



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**

Facultad de  
**MEDICINA**

Asociación de la carga laboral y la percepción del reconocimiento  
laboral en el desarrollo del síndrome de burnout en el personal  
médico del primer nivel de atención en un centro de salud de  
MINSA-Lima Sur y ESSALUD-Red Prestacional Rebagliati  
durante el periodo 2026-2027

Association of the workload and the perception of labor  
recognition in the development of burnout syndrome in the  
medical personnel of the first level of care in a health center of  
MINSA-Lima Sur and ESSALUD-Red Prestacional Rebagliati  
during the 2026-2027 period

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR POR EL  
TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN  
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA

AUTOR

EDITH BERNAOLA RAYMUNDO

ASESOR

ULISES ORTEGA ESTACIO

LIMA – PERÚ

2026



UNIVERSIDAD PERUANA  
CAYETANO HEREDIA

### DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Los egresados:

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES     |
|----|-------------------------|
| 1. | BERNAOLA RAYMUNDO EDITH |

Pertenecientes al programa de **SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA**, autor del proyecto de investigación titulado: Asociación de la carga laboral y la percepción del reconocimiento laboral en el desarrollo del síndrome de burnout en el personal médico del primer nivel de atención en un centro de salud de MINSA-Lima Sur y ESSALUD- Red Prestacional Rebagliati durante el periodo 2026-2027, el cual ha sido elaborado y aprobado, para optar por el **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA**, bajo la modalidad de **Proyecto de investigación**.

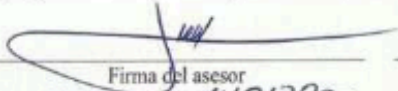
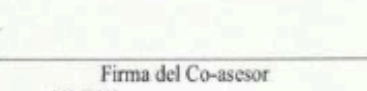
En calidad de docente (s) asesor (es) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE | FACULTAD | NIVEL DE ASESORÍA |
|----|---------------------------------|----------|-------------------|
| 1. | ORTEGA ESTACIO ULISES           | MEDICINA | ASESOR            |
| 2. |                                 |          |                   |

Declaramos 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, hacemos constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **25%**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega: 3645584956; fecha de entrega: **10-09-2026**).
- 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, 22 de septiembre de 2026.**

|                                                                                     |                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |
| Firma del asesor                                                                    | Firma del Co-asesor                                                                  |
| Nº DNI: 41913835                                                                    | Nº DNI: .....                                                                        |
| ORCID: 0009-0003-8137-8231                                                          | ORCID: .....                                                                         |

## **2. RESUMEN**

El síndrome del “burnout” constituye un problema prevalente entre el personal médico del sistema de salud, particularmente en aquellos que trabajan en el primer nivel de atención, donde las demandas tanto asistenciales como administrativas suelen ser elevadas. En el Perú, las condiciones laborales difieren significativamente entre centros de salud de MINSA y ESSALUD. Ante esta situación, resulta pertinente explorar cómo estas diferencias pueden impactar en el bienestar personal del profesional médico y, potencialmente, generar diferencias en la calidad de atención brindada a los pacientes.

El objetivo del estudio es evaluar la asociación entre la carga laboral y el reconocimiento laboral y la presencia del síndrome de burnout en los médicos del primer nivel de atención. Asimismo, se realizará una comparación de estas variables entre los establecimientos de MINSA-Lima Sur y la Red Prestacional Rebagliati del Seguro Social de Salud (EsSalud). El estudio tendrá un enfoque cuantitativo, observacional, comparativo. La recolección de datos se realizará mediante instrumentos validados que permitan evaluar la carga laboral, la presencia de burnout y la percepción del reconocimiento laboral en el entorno de trabajo. Se empleará estadística descriptiva para caracterizar a la población de estudio y estadística inferencial para comparar las variables entre ambos grupos y evaluar la asociación entre las variables principales y la presencia de burnout. Se considerará un nivel de significancia estadística de  $p < 0,05$ .

Los resultados permitirán generar evidencia sobre posibles asociaciones entre las variables e identificar las diferencias entre ambos sistemas de salud. Esta información podría constituir una base para el planteamiento de intervenciones

institucionales orientadas a mejorar el ambiente laboral, promover el bienestar profesional y prevenir el desgaste personal y profesional.

**Palabras clave:** burnout, reconocimiento laboral, atención primaria en salud.

### **3. INTRODUCCIÓN**

El síndrome del “burnout” se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal (2). En el ámbito de la salud, el personal médico está sometido a una constante presión organizacional, altas demandas asistenciales y múltiples actividades administrativas (3). Estas condiciones pueden incrementar la susceptibilidad del personal médico a presentar este síndrome, lo que podría afectar su bienestar personal y, a su vez, repercutir en la calidad de la atención brindada a los pacientes en los establecimientos de salud.

En el primer nivel de atención, las exigencias laborales suelen ser mayores debido al gran volumen de pacientes, la presión por metas sanitarias, las elevadas demandas de la comunidad, el contacto con problemáticas sociales complejas y las diversas funciones que debe desempeñar el personal médico en el establecimiento asistencial (4). En este contexto, la carga laboral ha sido identificada como un factor que podría estar relacionado con el desgaste profesional, particularmente cuando esta supera la capacidad de afrontamiento del trabajador (5). Por otro lado, la percepción del reconocimiento laboral, entendida como la valoración institucional y profesional del trabajo realizado por una persona, constituye un elemento que puede repercutir en su motivación, satisfacción laboral y bienestar (6). Pese a esta evidencia, en Latinoamérica y el Perú existe limitada evidencia

sobre la asociación entre estos factores y la presencia de burnout en el personal médico del primer nivel de atención.

En el sistema de salud peruano existen diferencias en las condiciones organizacionales de los establecimientos del Ministerio de Salud (MINSA) y del Seguro Social de Salud (EsSalud). Estas diferencias podrían estar relacionadas con la forma en que el personal médico percibe su carga laboral y el reconocimiento de su trabajo, así como con la presencia de burnout. Considerando que los establecimientos del primer nivel de atención constituyen, en muchos casos, el primer contacto de la población con el sistema de salud, el bienestar del personal médico adquiere especial relevancia para garantizar una atención adecuada y favorecer la continuidad y longitudinalidad de la atención (7).

La evidencia obtenida en este estudio podría servir como base para plantear estrategias preventivas e intervenciones institucionales orientadas a mejorar el clima laboral , promover el bienestar de los profesionales médicos y desarrollar políticas de gestión del talento humano que incorporen la salud ocupacional y el bienestar del personal médico. Por este motivo, resulta importante determinar ¿Cuál es la asociación de la carga laboral y la percepción del reconocimiento laboral en el desarrollo del síndrome del burnout en médicos del primer nivel de atención de un centro de salud de MINSA-Lima Sur y de la Red Prestacional Rebagliati de EsSalud durante el periodo 2026-2027?.

#### **4. OBJETIVOS**

##### **Objetivo principal:**

- Determinar la asociación de la carga laboral y la percepción del reconocimiento laboral, en el desarrollo del síndrome del burnout en

médicos del primer nivel de atención de un centro de salud de MINSA-Lima Sur y ESSALUD-Red Prestacional Rebagliati durante el periodo 2026-2027.

**Objetivos específicos:**

- Cuantificar la carga laboral objetiva y percibida del personal médico del primer nivel de atención en un establecimiento de salud de MINSA-Lima Sur y ESSALUD-Red Prestacional Rebagliati durante el 2026-2027.
- Evaluar el nivel de percepción del reconocimiento laboral institucional y profesional en médicos del primer nivel de atención de centros de salud de ambas instituciones durante el 2026-2027.
- Estimar la prevalencia y los niveles de las dimensiones del síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) en médicos del primer nivel de atención del MINSA - Lima Sur y ESSALUD-Red Prestacional Rebagliati.
- Determinar la asociación entre carga laboral y el desarrollo de las dimensiones del síndrome del burnout en el personal médico del primer nivel de ambas instituciones.
- Comparar el efecto predictivo de la carga laboral y de la percepción del reconocimiento laboral sobre el desarrollo del síndrome de burnout entre los médicos de centros de salud MINSA-Lima Sur y ESSALUD-Red Prestacional Rebagliati.
- Establecer si existen diferencias estadísticamente significativas en la influencia de las variables estadísticas (carga laboral y percepción del reconocimiento laboral) en el desarrollo del burnout de los médicos del primer nivel según el tipo de institución al que pertenecen.

## **5. MATERIAL Y MÉTODO**

### **a) Diseño del estudio:**

El estudio desarrollado es de tipo:

Según manipulación de variables: observacional

Según manejo de variables: analítico

Según secuencia temporal: transversal

### **b) Población:**

La población del estudio incluye médicos del primer nivel de atención de establecimientos de salud del MINSA-Lima Sur y ESSALUD-Red Prestacional Rebagliati durante el periodo 2026-2027.

### **Criterios de inclusión:**

- Antigüedad laboral mínima de 6 meses en el establecimiento de salud
- Médicos que realicen funciones asistenciales directas (consulta externa, consulta de atención inmediata, urgencias, visita domiciliaria)
- Firma del consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión:**

- Médicos que se encuentren realizando rotaciones temporales o no pertenezcan permanentemente al establecimiento de salud.
- Médicos que cumplan funciones exclusivamente administrativas o de gestión
- Médicos que no completen la totalidad de los ítems de los instrumentos aplicados.

- Médicos que registran patrones de respuesta inválidos (selección de la misma alternativa en todos los ítems sin justificación) .

**c) Muestra:**

**Unidad de análisis:** Médico

**Unidad de muestreo:** Cada médico que labore en centro de salud del primer nivel de atención del MINSA-Lima Sur y ESSALUD-Red Prestacional Rebagliati con antigüedad laboral no menor de 6 meses durante el periodo 2026-2027.

**Tamaño de muestra:** El tamaño de muestra se calculó considerando una población de tamaño desconocido de médicos del primer nivel de atención pertenecientes a establecimientos de MINSA-Lima Sur y EsSalud-Red Prestacional Rebagliati. Para el cálculo se utilizó la fórmula para estimación de una proporción en población desconocida, considerando un nivel de confianza del 95%, una precisión del 5% y una proporción esperada de 50%. Se empleó este último valor debido a que no se dispone de una estimación previa suficientemente precisa de la proporción del evento de interés en la población de estudio; además, el valor de 50% genera la máxima variabilidad y, por tanto, un tamaño muestral conservador. El tamaño de muestra será de 385 médicos. Se procurará una distribución aproximadamente equitativa entre los participantes provenientes de MINSA-Lima Sur y EsSalud-Red Prestacional Rebagliati, con la finalidad de asegurar la representación de ambas instituciones.

El desarrollo detallado de la fórmula y del cálculo del tamaño de muestra será presentado en los anexos.

**Tipo de muestreo:** estratificado según institución, con asignación equitativa y selección no probabilística por conveniencia dentro de cada estrato.

**d) Definición operacional de variables:**

Ver anexo 1.

**e) Procedimientos y técnicas:**

Se identificarán los médicos que cumplan con los criterios de inclusión y, previa firma del consentimiento informado, se realizará la recolección de datos mediante cuestionarios e instrumentos validados. Estos serán aplicados por el investigador principal en cada uno de los establecimientos de salud participantes durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2026.

Los cuestionarios incluirán variables sociodemográficas. Asimismo, se utilizarán instrumentos validados para la evaluación del síndrome de burnout, mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI) (8); de la carga laboral, mediante el NASA Task Load Index (NASA-TLX) (9); y de la percepción del reconocimiento laboral, mediante la escala de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Effort-Reward Imbalance Model) (10). El tiempo estimado para completar el conjunto de cuestionarios e instrumentos será de aproximadamente 20 minutos.

La información recabada se registrará en una base de datos elaborada en Microsoft Excel 2019. Posteriormente, se realizará el control de calidad, revisión y depuración de los datos antes de proceder con el análisis estadístico.

**f) Aspectos éticos del estudio:**

La presente investigación contará con la aprobación de la Dirección Universitaria de Investigación, Ciencia y Tecnología (DUICT) y del Comité Institucional de Ética (CIE) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Asimismo, se solicitarán las autorizaciones correspondientes a la Red Prestacional Rebagliati de

EsSalud y a la DIRIS Lima Sur del Ministerio de Salud (MINSA), con el propósito de obtener la aprobación de sus respectivos comités de ética e investigación y poder realizar el estudio en los establecimientos de salud participantes.

En todo momento se respetará la autonomía, privacidad y confidencialidad de los participantes. La información obtenida durante el estudio será utilizada exclusivamente con fines de investigación, de acuerdo con las pautas éticas internacionales aplicables a la investigación en seres humanos, incluidas las pautas del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) (11).

Para garantizar la confidencialidad de la información, cada participante será identificado mediante un código, evitando el uso de datos personales en la base de datos utilizada para el análisis. Asimismo, los investigadores firmarán una declaración de confidencialidad y los participantes otorgarán su consentimiento informado antes de su inclusión en el estudio.

**g) Plan de análisis:**

Se utilizará el programa estadístico Stata versión 19.0, recurso disponible para los estudiantes de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Inicialmente, se realizará un análisis descriptivo de las variables cualitativas, las cuales se presentarán mediante frecuencias absolutas y relativas (porcentajes). Las variables cuantitativas serán evaluadas mediante la prueba de Shapiro-Wilk para determinar la distribución de los datos y se presentarán como media y desviación estándar cuando presenten una distribución aproximadamente normal, o como mediana y rango intercuartílico cuando no cumplan con este supuesto (12).

Posteriormente, se realizará un análisis bivariado para evaluar la asociación entre las variables independientes y la presencia de burnout. Para las variables categóricas, se utilizará la prueba de chi-cuadrado de Pearson para comparar proporciones entre los grupos. Cuando no se cumplan los supuestos de esta prueba, se empleará la prueba exacta de Fisher. Para la comparación de variables cuantitativas entre dos grupos independientes, se utilizará la prueba T de Student cuando los datos presenten una distribución aproximadamente normal; en caso contrario, se empleará la prueba de U de Mann-Whitney. Para variables categóricas ordinales o politómicas, cuando corresponda, se podrá utilizar la prueba de tendencia de Mantel-Haenszel. Asimismo, se estimarán razones de prevalencia (RP) crudas con sus respectivos intervalos de confianza (IC) del 95 %, con la finalidad de cuantificar la magnitud de la asociación entre las variables de estudio. Se considerará un valor de  $p < 0,05$  como estadísticamente significativo (13,14).

Finalmente, se realizará un análisis multivariado mediante regresión de Poisson con varianza robusta, incorporando las variables independientes de interés y aquellas consideradas potencialmente confusoras con base en criterios epidemiológicos y teóricos, así como las variables que presenten asociación estadística en el análisis bivariado, según corresponda. Este análisis permitirá estimar la asociación independiente entre las variables de exposición y la presencia de burnout, controlando simultáneamente el efecto de las demás variables incluidas en el modelo. Debido a que el desenlace será analizado como una variable dicotómica y el diseño del estudio es transversal, la regresión de Poisson con varianza robusta permitirá estimar razones de prevalencia ajustadas

(RPa) con sus respectivos intervalos de confianza del 95 %. Se considerará un valor de  $p < 0,05$  como estadísticamente significativo (15,16).

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2019 [citado 26 Ago 2026]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
2. Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry [Internet]. 2016 [citado 26 Ago 2026];15(2):103-111. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4911781/>
3. Rotenstein LA, Torre M, Ramos MA, Rosales RC, Guille C, Sen S, et al. Prevalence of burnout among physicians: a systematic review. JAMA [Internet]. 2018 [citado 26 Ago 2026];320(11):1131-1150. Disponible en: <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/2702871>
4. Bawakid K, Abdulrashid O, Mandoura N, Shah HBU, Ibrahim A, Akkad NM, et al. Burnout of physicians working in primary health care centers under Ministry of Health Jeddah, Saudi Arabia. Cureus [Internet]. 2017 [citado 26 Ago 2026];9(11):e1877. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5784861/>
5. Organización Internacional del Trabajo. Entornos de trabajo seguros y saludables [Internet]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2022 [citado 26 Ago 2026]. Disponible en: <https://www.ilo.org/media/372281/download>
6. West CP, Dyrbye LN, Shanafelt TD. Physician burnout: contributors, consequences and solutions. J Intern Med [Internet]. 2018 [citado 26 Ago 2026];283(6):516-529. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29505159/>
7. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. J Occup Health Psychol [Internet]. 1996 [citado 26 Ago 2026];1(1):27-41. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9547031/>
8. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach Burnout Inventory manual. 4th ed. Menlo Park (CA): Mind Garden; 2018. Disponible en: <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi>
9. Hart SG, Staveland LE. Development of NASA-TLX (Task Load Index): results of empirical and theoretical research. In: Hancock PA, Meshkati N,

editors. Human mental workload. Amsterdam: North-Holland; 1988. p. 139-183. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)

10. Shanafelt TD, Hasan O, Dyrbye LN, Sinsky C, Satele D, Sloan J, et al. Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. Mayo Clin Proc [Internet]. 2015 [citado 26 Ago 2026];90(12):1600-1613. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26653297/>
11. Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos [Internet]. 4a ed. Ginebra: Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas; 2016 [citado 26 Ago 2026]. Disponible en: [https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline\\_SP\\_I\\_NTERIOR-FINAL.pdf](https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_I_NTERIOR-FINAL.pdf)
12. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGraw-Hill Education; 2018.
13. Rothman KJ, Greenland S, Lash TL. Modern epidemiology. 4th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer; 2021.
14. Hosmer DW Jr, Lemeshow S, Sturdivant RX. Applied logistic regression. 3rd ed. Hoboken (NJ): John Wiley & Sons; 2013.
15. Katz MH. Multivariable analysis: a practical guide for clinicians. 3rd ed. Cambridge: Cambridge University Press; 2011.
16. Hair JF Jr, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. Multivariate data analysis. 8th ed. Andover: Cengage Learning EMEA; 2019.

## 7. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

### PRESUPUESTO AUTOFINANCIADO

| Concepto                                  | Unidad | Cantidad | Costo unitario en soles | Costo total en soles | Fuente                 |
|-------------------------------------------|--------|----------|-------------------------|----------------------|------------------------|
| Impresión de consentimientos informados   | hojas  | 180      | 0.50                    | 90                   | Investigador principal |
| Impresión de cuestionarios e instrumentos | hojas  | 180      | 2                       | 360                  | Investigador principal |

|                                                     |                                 |    |     |     |                        |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------|----|-----|-----|------------------------|
| Útiles y material de escritorio                     | lote                            | 1  | 80  | 80  | Investigador principal |
| Movilidad a establecimientos MINSA y EsSalud        | traslado                        | 24 | 20  | 480 | Investigador principal |
| Servicio de internet                                | mes                             | 6  | 80  | 480 | Investigador principal |
| Comunicación telefónica/datos móviles               | mes                             | 6  | 30  | 180 | Investigador principal |
| Permisos/licencias de instrumentos de investigación | licencia                        | 1  | 250 | 250 | Investigador principal |
| Aplicación de encuestas                             | investigador                    | 1  | 0   | 0   | Investigador principal |
| Digitación y control de calidad de base de datos    | investigador                    | 1  | 0   | 0   | Investigador principal |
| Licencia de Stata 19.0                              | licencia institucional          | 1  | 0   | 0   | UPCH                   |
| Asesoría estadística                                | Según requerimiento del estudio | 10 | 0   | 0   | UPCH                   |
| Impresión y anillado/empastado del informe final    | ejemplar                        | 3  | 40  | 120 | Investigador principal |
| Gastos imprevistos                                  | 10% del subtotal                | 1  | 204 | 204 | Investigador principal |

**TOTAL: 2244 soles**

El presupuesto total será financiado en su totalidad por el investigador principal.

## CRONOGRAMA

| Actividades                                                 | 2026        |             |             |             |             |             |             |             |             |             | 2027        |             |             |             |             |
|-------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                             | M<br>a<br>r | A<br>b<br>r | M<br>a<br>y | J<br>u<br>n | J<br>u<br>l | A<br>g<br>o | S<br>e<br>t | O<br>c<br>t | N<br>o<br>v | D<br>i<br>c | E<br>n<br>e | F<br>e<br>b | M<br>a<br>r | A<br>b<br>r | M<br>a<br>y |
| Elaboración de protocolo                                    | X           | X           | X           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
| Aprobación de protocolo por la Facultad de Medicina         |             |             | X           | X           | X           | X           |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
| Aprobación por comité de ética UPOCH                        |             |             |             | X           | X           | X           | X           |             |             |             |             |             |             |             |             |
| Solicitud formal para Red Rebagliati y MINSA Diris Lima Sur |             |             |             |             | X           | X           | X           | X           |             |             |             |             |             |             |             |
| Recolección de datos                                        |             |             |             |             |             |             |             | X           | X           | X           |             |             |             |             |             |
| Procesamiento de datos                                      |             |             |             |             |             |             |             |             |             | X           | X           |             |             |             |             |
| Elaboración de informe final                                |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             | X           | X           | X           |             |             |
| Revisión y presentación para publicación                    |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             | X           | X           |

## 8. ANEXOS

### ANEXO 1

| <b>VARIABLE</b>                        | <b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>                                                                                   | <b>TIPO DE VARIABLE</b> | <b>ESCALA</b>      | <b>FORMA DE REGISTRO</b>                                                          |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Síndrome de burnout</b>             | Puntaje obtenido mediante MBI, Categorizado según punto de corte establecido en presencia o ausencia de burnout | Cualitativa             | Nominal dicotómica | 0=no presenta burnout<br>1= presenta burnout                                      |
| <b>Carga laboral</b>                   | Cantidad de horas efectivas de trabajo asistencial a la semana, n° de pacientes atendidos/día                   | Cuantitativa            | De razón           | número entero en horas a la semana<br><br>número entero de pacientes atendido/día |
| <b>Percepción de carga laboral</b>     | Medida mediante la escala del NASA Task Load Index (TLX)                                                        | Cualitativa             | Ordinal            | 1=baja<br>2=moderada<br>3=alta                                                    |
| <b>Reconocimiento laboral</b>          | Medido mediante la escala de desequilibrio-esfuerzo recompensa del Effort-Reward Imbalance Model                | Cualitativo             | Nominal dicotómica | 0=inadecuado<br>1=adecuado                                                        |
| <b>Edad</b>                            | Años cumplidos al momento de la encuesta                                                                        | Cuantitativa            | Continua           | número entero en años                                                             |
| <b>Sexo</b>                            | Características biológicas del participante                                                                     | Cualitativa             | Nominal dicotómica | 1=masculino<br>2=femenino                                                         |
| <b>Estado civil</b>                    | Situación conyugal actual                                                                                       | Cualitativa             | Nominal politómica | 1=soltero<br>2=casado<br>3=conviviente<br>4=divorciado<br>5=viudo                 |
| <b>Tiempo de ejercicio profesional</b> | Tiempo desde que empezó a laboral en institución actual                                                         | Cuantitativa            | De razón           | 1=6-12 meses<br>2=12 -36 meses<br>3= 36- 60 meses<br>4= >60 meses                 |
| <b>Tipo de institución</b>             | Institución donde labora el médico                                                                              | Cualitativa             | Nominal dicotómica | 1=MINS<br>2=ESSALUD                                                               |

## ANEXO 2. Cuestionario de burnout Maslach Burnout Inventory .

**Fuente:** Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, Schaufeli WB, Schwab RL. Maslach Burnout Inventory (MBI) [Internet]. Mind Garden, Inc.; [citado 19 ago 2026]. Disponible en: <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi>

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

**0= NUNCA.**

**1= POCAS VECES AL AÑO.**

**2= UNA VEZ AL MES O MENOS.**

**3= UNAS POCAS VECES AL MES.**

**4= UNA VEZ A LA SEMANA.**

**5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.**

**6= TODOS LOS DÍAS.**

|    |                                                                                             |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 1  | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.                                          |  |
| 2  | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.                                        |  |
| 3  | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. |  |
| 4  | Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.                             |  |
| 5  | Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.           |  |
| 6  | Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.          |  |
| 7  | Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.                          |  |
| 8  | Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.                |  |
| 9  | Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.        |  |
| 10 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.             |  |
| 11 | Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.                                |  |
| 12 | Me siento con mucha energía en mi trabajo.                                                  |  |
| 13 | Me siento frustrado/a en mi trabajo.                                                        |  |
| 14 | Creo que trabajo demasiado.                                                                 |  |
| 15 | No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.                     |  |
| 16 | Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.                                     |  |
| 17 | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.                 |  |
| 18 | Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.                          |  |
| 19 | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.                                     |  |
| 20 | Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.                            |  |
| 21 | En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.                           |  |
| 22 | Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.                              |  |

### ANEXO 3. Cuestionario de percepción de carga laboral NASA-TLX

**Fuente:** National Aeronautics and Space Administration. NASA Task Load Index (TLX) [Internet]. Washington, DC: NASA; 2026 [citado 19 ago 2026]. Disponible en: NASA Task Load Index (TLX)

#### Escala de Calificación de la Carga Mental NASA-TLX

Coloque una "X" en cada escala en el punto que mejor indique su experiencia con la configuración presentada.

**Demanda Mental:** ¿Cuánta actividad mental y perceptiva fue necesaria (p. ej., pensar, decidir, calcular, recordar, observar, buscar, etc.)? ¿La tarea fue fácil o exigente, simple o compleja, poco exigente o demandante?

Bajo | \_\_\_\_\_ | Alto

**Demanda Física:** ¿Cuánta actividad física fue necesaria (p. ej., empujar, jalar, girar, controlar, accionar, etc.)? ¿La tarea fue fácil o exigente, lenta o rápida, relajada o agotadora?

Bajo | \_\_\_\_\_ | Alto

**Demanda Temporal:** ¿Cuánta presión de tiempo sintió debido al ritmo al que ocurrió la tarea? ¿El ritmo fue lento y tranquilo o rápido y frenético?

Bajo | \_\_\_\_\_ | Alto

**Rendimiento:** ¿Qué tan exitoso considera que fue al cumplir los objetivos de la tarea? ¿Qué tan satisfecho estuvo con su desempeño?

Bajo | \_\_\_\_\_ | Alto

**Esfuerzo:** ¿Qué tanto tuvo que esforzarse (mental y físicamente) para alcanzar su nivel de desempeño?

Bajo | \_\_\_\_\_ | Alto

**Frustración:** ¿Qué tan desanimado, estresado, irritado o molesto, frente a satisfecho, relajado y complacido se sintió durante la tarea?

Bajo | \_\_\_\_\_ | Alto

Puntuación total de carga mental no ponderada<sup>1</sup>: \_\_\_\_\_

1. Para calcular una puntuación no ponderada, promedie las puntuaciones de los 6 factores.
2. Para calcular una puntuación ponderada, sume el número de veces que cada factor fue seleccionado en la página de clasificación. Divida ese número entre 15. Multiplíquelo por la puntuación del factor. Sume todas las combinaciones clasificación×puntuación para obtener la puntuación total ponderada.

#### Clasificación de la Carga Mental NASA-TLX

**ANEXO 4.** Cuestionario de percepción del reconocimiento laboral con la escala de desequilibrio-esfuerzo recompensa.

**Fuente:** Universitätsklinikum Düsseldorf, Institut für Medizinische Soziologie. Effort-reward imbalance questionnaires: questionnaires download [Internet]. Düsseldorf: Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf; [citado 19 ago 2026]. Disponible en: <https://www.uniklinik-duesseldorf.de/patienten-besucher/klinikeninstitutezentren/institut-fuer-medizinische-soziologie/das-institut/forschung/the-eri-model-stress-and-health/eri-questionnaires/questionnaires-download>.

|       |                                                                                                                   | Totalmente<br>en desacuerdo<br>(1) | En<br>desacuerdo<br>(2)  | De<br>acuerdo<br>(3)     | Totalmente<br>de acuerdo<br>(4) |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| ERI1  | Tengo presión constante por falta de tiempo debido a una carga de trabajo pesada.                                 | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI2  | Tengo muchas interrupciones y distracciones mientras realizo mi trabajo.                                          | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI3  | No tengo mucha responsabilidad en mi trabajo.                                                                     | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI4  | A menudo se me presiona para trabajar horas extras.                                                               | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI5  | Mi trabajo es físicamente exigente.                                                                               | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI6  | Durante los últimos años, mi trabajo se ha vuelto más y más exigente.                                             | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI7  | Recibo el respeto que merezco de mi superior o de una persona relevante.                                          | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI8  | Cuento con el apoyo adecuado en situaciones difíciles.                                                            | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI9  | Soy tratado injustamente en el trabajo. <i>Codificación inversa</i>                                               | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI10 | Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas. <i>Codificación inversa</i>                             | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI11 | He experimentado o espero experimentar un cambio indeseable en mi situación. <i>Codificación inversa</i>          | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI12 | La seguridad laboral es deficiente. <i>Codificación inversa</i>                                                   | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI13 | Mi puesto actual refleja adecuadamente mi formación y capacitación.                                               | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI14 | Considerando todos mis esfuerzos y logros, considero que recibo el respeto y prestigio que merezco en el trabajo. | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI15 | Considerando todos mis esfuerzos y logros, las oportunidades de promoción en mi trabajo son adecuadas.            | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| ERI16 | Considerando todos mis esfuerzos y logros, mi salario / ingreso es adecuado.                                      | <input type="checkbox"/>           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |

Para cada uno de los pares siguientes, encierre en un círculo el factor que represente el contribuyente más importante a la carga de trabajo.

Demanda Mental   o   Demanda Física

Demanda Mental   o   Demanda Temporal

Demanda Mental   o   Rendimiento

Demanda Mental   o   Esfuerzo

Demanda Mental   o   Frustración

Demanda Física   o   Demanda Temporal

Demanda Física   o   Rendimiento

Demanda Física   o   Esfuerzo

Demanda Física   o   Frustración

Demanda Temporal   o   Rendimiento

Demanda Temporal   o   Frustración

Demanda Temporal   o   Esfuerzo

Rendimiento   o   Frustración

Rendimiento   o   Esfuerzo

Frustración   o   Esfuerzo

Puntuación total de carga mental ponderada<sup>2</sup>: \_\_\_\_\_

1. Para calcular una puntuación no ponderada, promedie las puntuaciones de los 6 factores.

2. Para calcular una puntuación ponderada, sume el número de veces que cada factor fue seleccionado en la página de clasificación. Divida ese número entre 15. Multiplíquelo por la puntuación del factor. Sume todas las combinaciones clasificación×puntuación para obtener la puntuación total ponderada.

---

**ANEXO 5.** Fórmula de tamaño de muestra desconocida

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)}{d^2}$$

Siendo:

n: Tamaño de la muestra

Z: 1.96 para 95% de confianza

P: 0.50, al desconocerse la proporción esperada

d: 0.05, precisión de 5%

$$n = \frac{1.96^2(0.50)(0.50)}{0.05^2}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25}{0.0025}$$

$$\boxed{n = 384.16 \approx 385}$$

## ANEXO 6. Consentimiento informado

| CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Adultos)                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Título del estudio:</b>                                              | Asociación de la carga laboral y la percepción del reconocimiento laboral en el desarrollo del síndrome de "burnout" en el personal médico del primer nivel de atención en un centro de salud de MINSA-Lima Sur y ESSALUD - Red Prestacional Rebagliati durante el periodo 2026-2027 |
| <b>Investigador (a):</b>                                                | EDITH BERNAOLA RAYMUNDO                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Institución:</b>                                                     | Universidad Peruana Cayetano Heredia                                                                                                                                                                                                                                                 |

### Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio desarrollado por la Universidad Peruana Cayetano Heredia que busca conocer si la carga de trabajo y la percepción del reconocimiento recibido en el trabajo están asociadas con la presencia del síndrome de burnout en médicos que laboran en el primer nivel de atención de establecimientos de MINSA-Lima Sur y ESSALUD-Red Prestacional Rebagliati durante el periodo 2026-2027.

El burnout es un problema relacionado con el trabajo que puede manifestarse mediante agotamiento emocional, distanciamiento o despersonalización y menor sensación de realización personal. Conocer su relación con las condiciones laborales podría contribuir a generar información útil para plantear estrategias institucionales orientadas al bienestar del personal médico.

### Procedimientos:

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se verificará que cumpla con los criterios de participación y, después de que usted lea este documento y acepte participar, se solicitará su firma del consentimiento informado.
2. Se le asignará un código de identificación para registrar sus respuestas sin utilizar su nombre en los cuestionarios ni en la base de datos de análisis.
3. Completará un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales.
4. Completará el Maslach Burnout Inventory (MBI), compuesto por 22 ítems, para evaluar las dimensiones relacionadas con el síndrome de burnout.
5. Completará el NASA Task Load Index (NASA-TLX), que evalúa seis dimensiones de la carga de trabajo percibida.
6. Completará la escala de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Effort-Reward Imbalance), compuesta en el instrumento del estudio por 16 ítems, para evaluar aspectos relacionados con el esfuerzo y la recompensa o reconocimiento percibido en el trabajo.

La aplicación de los instrumentos será realizada por la investigadora principal en un ambiente que permita responder con privacidad dentro de los establecimientos participantes. La aplicación completa tendrá una duración aproximada de 60 minutos, considerando alrededor de 20 minutos por cada instrumento principal.

| CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Adultos)                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Título del estudio:</b>                                              | Asociación de la carga laboral y la percepción del reconocimiento laboral en el desarrollo del síndrome de "burnout" en el personal médico del primer nivel de atención en un centro de salud de MINSA-Lima Sur y ESSALUD - Red Prestacional Rebagliati durante el periodo 2026-2027 |
| <b>Investigador (a):</b>                                                | EDITH BERNAOLA RAYMUNDO                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Institución:</b>                                                     | Universidad Peruana Cayetano Heredia                                                                                                                                                                                                                                                 |

#### Riesgos:

La participación en este estudio implica un riesgo mínimo. Algunas preguntas sobre agotamiento, condiciones de trabajo o reconocimiento laboral podrían generarle incomodidad o malestar emocional. Usted puede decidir no responder una pregunta que le resulte incómoda o retirarse del estudio en cualquier momento, sin perjuicio alguno. La participación no implica procedimientos físicos ni intervenciones médicas.

#### Beneficios:

Usted no recibirá un beneficio directo por participar en este estudio. Sin embargo, la información obtenida podrá contribuir a conocer mejor la relación entre las condiciones laborales y el burnout en médicos del primer nivel de atención, lo que podría servir de base para futuras estrategias de prevención y mejora del ambiente laboral.

#### Costos y compensación

Participar en el estudio no le generará ningún costo. Asimismo, no recibirá pago, incentivo económico ni compensación de otra índole por su participación.

#### Confidencialidad:

Su información será registrada mediante un código y no mediante su nombre. Los consentimientos informados firmados serán conservados por separado de los cuestionarios y de la base de datos utilizada para el análisis. El acceso a la información estará restringido a la investigadora y al personal autorizado del estudio. La base de datos será protegida y utilizada únicamente con fines de investigación.

Los resultados serán presentados de manera agrupada. En informes, presentaciones o publicaciones derivadas del estudio no se incluirá información que permita identificarlo individualmente ni relacionar sus respuestas con su identidad o con información personal.

#### USO FUTURO DE INFORMACIÓN

La información recolectada será utilizada exclusivamente para los objetivos del presente estudio. Este proyecto no contempla almacenamiento de muestras biológicas, estudios genéticos ni recontacto para futuras investigaciones. Cualquier uso diferente de la información requerirá las autorizaciones éticas correspondientes y, cuando corresponda, un nuevo proceso de consentimiento.

| CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Adultos)                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Título del estudio:</b>                                              | Asociación de la carga laboral y la percepción del reconocimiento laboral en el desarrollo del síndrome de "burnout" en el personal médico del primer nivel de atención en un centro de salud de MINSA-Lima Sur y ESSALUD - Red Prestacional Rebagliati durante el periodo 2026-2027 |
| <b>Investigador (a):</b>                                                | EDITH BERNAOLA RAYMUNDO                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Institución:</b>                                                     | Universidad Peruana Cayetano Heredia                                                                                                                                                                                                                                                 |

Su participación es completamente voluntaria. Puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello genere sanciones ni afecte su relación laboral, profesional o institucional.

Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede comunicarse con la investigadora principal, Edith Bernaola Raymundo, al teléfono: [REDACTED] o al correo electrónico: [REDACTED]

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o considera que ha sido tratado injustamente, puede contactar al Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000, anexos 201355 o 201352, o al correo electrónico: orvei.ciei@oficinas-upch.pe.

**Una copia de este consentimiento informado le será entregada.**

#### DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Declaro que he leído o se me ha explicado la información contenida en este documento, que he tenido la oportunidad de realizar preguntas y que comprendo las actividades en las que participaré. Entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin perjuicio alguno.

|                                                                                            |                       |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| _____<br><b>Nombres y Apellidos<br/>Participante</b>                                       | _____<br><b>Firma</b> | _____<br><b>Fecha y Hora</b> |
| _____<br><b>Nombres y Apellidos<br/>Testigo (si el<br/>participante es<br/>analfabeto)</b> | _____<br><b>Firma</b> | _____<br><b>Fecha y Hora</b> |
| _____<br><b>Nombres y Apellidos<br/>Investigador</b>                                       | _____<br><b>Firma</b> | _____<br><b>Fecha y Hora</b> |