica y la creación de un entorno terapéutico y protector.

La teoría de Watson subraya que la capacidad de brindar cuidado efectivo a otros está intrínsecamente ligada al autocuidado profesional. El Burnout, caracterizado por el agotamiento emocional y la despersonalización de la atención, emerge cuando el personal de enfermería se desvincula de su núcleo esencial como cuidador.

Para contrarrestar este fenómeno, Watson propone la implementación de un cuidado consciente y el fomento de una cultura institucional del cuidado como estrategias preventivas fundamentales. Estas prácticas están orientadas a fortalecer la satisfacción laboral, el bienestar emocional y, consecuentemente, mejorar el desempeño profesional en contextos exigentes como el Centro Quirúrgico (28).

Con base en lo indicado se presenta la siguiente consulta:

**¿De qué manera influye el síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico de un hospital nivel III-1 en Lima, 2025?**

Justificación Teórica: Este estudio aportará evidencia empírica para fortalecer el cuerpo de conocimiento sobre la relación entre variables psicosociales y el rendimiento profesional en contextos sanitarios de alta especialización. Al analizar las dimensiones del Burnout y su influencia específica en el desempeño laboral de la enfermera quirúrgica, se contribuye a una comprensión más específica de cómo los factores de riesgo ocupacional impactan en la calidad del cuidado.

Justificación Práctica: Los resultados de este estudio ofrecen una perspectiva esencial que será sumamente útil para optimizar la administración y la toma de decisiones dentro del entorno hospitalario. Estos podrán ser utilizados como fundamento para el diseño e implementación de intervenciones y políticas de salud ocupacional focalizadas, tales como programas de manejo del estrés, optimización de turnos, y estrategias de apoyo psicoemocional. Estas medidas están orientadas a mejorar el bienestar del personal, lo cual se espera que redunde en una disminución del ausentismo, una mayor retención de talento y, fundamentalmente, en la optimización del desempeño laboral.

Justificación Social: El estudio tiene una relevancia social directa al contribuir al bienestar de los profesionales de enfermería, un colectivo esencial para el sistema de salud. Al identificar y visibilizar los factores que afectan su salud mental y desempeño, se promueve garantizar el desarrollo de ambientes de trabajo más sanos y seguros. En última instancia, un personal de enfermería con menores niveles de Burnout garantiza una atención más segura, empática y humanizada para el paciente quirúrgico, mejorando los resultados clínicos y la satisfacción del usuario.

## **II. OBJETIVOS**

### **Objetivo general:**

- Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2025

### **Objetivos específicos:**

- Identificar la influencia del síndrome de Burnout, en su dimensión de agotamiento emocional en el desempeño laboral en el profesional de Enfermería de centro quirúrgico de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2025.
- Identificar la influencia del síndrome de Burnout, en su dimensión de despersonalización en el desempeño laboral en el profesional de Enfermería de centro quirúrgico de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2025.
- Identificar la influencia del síndrome de Burnout, en su dimensión de realización personal en el desempeño laboral en el profesional de Enfermería de centro quirúrgico de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2025.

### **Hipótesis**

- H1: Existe una influencia estáticamente relevante del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2025
- H0: No existe una influencia estáticamente relevante del síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2025.

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1 Diseño de estudio

Este proyecto se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, con alcance no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. El análisis se basará en la recolección de información en un momento y espacio determinado, lo que define el carácter transversal del estudio y no experimental porque se observa las variables en su entorno natural sin manipulación.

Este trabajo adopta un enfoque correlacional para explicar las características fundamentales y las tendencias emergentes en los grupos poblacionales bajo estudio. (30).

#### 3.2 Población y muestra:

Se tomará como población de estudio a las enfermeras de Centro Quirúrgico de un Hospital nivel III de Lima, el cual está conformado por 188 enfermeras.

Para este estudio, se calculará el tamaño de muestra a través de OpenEpi, una herramienta estadística reconocida que utiliza la siguiente fórmula para poblaciones definidas:

$$n = [EDFF * Np (1-p)] / [(d^2 / Z^2_{1-\alpha/2} * (N-1) + p *(1-p)].$$

Obteniéndose como muestra para el estudio 127 enfermeras. Este cálculo se realizó considerando un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y una proporción esperada del 50%.

**Criterios de inclusión:**

- Profesional de Enfermería que labore en el servicio de quirófano por un tiempo mayor o igual a un año.
- Personal de enfermería que otorgue su consentimiento para formar parte del estudio.

**Criterios de exclusión:**

- Personal de enfermería que estén haciendo prácticas de segunda especialidad o Residencia.
- Personal de enfermería que no cuente con especialidad en quirófano.
- Personal de enfermería que se encuentren con licencia, permiso o de vacaciones.

### 3.3 Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Síndrome de Burnout	De acuerdo a la (OMS) el síndrome de Burnout surge como respuesta a demandas y sobrecargas laborales que exceden las capacidades del trabajador (3).	Llamado también estrés laboral que influye bajo demanda y presión en las actividades de las profesionales de salud en el centro quirúrgico lo cual conlleva a exceder sus habilidades y capacidades poniéndolos a prueba.	Agotamiento emocional	Fatiga, Irritabilidad, Cambios de humor	Alto: de 37 a 54 Medio: de 19 a 36 Bajo: de 0 a 18
			Despersonalización	Indolencia Cinismo	Alto: de 21 a 30 Medio: de 11 a 20 Bajo: de 0 a 10
			Realización personal	Competencia Entusiasmo	Alto: de 33 a 48 Medio: de 17 a 32 Bajo: de 0 a 16

<b>VARIABLE DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Desempeño laboral	El esfuerzo individual dedicado a la consecución de objetivos específicos. Este proceso se encuentra directamente influenciado por las capacidades y habilidades de los individuos, así como por la percepción que estos tienen respecto a su rol (24).	Es el compromiso de la enfermera profesional de centro quirúrgico dedicada al logro total de los objetivos para el servicio con eficiencia aplicando sus habilidades y capacidades para el bien del paciente.	Desempeño de la tarea	Planificación, Organización, Conocimientos técnicos, Solución de problemas.	Alto: de 15 a 20 Regular: de 9 a 14 Bajo: de 4 a 8
			Desempeño contextual	Iniciativa, Lograr objetivos y resultados, esfuerzo Compartir y transmitir conocimiento.	Alto: de 22 a 30 Regular: de 14 a 21 Bajo: de 6 a 13
			Desempeño laboral contraproducente	Hacer cosas, que dañan la organización, Negatividad excesiva,	Alto: de 15 a 20 Regular: de 9 a 14 Bajo: de 4 a 8

### **3.4 Procedimientos y técnicas**

#### **Procedimiento**

El proyecto de investigación se someterá, en una etapa inicial, a la Facultad de Enfermería de la UPCH. Esta presentación se efectuará mediante la plataforma SIDISI, adjuntando la documentación reglamentaria para su evaluación correspondiente. Con posterioridad a la aprobación universitaria, se realizarán las gestiones necesarias con la autoridad competente del Hospital seleccionado a fin de obtener la autorización formal e establecer el cronograma de aplicación de la herramienta de recopilación de información. Para el reclutamiento del personal de enfermería, se organizará una sesión informativa que coincidirá estratégicamente con el inicio o la finalización del turno de cada equipo de rotación. En dicha reunión, se expondrá detalladamente el propósito del estudio, brindando un espacio para aclarar cualquier inquietud o duda que pudiera surgir.

Finalmente, el personal de enfermería que decida participar voluntariamente y que satisfaga los criterios de inclusión definidos, formalizará su consentimiento mediante la rúbrica del documento de consentimiento informado.

#### **Técnica**

La recolección de información acerca de la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral se llevará a cabo mediante la aplicación de una encuesta, las cuales se aplicarán a los profesionales de enfermería.

#### **Descripción de los instrumentos:**

##### **A. Instrumento de Burnout**

Se utilizará el cuestionario de Maslach MBI-HSS dicho cuestionario adaptado para el personal de salud, de la obra original de Maslach y Jackson en el año

1977, consta 22 ítems con escala de respuesta tipo Likert de seis opciones. Se estructura en 3 proporciones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Para evaluar el cuestionario se entiende que la dimensión agotamiento emocional está compuesta por 9 ítems: por el uno, dos, tres, seis, ocho, trece, catorce y veinte; la despersonalización por 5 ítems: por el cinco, diez, once, quince y veintidós, y finalmente la realización personal por 8 ítems: por el cuatro, siete, nueve, doce, diecisiete, dieciocho, diecinueve y veintiuno. Su escala Likert es:

- 0 – Nunca.
- 1 – Algunas veces, al año.
- 2 – Mensual.
- 3 – Algunas veces, al mes.
- 4 – Cada semana
- 5 – Algunas veces, a la semana
- 6 - Todos los días (31).

## **B. Instrumento del desempeño laboral**

Se usará el instrumento de Desempeño laboral individual (IWPQ) creada por Koopmans et al, quienes realizaron una adaptación transcultural a versión americano que estuvo compuesto por 18 ítems y dividido en 3 dimensiones como: desempeño contextual, desempeño de la tarea, y desempeño laboral contraproducente. Actualmente Geraldo, en el año 2022 lo adaptó a versión peruana con 14 ítems, obteniendo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.88

y McDonal's de 0.89, utilizando la medición de escala Likert de 1 al 5 las cuales son:

(1) Nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre (32).

## **Validez**

### **A. Validez del cuestionario de Maslach MBI**

La validez convergente del MBI se demuestra mediante tres correlaciones: con calificaciones de comportamiento de personas cercanas, con características laborales asociadas al agotamiento y con medidas de resultados relacionados con el agotamiento, estos hallazgos respaldan la validez del MBI (31).

### **B. Validez del cuestionario desempeño laboral individual (IWPQ)**

La validez del cuestionario se ejecutó mediante un panel de cuatro jueces expertos, quienes poseen sólidas credenciales académicas en las áreas de administración y psicología organizacional. A esto se suma su trayectoria demostrada en la conducción de investigaciones relacionadas con la temática central del estudio (32).

## **Confiabilidad:**

### **A. Confiabilidad del cuestionario de Maslach MBI**

La confiabilidad del instrumento se determinó a través de su consistencia interna, evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach de manera global fue de 0.89 y los valores específicos para cada subescala: 0.74 (CE), 0.59 (DE) y 0.77 (RP). (31).

### **B. Confiabilidad del cuestionario desempeño laboral individual (IWPQ)**

La Confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach de 0.88 y McDonal's de 0.89 (32).

### **3.5 Aspectos éticos del estudio**

En el estudio, se dará primacía a los principios éticos, con el fin de garantizar la protección de los derechos humanos de los participantes. Se respetarán estos derechos a través de los siguientes puntos clave:

El principio de autonomía exige que todos los individuos sean tratados como sujetos autónomos. Esto implica la necesidad de proteger a aquellos que no puedan ejercer plenamente su autonomía (33). Este principio se respetará aplicando el consentimiento informado.

Por otro lado, el principio de beneficencia exige minimizar los daños y maximizar los beneficios. Para asegurar la transparencia, los participantes o sus representantes deben conocer en detalle los beneficios y riesgos potenciales de la participación en el estudio (34).

La justicia exige equidad en la selección de participantes, así como en la reparto de beneficios y riesgos (33). Por ello, se tratará de manera justa y sin discriminación a todos los participantes.

Finalmente, la no maleficencia, establece una responsabilidad primordial de evitar cualquier daño al participante. Su aplicación precede a la consideración de cualquier tipo de información o consentimiento (34).

### **3.6 Plan de análisis**

Para el proceso de recolección y organización de la información, se elaborará una base de datos en Microsoft Excel. Posteriormente, los datos serán procesados mediante tablas de distribución de frecuencias utilizando el software estadístico SPSS, versión 27. El análisis de la relación entre las variables se realizará aplicando la prueba paramétrica **R de Pearson**, siempre que los datos cumplan

con el supuesto de distribución normal. En caso contrario, se recurrirá a una prueba no paramétrica alternativa **Rho de Spearman**.

Para facilitar el análisis y la interpretación de los resultados de acuerdo con los objetivos del estudio serán organizados y expuestos mediante tablas y representaciones gráficas.

#### IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

##### 4.1 Presupuesto

N°	MATERIAL	IMPORTE
1.	USB.	100
2.	Internet.	100
3.	Impresiones.	300
4.	Útiles de escritorio.	100
5.	Pasajes.	200
6.	Otros.	300
7.	Laptop y/o computadora.	3000
<b>TOTAL</b>		<b>S/. 4100</b>

#### 4.2 Cronograma / Diagrama de Gant

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES								
Fechas	05/11	10/11	17/11	24/11	30/11	08/12	15/12	22/12
Actividades								
Planteamiento del problema.	×							
Formulación de propósitos y objetivos.		×						
Marco teórico.			×					
Revisión de la literatura.				×				
Diseño metodológico.					×			
Consideraciones éticas y administrativas.						×		
Elaboración de protocolo.							×	
Presentación de Proyecto.								×

## V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sullivan D, Frazer C, Lopez L, Frazer EA. Leadership in Pediatric Surgical Nursing: Combating Microaggressions, Nurse Burnout, and Cultivating Effective Teams. *J Pediatr Surg Nurs*. 1 de julio de 2025;14(3):71-84.
2. Teymoori E, Zareiyani A, Babajani-Vafsi S, Laripour R. Viewpoint of operating room nurses about factors associated with the occupational burnout: A qualitative study. *Front Psychol*. 2022;13:947189.
3. OMS. World Health Organization. 2023 [citado 29 de agosto de 2024]. Occupational health: Stress at the workplace. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
4. Zamorano D. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Gest Las Pers Tecnol*. 2016;9(25):88-90.
5. Mendoza-Muñoz J, Haro-Zea K. Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. *Rev Impulso*. diciembre de 2024;4(7):167-84.
6. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *J Psychiatr Res*. abril de 2020;123:9-20.
7. Sohrabi Y, Yarmohammadi H, Pouya A, Arefi M, Hassanipour S, Poursadeqiyan M. Prevalence of job burnout in Iranian nurses: A systematic review and meta-analysis. *Work Read Mass*. 2022;73(3):937-43.

8. Espinoza S, Alva F, Rodríguez K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Rev Eugenio Espejo*. 2020;14(2):11-8.
9. Ancco R, Calderón D, Quispe G, Pacompia J, Quispe J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Rev Vive*. 8 de mayo de 2023;6(17):491-502.
10. Huera M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de quirófano [Internet] [masterThesis]. 2024 [citado 29 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/17610>
11. Rodríguez Z, Ferrer J, De la Torre G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. *MEDISAN* [Internet]. septiembre de 2022 [citado 29 de agosto de 2024];26(5). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3684/368473411009/html/>
12. Zhou J, Yang Y, Qiu X, Yang X, Pan H, Ban B, et al. Serial multiple mediation of organizational commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. julio de 2018;83:75-82.
13. Yoo SY, Yu JH. The Influence of Focusing Manner and Emotional Labor on Nursing Performance of Clinical Nurses. *J Korean Clin Nurs Res*. 2017;23(3):341-9.
14. Ariza J, Paredes C, Rodriguez T. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022. 2022 [Internet]. 2022 [citado 16 de diciembre de 2024];1. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7594>

15. An M, Shin E, Choi M, Lee Y, Hwang Y, Kim M. Positive Psychological Capital Mediates the Association between Burnout and Nursing Performance Outcomes among Hospital Nurses. *Int J Environ Res Public Health*. enero de 2020;17(16):5988.
16. Marquéz I. Desempeño laboral y su relación con el síndrome Burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital general del Norte de Guayaquil los Ceibos [Internet]. [Ecuador]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/486912312.pdf>
17. Friganović A, Selič P. Where to Look for a Remedy? Burnout Syndrome and its Associations with Coping and Job Satisfaction in Critical Care Nurses-A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health*. 20 de abril de 2021;18(8):4390.
18. Estrada G. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico de un hospital nacional del Callao, 2023. 2024 [Internet]. 29 de enero de 2024 [citado 9 de octubre de 2024];1. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11264>
19. Sánchez L. Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeras, Hospital de Chimbote. 2024 [citado 16 de diciembre de 2024]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/20910>
20. Cárdenas S, Cusi M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de salud de la unidad de cuidados intensivos del hospital sub regional de Andahuaylas, 2022 [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional del Callao; 2022 [citado 29 de enero de 2025]. Disponible en:

<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9469954>

21. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol.* 2001;52:397-422.
22. Freudenberger HJ. Staff Burn-Out [Internet]. 1.<sup>a</sup> ed. Vol. 30. 1974 [citado 20 de septiembre de 2025]. 1-208 p. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
23. Barrascout D, Betancur J. Dimensiones del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la ciudad de Guatemala. *Cienc Tecnol Salud.* 30 de junio de 2023;10(1):6-18.
24. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano [Internet]. ISBN 978-970-10-7340-7. Vol. 3ra edición. México: Elsevier Editora Ltda.; 2009 [citado 9 de enero de 2025]. 1-577 p. Disponible en: [https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato\\_I\\_2009\\_Gesti%C3%B3n\\_de\\_l\\_Talento\\_Humano](https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_de_l_Talento_Humano)
25. Gabini S, Salessi S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. 2016. enero de 2016;16(1):18.
26. Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas. IREN NORTE. [citado 10 de octubre de 2024]. Centro quirurgico. Disponible en: [https://www.irennorte.gob.pe/centro\\_quirurgico.php](https://www.irennorte.gob.pe/centro_quirurgico.php)
27. Salazar Á. Cirugía: un contexto diferente de cuidado. *Av En Enferm.* julio de 2011;29(1):55-66.
28. Watson J. *Nursing: The Philosophy and Science of Caring.* 2008;313.

29. Wang X, Li C, Chen Y, Zheng C, Zhang F, Huang Y, et al. 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]. 28 de noviembre de 2022 [citado 16 de diciembre de 2024];13. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.992258/full>
30. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 6ta ed. Vol. 53. McGraw Hill España; 2014 [citado 16 de enero de 2025]. 632 p. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
31. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*. 1981;2(2):99-113.
32. Geraldo L. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Rev Investig En Psicol*. enero de 2022;25(1):63-81.
33. Solis G, Alcalde G, Alfonso I. Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. *An Pediatría*. 1 de septiembre de 2023;99(3):195-202.
34. Acevedo I. Aspectos éticos en la investigación científica. *Cienc Enferm*. junio de 2002;8(1):15-8.

## ANEXOS

### CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL PARA ENFERMERAS DE CENTRO QUIRÚRGICO

Autor:

Estimado profesional de la Enfermería, me dirijo a usted y me presento, soy la Lic. Betsabe Castillo Zelaya, estudiante de Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico de la UPCH, la finalidad de mi estudio es analizar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. La información recopilada servirá de base para el trabajo de investigación por nombre: “Síndrome de Burnout y su influencia en el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2025”. En aras de mantener la confidencialidad, para completar este formulario, le pido que responda a las siguientes preguntas con la mayor precisión y veracidad posible.

Agradecemos sinceramente su valiosa colaboración en el desarrollo de este proceso académico.

#### INSTRUCCIONES PARA LA PARTICIPACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL INSTRUMENTO

A continuación, se presenta el conjunto de preguntas que conforman el instrumento de consulta. Sírvase leer cada interrogante de manera atenta y señalar la respuesta que, a su juicio, sea la más pertinente, marcando con una (X) la alternativa seleccionada.

#### I. DATOS GENERALES

a). Sexo: F ( ) M ( )

b). Edad: < de 30 años ( ), de 30 a 40 años ( ), de 41 a 55 años ( ), de 56 a +

c). Condición laboral: Nombrado ( ), CAS ( ), 728 ( ), 276 ( ), otro ( ).

d). Tiempo de servicio: < de 1 año ( ), 1 a 5 años ( ), 6 a 10 años ( ), > a 10 años ( ),

e). Trabaja en cirugías complejas (Neurocirugía, cardiovascular y traumatología) Si ( ), No ( ).

**CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT (MBI-HSS)**

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Algunas veces al año	mensual	Algunas veces al mes	Cada semana	Algunas veces a la semana	Todos los días

	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo							
	Cuando termino mi jornada me siento agotado							
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra formada de trabajo me siento agotado							
	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
	Siento que mi trabajo me esta desgastando							
	Me siento frustrado por el trabajo							
	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
	Me siento como si estuviera al limite de mis posibilidades							
Despersonalización	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fueran objetos impersonales.							
	Siento que me hecho mas duro con la gente							
	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a los que tengo que atender profesionalmente							
	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de alguno de sus problemas							
Realización personal	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender							
	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a los que tengo que atender							
	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
	Me siento muy enérgico en mi trabajo							
	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo							
	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL

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

	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Desempeño de la tarea</b>	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo					
	He sido capaz de establecer prioridades					
	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
	He gestionado bien mi trabajo					
<b>Desempeño contextual</b>	Por iniciativa propia he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas					
	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo					
	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas					
	He asumido responsabilidades adicionales					
	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
	He participado activamente en reuniones y/o consultas					
<b>Desempeño laboral contraproducente</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	He empeorado los problemas del trabajo					
	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos					

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL ESTUDIO

(ADULTOS)	
<b>Título del estudio</b>	Síndrome de Burnout y su influencia en el Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2025
<b>Investigador (A):</b>	Betsabe K. Castillo Zelaya
<b>Institución</b>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

**Meta del estudio:** Le invito a participar en un estudio para: Determinar la influencia de síndrome de Burnout en el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el centro quirúrgico de un Hospital nivel III-1 en Lima, 2025

Este estudio fue desarrollado por una investigadora de la universidad mencionada

### **Procedimientos:**

Los participantes podrán acceder a las siguientes etapas:

1. Para poder brindarle un servicio eficiente, se les consultará sus datos personales antes de administrar las dos listas de cotejo.
2. La primera es sobre, el síndrome de Burnout que tiene 22 preguntas y la segunda sobre, desempeño laboral individual que es de 14 preguntas.
3. El llenado de ambos cuestionarios se tomará un aproximado de 20 a 25 minutos lo cual será realizado de manera presencial.

### **Riesgos:**

Le informo que los resultados del estudio se mostrarán clasificados por medio resultados estadísticos y no mediante los datos personales, para asegurar la confidencialidad y privacidad, el diseño de este estudio no compromete en modo alguno la seguridad o bienestar del profesional de enfermería.

### **Beneficios:**

Se confirma la ausencia de un beneficio directo tangible en esta ocasión.

**Confidencialidad:**

Al recopilar datos para este estudio, mantendremos la confidencialidad de los participantes utilizando identificadores codificados en lugar de nombres. El acceso a estas bases de datos estará restringido exclusivamente a la investigadora principal. Al publicar los hallazgos, nos aseguraremos de que los datos se presenten de manera anónima, respetando la privacidad de los participantes.

**Derechos del participante:**

Se comunica a los participantes poseen la facultad de abandonar el estudio en cualquier instante sin ningún tipo de consecuencia. Para consultas o aclaraciones pueden dirigirse a la investigadora responsable, Betsabe Castillo Zelaya, al número de teléfono [REDACTED]. Si tiene alguna inquietud en torno a los aspectos éticos del estudio o considera haber sido tratado de forma inadecuada, puede comunicarse con la Universidad al teléfono 01-3190000 ext. 201355 o enviar un correo electrónico a [duict.cieh@oficinas-upch.pe](mailto:duict.cieh@oficinas-upch.pe). Para su registro y consulta, un duplicado de este documento le será entregado.

## DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Yo..... con el presente manifiesto mi consentimiento para participar voluntariamente en este estudio. Reconozco plenamente la naturaleza de las actividades y declaro haber comprendido los términos de participación. Me reservo el derecho a retirarme de este estudio, en cualquier instante.

Nombre y apellidos del participante

Nombre y apellidos del investigador

Fecha y hora

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.