



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Condiciones laborales en el Síndrome de Burnout del personal  
de enfermería del Centro Quirúrgico en un hospital nacional,  
Lima 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Maza Castillejo, Flor de Maria ([orcid.org/0009-0007-3762-7439](https://orcid.org/0009-0007-3762-7439))

**ASESORES:**

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel ([orcid.org/0000-0002-7077-0911](https://orcid.org/0000-0002-7077-0911))

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024", cuyo autor es MAZA CASTILLEJO FLOR DE MARÍA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 09-08- 2024 10:45:12

Código documento Trilce: TRI - 0838082





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MAZA CASTILLEJO FLOR DE MARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
FLOR DE MARIA MAZA CASTILLEJO DNI: 40984185 ORCID: 0009-0007-3762-7439	Firmado electrónicamente por: DMAZAMA5 el 29-07- 2024 21:57:37

Código documento Trilce: TRI - 0838084



### **Dedicatoria**

Con la gratitud infinita a Dios, la familia y compañeros que estuvieron con su fortaleza en este camino del cumplimiento de la visión personal y profesional.

### **Agradecimiento**

A Dios por guiarme con sabiduría en el cumplimiento de esta etapa académica que permite aportar conocimiento a la salud.

Asimismo, a mi compañero Cristhian, mis hijos Stefan y Adrian que están presentes con su fortaleza y el apoyo incondicional, comportándose como impulso para lograr el planeamiento.

A los maestros y asesor que fueron facilitadores en la parte del desarrollo y cumplimiento del proyecto.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	40

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Cruce entre condiciones laborales y síndrome de burnout</i>	20
Tabla 2. <i>Cruce entre condiciones físicas y síndrome de burnout</i>	21
Tabla 3. <i>Cruce entre condiciones psicológicas y síndrome de burnout</i>	22
Tabla 4. <i>Cruce entre condiciones sociales y síndrome de burnout</i>	23
Tabla 5. <i>Información de ajuste de los modelos para la hipótesis general</i>	24
Tabla 6. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	24
Tabla 7. <i>Información de ajuste de los modelos para la hipótesis específica 1</i>	25
Tabla 8. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	25
Tabla 9. <i>Información de ajuste de los modelos para la hipótesis específica 2</i>	26
Tabla 10. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	26
Tabla 11. <i>Información de ajuste de los modelos para la hipótesis específica 3</i>	27
Tabla 12. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	27

## Índice de figuras

Figura 1. <i>Esquema del diseño correlacional causal</i>	15
Figura 2. <i>Descriptivo de condiciones laborales y síndrome de burnout</i>	20
Figura 3. <i>Descriptivo de condiciones físicas y síndrome de burnout</i>	21
Figura 4. <i>Descriptivo de condiciones psicológicas y síndrome de burnout</i>	22
Figura 5. <i>Descriptivo de condiciones sociales y síndrome de burnout</i>	23

## Resumen

El principal objetivo del desarrollo sostenible (ODS), es promover una cultura de salud y bienestar de la persona, accediendo a los diferentes servicios de atención. También, el objetivo para este estudio planteado fue determinar la influencia de las condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024. Siendo el estudio un diseño correlacional causal, no experimental, corte transversal y enfoque cuantitativo. Además, se utilizó como instrumento el cuestionario el cual fue realizado por el autor, teniendo una sustentación teórica y obteniendo resultados cuantitativos que se aplicaron en un programa estadístico para el análisis descriptivo entre condiciones laborales y síndrome de burnout. Para el análisis inferencial se concluyó con un nivel de significancia = 0,001 ( $p < 0,05$ ); al respecto, aceptamos la hipótesis general planteada y rechazamos la  $H_0$ , señalando que las condiciones laborales influyen en el síndrome de burnout, siendo validado por el valor de la prueba Pseudo R cuadrado de Cox y Snell con 96.8% y Nagelkerke en 96.9%.

**Palabras clave:** *Condiciones laborales, Síndrome de Burnout, personal de Enfermería.*

## **Abstract**

The primary objective of sustainable development (SDG) is to promote a culture of health and well-being for individuals by facilitating access to various healthcare services. This research aimed to determine the influence of working conditions on burnout syndrome among nursing staff in the surgical center of a national hospital in Lima, 2024. The methodology used was a causal correlational design, non-experimental, cross-sectional, and with a quantitative approach. A questionnaire designed by the author was utilized as the instrument, providing theoretical support and yielding quantitative results that were analyzed using a statistical program for descriptive analysis between working conditions and burnout syndrome. For inferential analysis, a significance level of 0.001 ( $p < 0.05$ ) was concluded; hence, the general hypothesis was accepted, and the null hypothesis ( $H_0$ ) was rejected, indicating that working conditions influence burnout syndrome. This conclusion was validated with the Pseudo R-squared test values of Cox and Snell at 96.8% and Nagelkerke at 96.9%.

***Keywords:*** *Working conditions, Burnout Syndrome, Nursing staff.*

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro de este marco, un estudio realizado en Estados Unidos señala que alrededor de 27,9 millones del personal de enfermería culminó sus estudios, y que por motivos de salud no continuaron en la carrera profesional un 19,3 millón. Asimismo, es considerado por su estadística como el equipo profesional sanitario más grande en comparación con otras carreras de la salud. Además, menciona que las condiciones laborales como el estrés, es la causa más frecuente en la prevalencia del síndrome de burnout. Al respecto, resalta su importancia de salud individual (la Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Al respecto, en México se encontró un estudio de investigación donde presentaron estadísticas para el conocimiento del público que el Síndrome de Burnout es un conjunto de síntomas propio de cada persona que afecta la parte física y mental, donde pueden ser manejados con ejercicios que ayuden a sentirse relajados. Por otro lado, de no ser controlados podrían ocasionar una insatisfacción del éxito profesional, que además está vinculado a una prolongación ocupacional inadecuada que es manejado por cada profesional de la salud en su ámbito laboral y en el cumplimiento de su trabajo. En relación con las implicaciones, el personal mencionado posterga el control y seguimiento de su salud (Martínez et al., 2022).

En ese mismo contexto, encontramos el estudio realizado en Colombia donde se mencionó un déficit en las condiciones laborales en la que el personal debe cumplir sus actividades en la atención del paciente, presentando cifras del 54% que solo cumple con su trabajo asignado, dentro de ello expresa sus motivos que intervienen en su decisión como: el agotamiento emocional que muestra índices altos, el aislamiento dentro del mismo servicio y la insuficiencia de iluminación ambiental es señalado con menos frecuencia. En la dimensión de realización personal, el 22% presenta satisfacción en la búsqueda de una mejora continua para su carrera profesional y aportar en los objetivos dentro de la unidad (Aponte et al., 2021).

Al mismo tiempo, en el Perú, un estudio señaló como el personal de la sala de operaciones enfrenta diversas condiciones laborales en función del cumplimiento

de sus actividades, en beneficio de la atención a los pacientes y encontramos la vinculación al estrés con un índice mayor, las deficiencias en el sistema de temperatura, la sobrecarga laboral, motivación disminuida para mejorar las relaciones interpersonales, una participación mínima en las actividades internas y un cumplimiento laboral acelerado. En efecto, las condiciones para el desarrollo laboral no son las adecuadas y aparecerán las consecuencias a largo plazo con diversas enfermedades propias de un inadecuado manejo profesional (Calderón et al., 2021).

También, podemos mencionar que se realiza trabajos en la población de manera coordinado con el instituto de Salud Mental, por el incremento en la incidencia de sus atenciones en relación con las condiciones laborales, como son la irritabilidad, el cansancio, entre otros. También, el informe detalla una diferencia que existe en los casos nuevos de nivel hospitalario en comparación con otros años. Al respecto, las entidades mencionadas implementan en su gestión estrategias eficientes en mejora de calidad en disminución de índices del burnout sobre todo para personal de enfermería (Ministerio de Salud [MINSA], 2022).

Además, para el ámbito local se realizó una investigación en Huancayo, donde la condición laboral no cumple con las indicaciones según las normas establecidas por el [MINSA]. Además, se menciona que el personal de enfermería presenta un desacuerdo con respecto al ámbito asignado para las intervenciones quirúrgicas. Por lo tanto, se origina un agotamiento excesivo para el cumplimiento de los procedimientos. Aunado a esto, el desequilibrio y tensión emocional que influye de manera directa en su condición laboral. Por último, se manifiesta el exceso de horas extras que no son reincorporados según el requerimiento o necesidad del personal de enfermería (Carhuamaca et al., 2023).

Asimismo, en la región Ica, se realizó el estudio en una organización de salud, ubicando la situación del personal de enfermería con una incidencia y prevalencia de un síndrome de burnout, donde estadísticamente se encuentra 86.2% presentando expresiones de fatiga y estrés laboral continuo. Al respecto, un grupo de trabajadores manifestaron su disconformidad frente a la indiferencia constante de las solicitudes presentadas a su jefatura, donde se remarca los requerimientos para las atenciones y desarrollo de los procedimientos, que

afectan el desenvolvimiento en la práctica diaria (Hernández et al., 2022). También, los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) evidencian como determinante a la persona en la salud y bienestar, siendo otros dependientes de este objetivo. Para ello, el propósito es afrontar con una planificación estratégica en coordinación colectiva para el cumplimiento en la prevención y control epidemiológico (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023).

Por lo expuesto, se plantea como problema general en el presente estudio de investigación ¿Cómo influye las condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024? y siendo los problemas específicos

a) ¿Cómo influye las condiciones físicas en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024?; b) ¿Cómo influye las condiciones psicológicas en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024?; c) ¿Cómo influye las condiciones sociales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024?

El estudio tuvo una justificación de investigación teórica, donde el desarrollo brindara el conocimiento sobre las condiciones laborales en el síndrome de burnout, pudiendo manifestar que encontramos mucha literatura sobre el tema en mención, pero a nivel institucional no se ubica dicha investigación. Por lo tanto, este estudio será de beneficio para la institución nacional donde se realice la muestra que tiene objetivos de aportar y explicar la finalidad del proyecto (Cortes y Iglesias, 2004). Además, como parte de la evidencia quedará un ejemplar para conocimiento de dicho estudio realizado, donde se obtendrá los datos estadísticos institucional que sustentan los resultados y proporcionen un aporte en beneficio al personal del área quirúrgica.

En el ámbito práctico se justificó con la información adquirida de este estudio hacia el personal de enfermería del centro quirúrgico, donde será favorecido en la prevención de este síndrome de burnout y conocerá las correcciones de las debilidades emocionales.

Por consiguiente, en la justificación metodológica encontramos un análisis y enfoque orientado al desarrollo de la investigación de forma sistemática

que ayudan al investigador formular preguntas secuenciales de interés institucional o particular que sustenten su finalidad (Baena,2017). Además, ayudan a conocer las condiciones laborales que nos llevan a presentar en un futuro una respuesta actitudinal de manera negativa que será reflejado en las actividades asignadas. Así mismo se realizará un corte transversal explicativo causal para medir el alcance y la distribución.

En tal sentido, tenemos como objetivo general: Determinar la influencia de las condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024. Es por esta razón que, tenemos los objetivos específicos: a) Determinar la influencia de las condiciones físicas en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024; b) Determinar la influencia de las condiciones psicológicas en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024; c) Determinar la influencia de las condiciones sociales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.

Por consiguiente, tenemos como hipótesis general: Las condiciones laborales influyen en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024. En tal sentido las hipótesis específicas planteadas fueron: a) Las condiciones físicas influyen en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024; b) Las condiciones psicológicas influyen en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024; c) Las condiciones sociales influyen en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.

En relación con los antecedentes en el marco internacional, el estudio de Vásquez y Gonzales (2020), donde plantearon determinar las condiciones laborales en la disciplina del personal de enfermería en un hospital. Se basaron en un método cuantitativo no experimental, un estudio descriptivo, con un análisis transversal y nivel explicativo; además tuvieron una muestra de 30 profesionales, donde se aplicó el instrumento cuestionario a través de la encuesta que contenían preguntas para marcar. Asimismo, entre sus consideraciones teóricas encontramos la importancia de las condiciones laborales para el desempeño en el personal de la salud, donde se observó que en su mayoría deben cumplir horas extras que no están programadas en su horario, afectando así la carga emocional que influye en el cumplimiento de sus actividades. Al respecto, los resultados obtenidos muestran que las condiciones laborales tienen influencia en los procedimientos que realiza el personal de enfermería con un excedente laboral de 83%, en cuanto a infraestructura el área no es la asignada para el desarrollo de las intervenciones quirúrgicas con un 70% y por último el agotamiento laboral en 73%, de esta manera se concluye que se conoce las causas con respecto al déficit condicional para poder mejorar el ambiente y poder superar situaciones complejas.

Rendón (2020), propuso identificar el síndrome de burnout en el personal de enfermería del área unidad de cuidados intensivos. Realizando el estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, con un nivel correlacional; también, la población fue de 90 personal de enfermería, usaron como técnica de recolección de datos a la encuesta donde eran preguntas cerradas. Al respecto, en su consideración teórica localizaron la incidencia de esta respuesta laboral y como se manifiesta en su entorno, donde se debe concientizar y aplicar medidas sanitarias para prevenir dicho acontecimiento, de este modo tendremos un ámbito organizado, coordinado, evitando el malestar interpersonal que afecta a largo plazo emocionalmente. Por consiguiente, el resultado sobresaliente fue de 82.0% de dicho síndrome, un régimen emocional bajo del 62.1%, en cuanto a la despersonalización fue un 57.8% y un 40% sin estudios actualizados, para concluir el personal no es consciente de su salud porque se puede evidenciar las causas que llevarían a presentar algún problema de origen emocional y no realiza gestiones para evitarlo.

Ferraz (2020), tuvieron en su estudio determinar la condición laboral en el profesional de enfermería que trabaja en el quirófano de un hospital. Se utilizó un método cuantitativo no experimental, con un corte transversal en el tiempo, de tipo descriptivo, y con un nivel explicativo causal. También, la población estudiada estuvo constituida por 451 profesional de enfermería de sala de operaciones y teniendo como recolección de base de datos al instrumento el cuestionario siendo de este modo la obtención de resultados. Por otro lado, las consideraciones teóricas están basadas en como los profesionales que trabajan en esta área se sienten afectados y dejan pasar los eventos condicionantes sin saber la gravedad que estas pudieran producir en un periodo mayor. En lo anteriormente descrito, están los factores que influyen laboralmente en el personal quirúrgico como la sobrecarga de trabajo en un 12%, un agotamiento del 56%, tensión laboral en 56% y una sala de operaciones con espacio insuficiente para desarrollar un desplazamiento ergonómico correcto en 84%, rho-Spearman de un 0.683% y  $p=0.001$ . de esta manera se concluye que las medidas preventivas no es parte de la institución, sino que cada integrante de salud es capaz de generar sus propias autorregulaciones y tener de conocimiento las actitudes desencadenantes de posibles enfermedades ocupacionales.

Ceccoli (2022) describió una investigación determinar el síndrome de burnout en el profesional del área de diagnóstico por imágenes de un hospital. Realizando un estudio de indagación cuantitativa, no experimental de corte transversal y con un nivel correlacional. Asimismo, su población censal es de 70 especialistas, donde utilizaron para la recolección de datos a la encuesta. En ese mismo contexto, estuvieron como consideraciones éticas que algunos profesionales de enfermería no relacionan los signos presentes con las malas prácticas en su entorno laboral y otros en su mayoría si tienen el conocimiento para explicar, aportar y aplicar para la prevención de este síndrome que afecta la parte física psicosocial, mostrándose en el desempeño de sus funciones. De eso se desprende un resultado de ausencia de Burnout en un 71,4%, siendo presente un 28,6% y un Rho de Pearson 0.275, un nivel de significancia de  $p=0.021$ . entonces podemos concluir lo importante de una vigilancia en nuestra manera

de como percibimos el ámbito organizacional en medida que disminuya las condiciones que afectan de manera progresiva.

Chingono, et ál. (2022) realizó el estudio en determinar las condiciones laborales que influye en el profesional de la salud en el tiempo de covid-19 en un hospital. Se aplicó el método cuantitativo no experimental, descriptivo, de corte transversal y con nivel explicativo. Por ello, tuvieron una muestra de 501 profesionales de la salud que estuvieron frente a la pandemia covid-19, la base de datos se obtuvo información a través de la encuesta para luego explicar los resultados. Igualmente, las consideraciones teóricas que pudieron ser evidenciados es el incremento de la ansiedad, angustia que se podía observar en sus miradas y comportamientos en el desarrollo de sus actividades frente a la atención del paciente. Es así como se obtuvo los resultados que manifestaron un miedo por estar frente al virus covid-19. Con un 12,1%, por otro lado aceptaron recibir una consejería el 78,1%, y un grupo del 68,9% solicitaron sesiones para el manejo de sus temores que están afectando la parte psicológica, para concluir, el nivel elevado de ansiedad, los signos del agotamiento fueron atribuidos a la pandemia en la cual se trabajó bajo presión con probabilidades de contraer esta enfermedad de manera inmediata y otras en periodos futuros, en ambas circunstancias este personal es el más expuesto a presentar daños emocionales por los diferentes agentes.

A nivel nacional, encontramos Martines y Huatuco (2020), presentaron una investigación de identificar los factores ambientales que influyen en el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en el quirófano de un nosocomio. Se aplicó el método cuantitativo no experimental, fue descriptivo, de corte transversal en el tiempo y con un nivel correlacional. Además, la población estuvo conformada por 34 personal de enfermería en centro quirúrgico, donde se obtuvo la información por medio de la encuesta y se pudo analizar los resultados. En efecto, mencionamos las consideraciones teóricas donde se refleja los elementos que conllevan a largo plazo el presentar este síndrome que impacta en lo personal y profesional de manera silenciosa. También, es evidenciado por nuestro entorno en el comportamiento que manifestamos durante la jornada de trabajo. Entre los resultados se encuentra resultados como

el factor desencadenante del burnout a la sobrecarga laboral con el 53%, exceso de horas extras con 17% y malas relaciones interpersonales que estresan con un 30%, por consiguiente, este síndrome que afecta psicológicamente puede prevenirse con capacitaciones en referencia al manejo de los condicionantes que alteran la salud.

Palacios y Díaz (2019), en su estudio determinar las condiciones laborales en el personal de enfermería en el área quirúrgica de una institución. Usaron un método cuantitativo, descriptivo no experimental y nivel correlacional. También, la muestra fue de 28 personales de salud que se encuentra en la sala de operaciones. La información fue recolectada a través de la encuesta donde se examinaron los resultados. En tal sentido, se realizaron consideraciones teóricas donde observamos que los argumentos para justificar las carencias en el área son múltiples, aun cuando saben que esto es en contra del bienestar emocional. Así tenemos los resultados de las condiciones físicas con índices altos del 96%, asuntos personales con 82%, el salario laboral con 75%, iluminación y temperatura inapropiada con 57%, 21.4% expresa el déficit del personal de enfermería. Concluyendo la manera personal de cada integrante que no prioriza los agentes perniciosos externos que luego serán consecuentes de su rutina impropia.

Castillo et al., (2021), plantío en su estudio determinar el vínculo entre los riesgos laborales y las enfermedades ocupacionales en enfermeras de sala de operaciones de una institución de salud. Para lo cual se emplea una metodología cuantitativo no experimental, descriptivo, de corte transeccional y con el nivel correlacional. Por ello, el estudio fue constituida por 30 profesionales en mención, obteniendo dicha información a través de la encuesta y también se realizó el análisis correspondiente de los resultados. Atendiendo a estas consideraciones teóricas resaltaron la importancia de estar en alerta y priorizar la salud ante las diversas causas estresores que afectan la integridad psicoemocional en el curso del cumplimiento de la profesión. En síntesis, los resultados que influyen en este tema y en respuesta a su hipótesis de la primera variable fue de ( $p < 0.000$ ), para terminar el conocimiento trabajar en los posibles

riesgos que es muy común en los trabajadores que tienen años en su desempeño laboral.

Bances (2019), en su investigación determinar las condiciones laborales en el profesional sanitario de la unidad gestora de un establecimiento. Es así como, se encontró a la metodología cuantitativa no experimental, de manera descriptiva, corte transversal y nivel explicativo; con una muestra de 59 participantes, con resultados obtenidos de la encuesta que se aplicó para luego ser analizado en su contexto. En sus consideraciones teóricas mencionan el desinterés y desconocimiento de cada persona frente a temas de prevención laboral, en especial los que se relacionan con el entorno ambiental, organizacional que luego fueron aceptados de manera perjudicial y nocivo de como estos agentes pueden dañar la salud. Entre sus resultados encontramos una deficiencia en las condiciones físicas con 35%, la condición el clima social del servicio es desfavorable con el 40% y el régimen de la temperatura no es la indicada con un 25%, concluyendo citaremos a las condiciones en la que se trabaja no siendo la indicada, si queremos cuidar la salud y el bienestar emocional del personal que dedica y aporta su tiempo.

Rengifo (2021), en su estudio determinar el síndrome burnout en la satisfacción del personal sanitario que labora en un hospital. Realizando un estudio no experimental cuantitativo nivel explicativo causal y de corte transversal; con una población de 112 enfermeras; se recolecto la información a través del cuestionario con preguntas con alternativas cerradas. Entre las consideraciones teóricas podemos evidenciar que estas condiciones repetitivas son las causantes del agotamiento físico y que cada personal lo manifiesta de diferente manera, deteriorando su integridad psicológica. Sus resultados muestran índices del 71% de cansancio, personal a la defensiva con 15% y la realización profesional con un 14%, se concluye que no es suficiente conocer sino también aplicar y compartir esos conocimientos que ayuden a mantener un trabajo empático prevaleciendo las relaciones interpersonales.

Las teorías enfocadas en las condiciones laborales son:

**Teoría déficit del autocuidado:** El modelo Orem establece como el desarrollo individual de la personalidad es afectado por agentes externos produciéndose y manifestándose de manera impropia. Además, es regulado por su ámbito durante su estancia laboral donde se produce limitaciones que afectan directamente la salud. También, este ineficaz desenlace limita las capacidades que son atribuidos al manejo inadecuado de nuestras emociones que no logramos controlar en virtud del cuidado particular, dejando así que las dificultades o cualquier otro inconveniente afecte el bienestar individual. Así mismo, la teoría de los sistemas de enfermería señala como el profesional de la salud asiste en los cuidados que requiere el usuario en su estancia hospitalaria. Es por esta razón que las condiciones laborales están vinculadas con el burnout sobre todo porque el personal de enfermería se encuentra en una constante atención directa del bienestar físico y mental (Orem, 2013).

**Teoría de la apreciación cognitiva:** Señala lo fundamental que es un ambiente en cuanto son las condiciones laborales que se alteran por agentes físicos, psicológicos y sociales, siendo un periodo temporal debemos ser empáticos, fomentando un clima saludable en beneficio de la salud mental propia y colectiva. Además, resalta episodios como el estrés que actúan en situaciones tensas a nivel mental, produciendo circunstancias y reacciones defensivas en el momento de las coordinaciones, con estas actitudes negativas estaremos llamando la atención de los demás con opiniones o respuestas desfavorables frente a nuestra personalidad, producto de un impacto en la parte emocional (Lazarus y Folkman, 1984).

**Teoría de afrontamiento y adaptación:** Se hace de referencia a la persona biopsicosocial de manera cambiante frente a su entorno donde emplea los mecanismos adquiridos para una adaptación a los cambios para el cumplimiento de sus actividades asignadas. Además, las condiciones físicas, psicológicas y social, desequilibran la parte del conocimiento y el cumplimiento de las responsabilidades. Por ende, debemos conocer los mecanismos que afectan el equilibrio de nuestro estado emocional, de tal manera que reduciremos enfermedades relacionadas al burnout en un periodo posterior (Callista, 1970).

En la primera variable independiente condiciones laborales, explica el conjunto de elementos que inciden convenientemente o de manera inadecuado en el comportamiento individual, siendo su manifestación en el desarrollo laboral. También en ocasiones cuando no se manipula de manera correcta los dispositivos provocan una contaminación sensorial, física, entre otras (Cortés, 2018). Al respecto, existen estudios que muestran a las condiciones causales como son los físicos, psicológicos y los sociales que intervienen en la persona, exteriorizándolo en su disposición particular y profesional, además de una separación social (Nogareda et al., 2003).

La dimensión condiciones físicas: Son aquellas que se encuentran en el ambiente de trabajo y son indispensables para el desarrollo laboral. Así tenemos el medio de la iluminación, la ubicación de los espacios definidos para los equipos y materiales de uso, entre otros. También, es importante que los equipos tecnológicos que se adquieran deben garantizar el funcionamiento óptimo y sus parámetros de ruido deben ser nulo. Para ello, es necesario capacitar al personal en el uso correcto del equipo para el cuidado de la integridad física de la persona que manipule, por otro lado, el mantenimiento preventivo se debe realizar a los equipos para asegurar la operatividad continua (Henoa, 2017).

Con respecto a la dimensión condiciones psicológicas: Debemos identificar los agentes perjudiciales para la salud que se encuentran presentes en nuestro entorno, de tal manera que se encuentren los problemas mediante las evaluaciones que modifiquen las actitudes negativas y permitan la adaptación de un beneficio individual (Fernández-Abascal et al., 2001). Aunado a esto, ubicamos a la disciplina en derechos laborales que debe cumplir todo trabajador basado en normas de tiempo y espacio, además se debe comunicar cualquier tipo de acción verbal o física que puedan percibir de instancias superiores de su profesión hacia su persona como el miedo que afectaría directamente su desempeño laboral (Boza, 2020).

Por último, en la dimensión condiciones sociales: Es fundamental construir las aristas que nos permitan fortalecer acuerdos internos, para sostener un clima laboral con la naturaleza de formar equipos de trabajo sólidos que contribuyan

en la modificación de los aspectos desfavorables, que no aportan en la mejora dentro del servicio. Al respecto el autor nos guía como obtener un perfeccionamiento en lineamientos laborales sin delimitaciones (Brunet, 2011).

La segunda variable dependiente es el Síndrome de Burnout, siendo por primera vez mencionado en 1974 por el precursor Herbert Freudenberger, en su libro "Burnout: The High Cost of High Achievement" teniendo como significado de quemarse en el trabajo, aquí hallaremos factores que forman parte de un riesgo laboral en el personal de enfermería como son los psicosocial afectando la parte física (Méndez, 2023). Es por ello, que la psicóloga Maslach C. en 1945 brindo un aporte dirigido al comportamiento en la persona que presenta manifestaciones clínicas como el cansancio, agotamiento mental y el estrés que son síntomas observables en el personal que tiene un trabajo directo con el paciente y muestra la reacción negativa de manera progresiva en un futuro. Siendo estos acontecimientos categorizados en los puntos de corte como bajo, medio y alto.

También, su aparición es de forma gradual influyendo en la parte emocional y de manera progresiva afectando lo psicológico. Además, en el transcurso de los años se transforman en un cansancio laboral, el cual se convierte en una barrera para continuar en una mejora profesional y personal (Balseiro, 2010).

En última instancia, en el aporte de la (OMS, 2019), señala y lo ratifica en su asamblea que el Burnout o síndrome de estar quemado es una enfermedad, por ende, se encuentra en la clasificación de la estadística internacional (CIE-11) de problemas de salud y pone de conocimiento que afecta a nivel mental y lo manifiesta con irritabilidad, cambios en su estado de ánimo progresivo, la tensión muscular, restricciones en su concentración, constantes dolores de cabeza, etc.

En la primera dimensión cansancio emocional, donde comprende un agotamiento progresivo y precisamente es una autoexigencia en bien de cumplir con las responsabilidades asignadas y otras que se agregan por necesidad del servicio en el día a día, este cansancio y fatiga personal es reflejado durante su desempeño en la práctica profesional, se debe tomar las medidas correspondientes en el personal que se encuentra en dicho ambiente, siendo de

gran importancia la toma de las medidas que ayuden a prevenir un desgaste de la personalidad (De La Hoz, 2023).

Para la segunda dimensión despersonalización, nos permite observar los diferentes comportamientos en relación con el impacto que es asimilado por cada persona originando una desmotivación y por otro lado la presencia de un carácter explosivo, siendo de esta manera evaluado por su entorno como negativo. Entonces, las expresiones y conductas que se manifiestan son causadas por elementos incompatibles exteriores propios y también del servicio institucional (Vercher, 2019). En efecto, tenemos un análisis del rendimiento psicosocial y práctico del trabajador, que son afectados en el cumplimiento de metas y las exigencias jerárquicas que tienen que cumplir como parte de sus asignaciones ocupacionales dentro del establecimiento. Además, todo este conjunto de acontecimiento negativo puede afectar de manera directa en su desenvolvimiento laboral (Sánchez, 2016).

La tercera dimensión realización personal, donde la persona se automotiva para el desarrollo profesional potenciando sus habilidades para lograr la satisfacción y tener los conocimientos científicos que fundamenten sus actividades que se desarrolla o se brinda durante la atención del usuario. Por otro lado, pueden presentarse frustraciones que afectaría la parte cognitiva que regula su estado física y mental (Palmero, 2018).

El estudio de investigación fue sustentado con base de la epistemología positivista para evidenciar la realidad problemática, donde se exploró las posibles soluciones mediante la ciencia. También, a fines de explicar cómo afecta lo exterior en la personalidad individual y teniendo como objetivo confrontar una hipótesis enunciada con resultados tangibles (Duran, 2002).

## II. METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo y diseño de la investigación

**Tipo básica:** El estudio presenta una realidad problemática y objetivos orientados en un conocimiento absoluto de las teorías existentes, que nos ayuda en el análisis y resultado del problema. También, de esta manera se informa sobre la condición laboral. Al mismo tiempo, la investigación que se realizará es no experimental. Además, tiene como propósito considerar las características de la muestra poblacional, con información y estadística para un estudio consecutivo (Calderón et al., 2019).

**Nivel explicativo – causal:** Al respecto, se realizó el estudio de un nivel explicativo, donde señalamos lo causal de la condición laboral que tiene una influencia en el síndrome de burnout. Además, se fundamenta con teorías las variables que se presenta en esta investigación con la finalidad de incrementar el conocimiento en el profesional de enfermería quirúrgico (Cabezas et al., 2019).

**Enfoque cuantitativo:** El enfoque que se aplicó en este estudio será de tipo cuantitativo, para la recolección de datos se aplicó la técnica de una encuesta. Asimismo, para dicho procesamiento de los datos se realizó con el programa estadístico SPSS con el propósito de obtener los resultados que ayuden en la confirmación de la hipótesis (Álvarez et al., 2020).

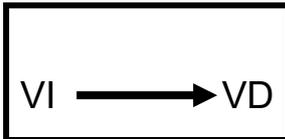
**Método hipotético - deductivo:** El método empleado para este estudio es hipotético-deductivo. Además de la obtención de resultados donde se acepta o rechaza dentro del marco de la investigación según las hipótesis planteadas (Bernal, 2022).

**Diseño no experimental:** El diseño es no experimental porque no se realizó manipulación de las variables, los datos obtenidos son confiables para posteriormente ser analizados y poder tener un aporte en beneficio del servicio (Mertens, 2015). También, será de corte transeccional o transversal porque se busca aplicar la encuesta a los participantes en un solo tiempo para luego ser analizado (Hernández et al., 2023).

**Corte transversal:** Se realizó un corte transversal a la investigación que nos ayudó a tener una medición y la distribución de alcance explicativo causal entre ambas variables, donde se realizó por única vez la toma de encuesta a la población establecida (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### Figura 1

Esquema del diseño correlacional causal



VI: Condiciones laborales

VD: Síndrome de burnout

—→: Relación causal

## 2.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable independiente, se tuvo las condiciones laborales, donde son todas aquellas circunstancias que generan un impacto negativo y pueden ser de manera ambiental, organizacional, que percibe todo personal en su ámbito ocupacional. Además, presentara signos característicos de alteraciones en su bienestar de salud (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], 2018).

Definición operacional: así tenemos a la variable que obtuvo la información por a técnica de la encuesta y se formuló con 03 dimensiones siendo las físicas, psicológicas y sociales (Tabla 1).

**Tabla 1****Matriz de operacionalización. Variable independiente: Condiciones laborales**

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o rango</b>
Condiciones físicas	Infraestructura Equipos biomédicos	<b>1 - 2</b> <b>3 - 6</b>	Escala: Ordinal	Adecuado
Condiciones psicológicas	Evaluaciones actitudinales Hostigamiento jerárquico	<b>7 - 10</b> <b>11 - 14</b>	1= Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Regular Inadecuado
Condiciones sociales	Clima laboral Trabajo en equipo	<b>15 - 17</b> <b>18 - 20</b>		

En cuanto a la variable dependiente: tenemos al síndrome de burnout donde definimos lo conceptual señalando que es una respuesta a la sobrecarga laboral que genera una disfunción emocional en todo empleado (Davinson y Neale, 2014).

Para la definición operacional: se le asigno para la medición de datos un instrumento formulado por 03 dimensiones que tienen características de tipo ambiental, de exigencia y organizativos (Tabla 2).

**Tabla 2****Matriz de operacionalización. Variable dependiente: Síndrome de burnout**

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles o rango</b>
Cansancio emocional	Sistema de aire Déficit de materiales Exposición al peligro	<b>1 - 2</b> <b>3 - 4</b> <b>5 - 6</b>	Escala: Ordinal	Alto
Despersonalización	Déficit de personal Exigencia de metas Imposición de la jefatura	<b>7 - 8</b> <b>9 - 10</b> <b>11 - 12</b>	1= Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Medio Bajo
Realización personal	Sobrecarga laboral Incumplimiento de la planificación Actitudes inadecuadas	<b>13 - 14</b> <b>15 - 16</b> <b>17 - 18</b>		

## **2.2 Población, muestra, muestreo**

Esta población es referente al grupo de unidades donde cumplieron las características en común y son de interés del investigador con fines de pertenecer a un grupo de estudio, que es elegido por guardar rasgos establecidos entre ellos (Arispe et al., 2020). Asimismo, deben cumplir con el objetivo y los criterios asignados por el autor para la obtención y el análisis de resultados confiables (Ñaupas et al., 2018). El estudio estuvo integrado por 150 personales de enfermería de Centro quirúrgico de un Hospital Nacional en Lima.

### **Criterios de inclusión:**

- ✓ Personal de enfermería que labora actualmente en centro quirúrgico contratado y nombrado.
- ✓ Personal de enfermería que firme el consentimiento informado.
- ✓ Personal de enfermería con especialidad o no tenga especialidad en el área.
- ✓ Personal de enfermería de diferentes edades.

### **Criterios de exclusión:**

- ✓ Personal de Enfermería que rechaza su participación en el estudio.
- ✓ Personal de Enfermería que se encuentra de vacaciones, permiso, descanso médico y de licencia.
- ✓ Grupo ocupacional diferente a la carrera de enfermería.

### **Muestra**

En este proceso de estudio la población se fracciona con el propósito de buscar la validez que garanticen un resultado. Asimismo, es la que representara y brindara la similitud confiable que aseguran un aporte para la comunidad. También, siendo una información que ayuda en el incremento cognitivo, teniendo la finalidad de obtener una población de estudio, se estableció métodos, técnicas de manera ordenada, aleatoria, donde se obtuvo resultados estadísticos que comprueben y expliquen el problema. Además, contribuye a otros estudios con características afines para comprender la realidad situacional del estudio

realizado (Arispe et al., 2020). Para este estudio tenemos a 109 integrantes de profesionales de enfermería.

### **Muestreo**

Es una selección de manera probabilística que estuvo representada por una parte definida del universo de estudio, con fines de obtener datos exactos para explicar los resultados que responden al objetivo. También, esta pueda servir de aporte y conocimiento para otros estudios que quieran seguir la investigando en una mejora continua de la salud (Arispe et al., 2020).

### **Unidad de análisis**

En este procedimiento lo conformaron el personal de enfermería de un centro quirúrgico de un hospital nacional.

## **2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Aquí el autor aplico acciones con el fin de obtener información que respondan a sus objetivos específicos y puedan obtener resultados a partir de datos encuestados (Bernal, 2010). En este proceso de estudio se empleó la encuesta que respondieron a la variable independiente y dependiente.

**Instrumentos:** Se muestra a un instrumento o herramienta que fue elaborado como un facilitador de la técnica que se utilizó en la recolección de datos de una muestra que forma parte la investigación (Fuentes et al., 2020). Como parte del proceso de investigación se obtuvo información a través de un cuestionario.

**Validez:** Es un procedimiento constructo que se realizó al instrumento para la recolección de la información y ejecución del estudio. También, la verificación por los expertos (Arias et al., 2021). Al mismo tiempo, se caracteriza por tener precisión en la técnica para evaluar a la población y pueda ser un método con el coeficiente aceptable para la investigación mencionada (Vílchez y Vara, 2009). Para la recolección de datos se tuvo el respaldo con juicio de 03 expertos del tema planteado (Ver anexo 4).

**Confiabilidad:** Es una herramienta consistente que permitió obtener los mismos resultados, sobre todo cuando se aplica el mismo instrumento en diferentes

oportunidades mostrándose confiable para la investigación en curso. También, es importante resaltar que en su medida carece de errores (López y Fachelli, 2018). En la prueba piloto se trabajó con 20 encuestados, para lo cual se utilizó como fiabilidad la medida estadística del software SPSS 26, se aplicó el método coeficiente alfa de Cronbach, se obtuvo resultados para las condiciones laborales del 0.953 y síndrome de burnout fue del 0.945. Entonces podemos decir que existe fiabilidad para ambas variables y el cuestionario puede ser aplicado en la presente investigación (Ver anexo 7).

## **2.5 Procedimientos**

La recolección de los datos se realizó por medio de una evaluación del cuestionario en la muestra asignada, fue aplicada en el margen anónimo, voluntario y en tiempo asignado para cada encuestado, además la participación es personal y con fines de investigación que servirá como aporte a otros estudios.

## **2.6 Método de análisis de datos**

Con el propósito de guardar una información obtenida del cuestionario, procedemos al análisis en el programa estadístico SPSS para alcanzar los resultados (Rendón et al., 2016). De eso se desprende, que los datos serán representados en gráficos de barras para una visualización comprensiva.

## **2.7 Aspectos éticos**

El presente estudio fue contemplado en principios del código de ética de la UCV, y en cuanto a su redacción total fue con guía de referencia de normas estilo APA 7.<sup>a</sup> edición para el cumpliendo con la cita del derecho reservado del autor. Asimismo, el personal de enfermería que trabaja en sala de operaciones fue informado oportunamente del objetivo de estudio siendo la participación libre. Además, dicho resultado será otorgado a los interesados, también no se afectará la salud de ninguno y respetaremos la decisión de cada integrante de formar parte para este periodo académico (Universidad Cesar Vallejo [UCV], 2022).

### III. RESULTADOS

#### 4.1 Análisis descriptivo

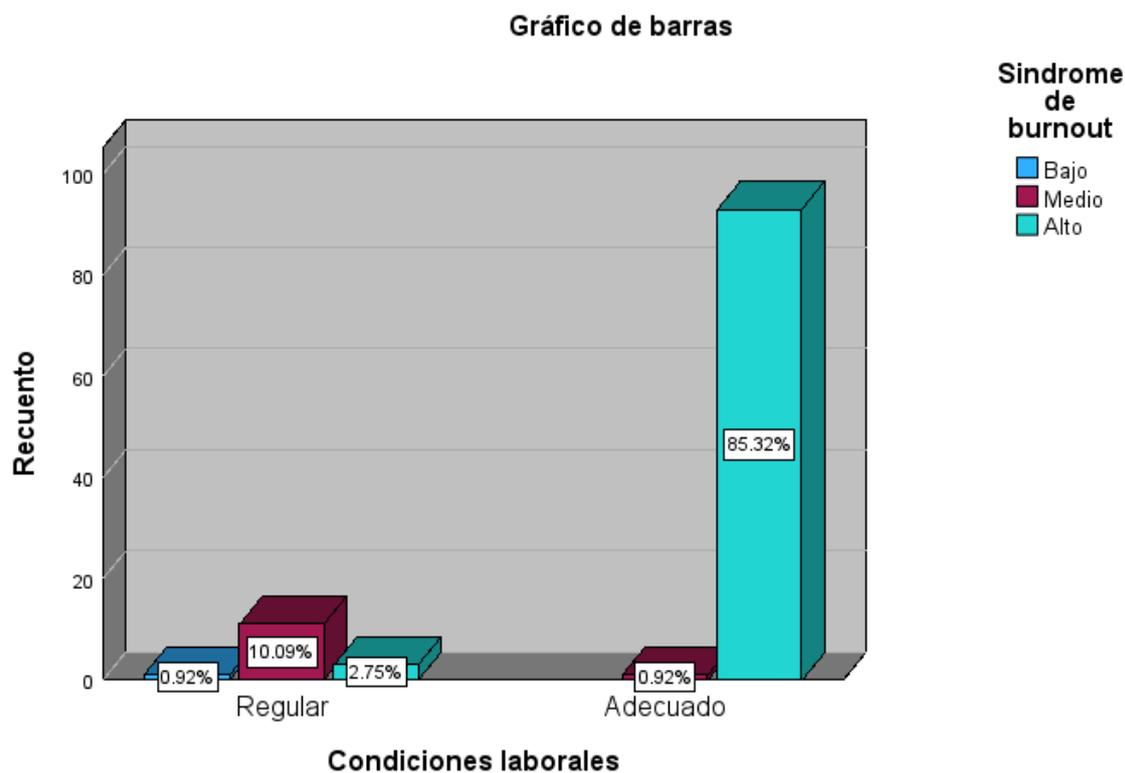
Tabla 1

**Cruce entre condiciones laborales y síndrome de burnout**

		Síndrome de burnout			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Condiciones laborales	Inadecuado	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	
	Regular	1 0,9%	11 10,1%	3 2,8%	12 13,8%	
	Adecuado	0 0,0%	1 0,9%	93 85,3%	94 88,1%	
<b>Total</b>		Recuento 1	12	96	109	
		% del total	0,9%	11,0%	88,1%	100,0%

Figura 2

**Descriptivo de condiciones laborales y síndrome de burnout**



De acuerdo con la tabla 1 y la figura 2, se analizó el resultado donde encontramos el 88,1% que asignan a las condiciones laborales como adecuado y el 13,8% indicaron de manera regular. Por otro lado, el síndrome de burnout presentó un resultado alto con 88,1% y como índice bajo un 0,9%. Al respecto, tenemos para las variables una estimación alta.

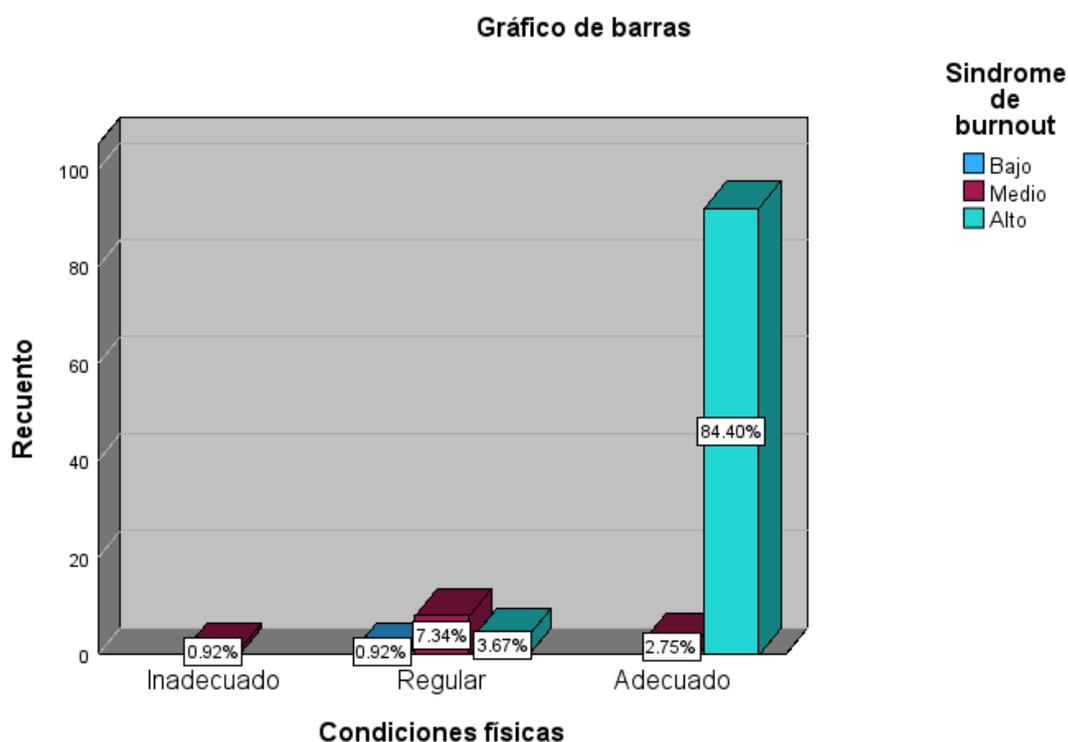
**Tabla 2**

***Cruce entre condiciones físicas y síndrome de burnout***

		Síndrome de burnout			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones físicas	Inadecuado	0 0,0%	1 0,9%	0 0,0%	1 0,9%
	Regular	1 0,9%	8 7,3%	4 3,7%	13 11,9%
	Adecuado	0 0,0%	3 2,8%	92 84,4%	95 87,2%
Total	Recuento	1	12	96	109
	% del total	0.9%	11,0%	88,1%	100,0%

**Figura 3**

***Descriptivo de condiciones físicas y síndrome de burnout***



Conforme a la tabla 2 y la figura 3, se mencionó que el 87,2% señalaron que las condiciones físicas son de manera adecuada y solo el 0,9% señala que es inadecuado, con respecto al síndrome de burnout es del 88,1% que mostraron alto y solo él. 0,9% indicaron al síndrome de burnout como bajo.

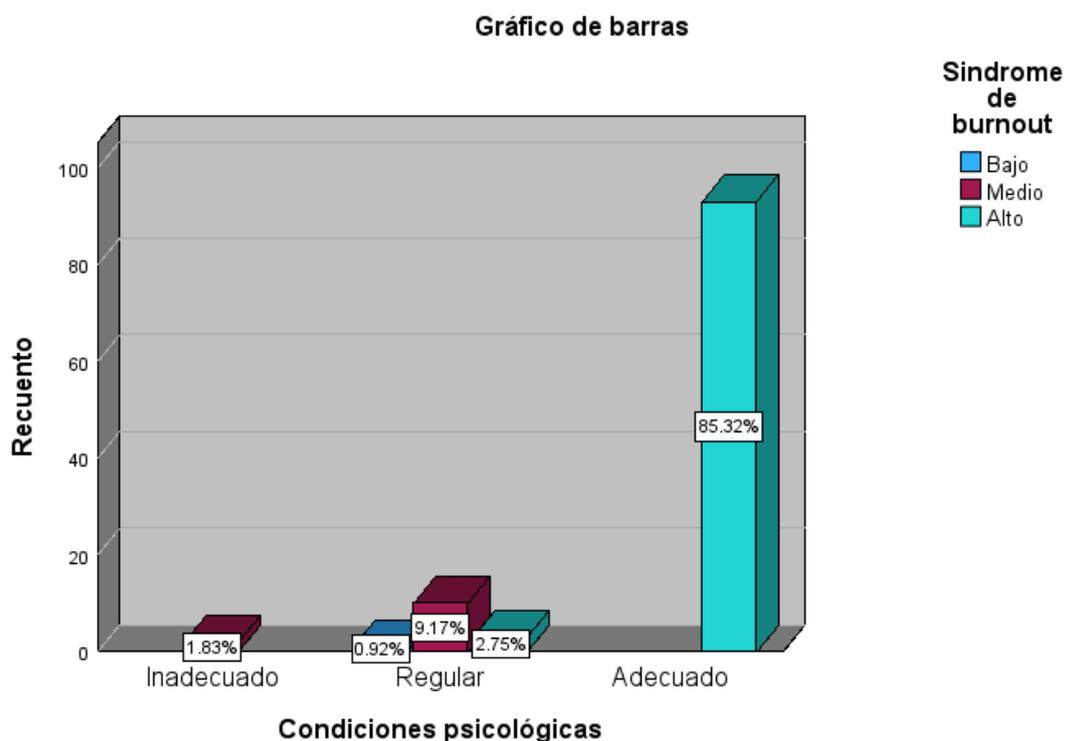
**Tabla 3**

***Cruce entre condiciones psicológicas y síndrome de burnout***

		Síndrome de burnout			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Condiciones psicológicas	Inadecuado	0 0,0%	2 1,8%	0 0,0%	2 1,8%
	Regular	1 0,9%	10 9,2%	3 2,8%	14 12,8%
	Adecuado	0 0,0%	0 0,0%	93 85,3%	93 85,3%
	Recuento	1	12	96	109
<b>Total</b>	% del total	0.9%	11,0%	88,1%	100,0%

**Figura 4**

***Descriptivo de condiciones psicológicas y síndrome de burnout***



Para la tabla 3 y la figura 4, se observó que el 85,3% evidenciaron las condiciones psicológicas como adecuado y solo el 1,8% es inadecuado, en cuanto al síndrome de burnout el 88,1% lo percibieron como alto. Por otro lado, el 0,9% lo evidenciaron al síndrome de burnout como bajo.

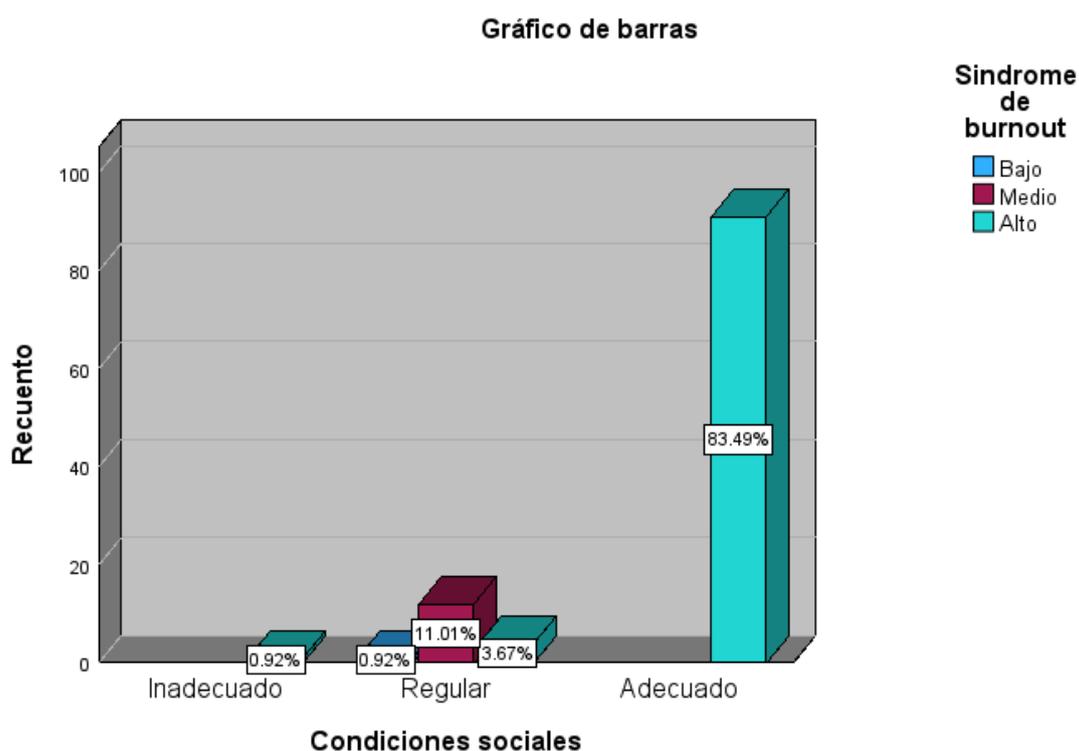
**Tabla 4**

***Cruce entre condiciones sociales y síndrome de burnout***

		Síndrome de burnout			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
<b>Condiciones sociales</b>	Inadecuado	0 0,0%	0 0,0%	1 0,9%	1 0,9%	
	Regular	1 0,9%	12 11,0%	4 3,7%	17 15,6%	
	Adecuado	0 0,0%	0 0,0%	91 83,5%	91 83,5%	
<b>Total</b>		1	12	96	109	
		% del total	0,9%	11,0%	88,1%	100,0%

**Figura 5**

***Descriptivo de condiciones sociales y síndrome de burnout***



En cuanto la tabla 4 y la figura 5, encontramos que el 83,5% citaron a las condiciones sociales como adecuado y siendo el 0,9% como inadecuado. En cuanto al síndrome de burnout el 88,1% lo percibieron que es alto. Asimismo, el 0,9% señalaron un síndrome de burnout de nivel bajo.

### **Hipótesis general:**

**Ho:** Las condiciones laborales no influyen en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.

**Ha:** Las condiciones laborales influyen en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.

**Tabla 5**

#### ***Información de ajuste de los modelos para la hipótesis general***

<b>Modelo</b>	<b>Logaritmo de la verosimilitud -2</b>	<b>Chi-cuadrado</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Sólo intersección	574.510			
Final	200.024	374.486	38	,001

*Función de enlace: Logit.*

Para la tabla 5, se realizó una interpretación del sig. = 0,001 ( $p < 0,05$ ); al respecto, estaríamos aceptando la hipótesis general planteada y rechazando la Ho, señalando que las condiciones laborales influyen en el síndrome de burnout.

**Tabla 6**

#### ***Pseudo R cuadrado de la hipótesis general***

Cox y Snell	,968
Nagelkerke	,969
McFadden	,535

*Función de enlace: Logit.*

Se encontró el valor según la prueba pseudo R cuadrado de Cox y Snell, donde se determinó que la variable condiciones laborales influye en el síndrome de burnout en un 96.8%.

Por otro lado, el valor de Nagelkerke, concluyó que las condiciones laborales influyen en el síndrome de burnout en 96.9%.

### Hipótesis específicas 1:

**Ho:** Las condiciones físicas no influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.

**Ha:** Las condiciones físicas influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.

**Tabla 7**

#### **Información de ajuste de los modelos para la hipótesis específica 1**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	449.796			
Final	338.872	110.924	16	,001

*Función de enlace: Logit.*

En la tabla 7, se encontró que la sig. = 0,001 ( $P < 0,05$ ); por tal motivo, se acepta la hipótesis específica propuesta y se rechaza la Ho, por consiguiente, las condiciones físicas influyen en el síndrome de burnout.

**Tabla 8**

#### **Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1**

Cox y Snell	,639
Nagelkerke	,640
McFadden	,158

El resultado obtenido por el valor de pseudo R cuadrado de Cox y Snell, se observó que la dimensión de las condiciones físicas influye en el síndrome de burnout con el 63.9%.

De manera similar, el valor de Nagelkerke, determino que las condiciones físicas influyen en el síndrome de burnout con 64.0%.

### Hipótesis específica 2:

**Ho:** Las condiciones psicológicas no influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.

**Ha:** Las condiciones psicológicas influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.

**Tabla 9**

#### **Información de ajuste de los modelos para la hipótesis específica 2**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	487.202			
Final	.000	487.202	22	,001

*Función de enlace: Logit.*

En la tabla 9, se ubicó que la sig. = 0,001 ( $P < 0,05$ ); debido a esto, se acepta la hipótesis específica planteada y se rechaza la Ho, finalmente, las condiciones psicológicas influyen en el síndrome de burnout.

**Tabla 10**

#### **Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2**

Cox y Snell	,989
Nagelkerke	,990
McFadden	,696

El resultado obtenido por el valor de pseudo R cuadrado de Cox y Snell, se observó que la dimensión de las condiciones psicológicas influye en el síndrome de burnout con el 98.9%.

Mientras tanto, el valor de Nagelkerke, concluyo que las condiciones psicológicas influyen en el síndrome de burnout con el 99.0%.

### Hipótesis específica 3:

**Ho:** Las condiciones sociales no influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.

**Ha:** Las condiciones sociales influye en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.

**Tabla 11**

#### **Información de ajuste de los modelos para la hipótesis específica 3**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	398.210			
Final	.000	398.210	22	,001

*Función de enlace: Logit.*

En la tabla 11, se demostró que la sig. = 0,001 ( $P < 0,05$ ); en tal sentido, se acepta la hipótesis específica planteada y se rechaza la Ho, por consiguiente, las condiciones sociales influyen en el síndrome de burnout

**Tabla 12**

#### **Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3**

Cox y Snell	,974
Nagelkerke	,982
McFadden	,754

El resultado obtenido por el valor de pseudo R cuadrado de Cox y Snell, se puso en manifiesto que la dimensión condiciones sociales influye en el síndrome de burnout con el 97.4%.

Es así como, el valor de Nagelkerke, concluyó que las condiciones sociales influyen en el síndrome de burnout con 98.2%.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general planteado se determinó una influencia de las condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería, adquiriendo un análisis con datos donde se puede observar el resultado de la tabla 1 y figura 2 un 86.2% que señalan a las condiciones laborales como adecuado y en cuanto al síndrome de burnout presenta un 88,1% como alto. Asimismo, en la tabla 5 encontramos el valor de sig. = 0,001 ( $p < 0,05$ ); determinando la aceptación de la hipótesis general formulada y rechazando la  $H_0$ , mostrando las condiciones laborales influyen en el síndrome de burnout. Al respecto, el valor de la prueba pseudo R cuadrado para las condiciones laborales en Cox y Snell influye en el síndrome de burnout con el 96.8%. También, para el valor de Nagelkerke es del 96.9% correspondiente.

Según los resultados obtenidos encontramos una similitud con lo hallado por Vásquez y Gonzales (2020), donde concluyo en su análisis estadístico que las condiciones laborales influyen en los procedimientos que realiza el personal de enfermería con 83%. Además, la sobrecarga laboral genera un agotamiento en su desempeño laboral. De la misma manera concuerdan con el estudio realizado por Rendón (2020), donde propuso la intervención del objetivo para identificar el síndrome de burnout en el personal de enfermería del área unidad de cuidados intensivos. Al respecto, concluye que las condiciones laborales presentan una influencia del 82.0% en el síndrome, en el régimen emocional se presenta de manera bajo con el 62.1%, para la despersonalización se tiene el 57.8% y finalmente la falta de capacitaciones fue del 40%, por tal motivo se debe trabajar en una mejora del bienestar para el profesional de salud.

Al mismo tiempo, una similitud de Martines y Huatuco (2020), presentan en su investigación con los autores anteriores donde analizan las condiciones laborales que influyen en la incidencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del quirófano. De esta manera, concluyen como factor desencadenante a una sobrecarga laboral en 53%, las horas extras con 17% y problemas en las relaciones interpersonales en 30%, generando un déficit en la salud mental del personal.

En efecto, presenta una relación con la teoría de (Nogareda et al., 2003), donde los resultados de los antecedentes se relacionan con resultados obtenidos y fundamentados con esta teoría, Asimismo se evidencia las causas que influyen para manifestar signos como un estrés, el agotamiento, cansancio en otros. En tal sentido, empiezan los desequilibrios a nivel mental y una disminución continua en el cumplimiento de sus responsabilidades, donde podríamos decir que está en el camino a presentar el síndrome de burnout.

También, se apoya con la teoría del modelo (Orem, 2013) donde propone la importancia que es la tranquilidad mental, el mantener una estabilidad emocional equilibrada ayuda en el desempeño personal y profesional y crea un clima saludable que es apreciado por el entorno. Por otro lado, la incapacidad o desconocimiento de no saber el manejo de las emociones afecta de manera negativa la salud.

En cuanto al primer objetivo específico, se obtuvieron resultados en la tabla 2 y figura 3, en el cual señalan un 87,2% que percibieron a las condiciones físicas como adecuado y referente al síndrome de burnout en el 88,1% como alto. Dentro de este marco, en la tabla 7 se encontró el valor sig. = 0,001 ( $p < 0,05$ ); por ende, aceptamos la hipótesis específica planteada y se rechazamos la  $H_0$ , determinando de este modo que las condiciones físicas tienen influencia en el síndrome de burnout. Al respecto, se desarrolló la prueba pseudo R cuadrado en la que se ubica el valor de Cox y Snell con un 63.9% de las condiciones físicas que influyen en el síndrome de burnout y para el valor de Nagelkerke es un 64.0%.

De manera similar, estos resultados también tienen una similitud con resultados que se obtuvieron en el estudio de Rengifo (2021), quien detalla la influencia de las condiciones físicas en el síndrome de burnout.; donde concluye que el cansancio presenta un 71%, el personal de enfermería con irritabilidad en 15% y un déficit en la realización profesional con 14%. Igualmente, el estudio de Castillo et al., (2021), muestra relación similar en los elementos ambientales que influyen para presentar el síndrome burnout; finalmente hace mención de una significancia bilateral ( $p < 0.000$ ).

Asimismo, la investigación de Palacios y Díaz (2019), planteo el determinar las condiciones laborales del personal de enfermería quirúrgica de una institución, ubicando a las condiciones físicas con los índices altos de un 96%, los asuntos personales con 82%, el salario laboral con 75%, iluminación y temperatura inapropiada con 57%, como tal la intervención de una promoción de salud en bien de la mejora del personal debe realizarse de manera periódica.

Vinculado a la teoría que sostiene (De La Hoz, 2023), donde señala la importancia de tener una operatividad en los equipos de trabajo, los materiales, la temperatura ambiental según normativa, porque juegan un papel importante en la capacidad física y la tranquilidad mental del personal de salud, para presentar una estabilidad emocional y poder realizar las actividades con normalidad, por otro lado, laborar en las situaciones desfavorables no ayuda al profesional y menos a su entorno.

Respecto al segundo objetivo específico, se encontró el resultado con datos estadísticos que se detallan en la tabla 3 y figura 4, donde las condiciones psicológicas son del 85.3% siendo para su estancia como adecuado y el síndrome de burnout es del 88,1% que fueron alto. Asimismo, en la tabla 9, se ubicó el valor de sig. = 0,001 ( $p < 0,05$ ); en tal sentido, se acepta la hipótesis específica planteada y se rechaza la  $H_0$ , estableciendo que las condiciones psicológicas influyen en el síndrome de burnout. En ese mismo contexto, ubicamos a la prueba pseudo R cuadrado en la que el valor asignado por Cox y Snell es de 98.9% de las condiciones psicológicas influyen en el síndrome de burnout siendo el valor de Nagelkerke de un 99.0%.

Es así como, ubicamos los resultados del estudio de Bances (2019), que respalda lo obtenido en la base estadística de un alto índice por los factores que lleva a presentar en un periodo posterior el síndrome de burnout. Además, señala los parámetros como déficit en las condiciones físicas en 35%, las condiciones del clima en el servicio es manera desfavorable en un 40% y los estándares de la temperatura no corresponde con el 25% asignado.

Asimismo, en la investigación realizada por Ferraz (2020), tuvieron en su estudio determinar la condición laboral en el profesional de enfermería que trabaja en el quirófano de un hospital, enfocando a los factores que influyen en el personal de quirófano como una sobrecarga de trabajo con el 12%, el agotamiento con el 56%, una tensión laboral en 56% y una sala de operaciones con espacio reducido para el desarrollo de los procedimientos en un 84%, donde concluyo mediante Rho-Spearman de un 0.683% y  $p=0.001$  la correlación en ambas variables, por tal motivo debemos realizar estudios que aporten en la prevención.

Encontramos a los resultados obtenidos que están relacionados con la teoría de (Lazarus y Folkman, 1984), donde la parte psicológica actúan como medio para desencadenar diversas enfermedades silenciosas que en ocasiones dejamos pasar, priorizando la parte laboral. Asimismo, el conocimiento que tenemos acerca de este síndrome no es aplicado en el trabajo y dejamos pasar cualquier signo de alarma que ponga en riesgo nuestra integridad.

También, en la teoría de adaptación (Callista, 1970), menciona una inestabilidad de las condiciones que percibe en su ámbito laboral de social y lo relaciona a los diferentes factores principalmente que influye en su desempeño laboral originando un malestar continuo que será reflejado en su comportamiento.

Por otra parte, el tercer objetivo específico, donde se considera los datos numéricos obtenidos en la tabla 4 y figura 5, con respecto a la condición social presenta el 83,5% como adecuado y por otro lado el síndrome de burnout muestra el 88,1% de modo alto. De eso se desprende, en la tabla 11, donde se halló el valor de sig. = 0,001 ( $p<0,05$ ); de las evidencias anteriores se acepta la hipótesis específica planteada y estaríamos rechazando esta  $H_0$ , siendo de este modo la determinación de las condiciones sociales que tienen influencia dentro del síndrome de burnout. De lo anterior expuesto, tenemos que el valor de Pseudo R cuadrado de Cox y Snell donde se concluye que la dimensión de las condiciones sociales influye en el síndrome de burnout siendo del 97.4% y referente al valor de Nagelkerke en un 98.2%.

En ese mismo contexto, ubicamos una diferenciación con el resultado obtenido de la investigación de Ceccoli (2022), donde se planteó el determinar el síndrome

de burnout en el profesional del área de diagnóstico por imágenes; donde nos indica que la ausencia del Burnout está en 71,4%, y siendo presente el 28,6% y un Rho de Pearson en 0.275 en su muestra aplicada. Por tal motivo, recomienda una promoción y prevención continua a todo el personal de la salud que trabaja bajo la supervisión institucional en bien de la atención del usuario.

Mientras tanto, Lauracio (2020), presento su estudio donde su aporte contribuye en resultados que influyen en el contexto como el agotamiento con el 50%, un elemento social como el ruido del 35% y con el 15% por agentes impropios. En paralelo encontramos a los autores Chingono, et ál. (2022), donde su estudio identifico las condiciones laborales que influye en el profesional de la salud, a través en esta investigación se encontró como factor principal al miedo que se presenta en circunstancias que ponen en peligro la integridad del bienestar, de este modo el personal busca un asesoramiento del 78,1%, y otro grupo del 68,9% solicitaron sesiones para el manejo de sus temores que afectan la parte psicológica.

Vinculado al concepto, encontramos a la teoría de la adaptación que complementa la necesidad del desarrollo de las actividades donde se tuvo que buscar respuestas que nos ayuden en la transformación de la angustia para descubrir en nuestro entorno un motivo que nos vincule a seguir estable emocionalmente. De este modo, es importante conocer las causas y efectos de las condiciones sociales que influyen de manera directa y también la prevención de las diferentes enfermedades en un futuro.

## V. CONCLUSIONES

**Primera.** Encontramos en esta investigación el resultado del 86.2% que percibieron a las condiciones laborales como adecuado. Por otro lado, el síndrome de burnout presento un 88,1% como alto. Por consiguiente, se presentó una correlación valida, donde determinamos que las condiciones laborales tienen influencia para presentar dicho síndrome en su entorno laboral en largo plazo.

**Segunda.** Se demostró que el 87,2% percibieron que las condiciones físicas son adecuadas, también en el síndrome de burnout se obtuvo el 88,1% como alto. Asimismo, se determinó que las condiciones físicas influyen en el síndrome de burnout siendo indicadores de manifestaciones clínicas presentes en cada personal.

**Tercera.** Se determinó que el 85,3% presentan una correlación explicativa, donde manifestaron que las condiciones psicológicas son adecuadas y para el síndrome de burnout del 88,1% lo percibieron como alto. De esta manera tenemos a las condiciones psicológicas que influyen de manera significativa en el síndrome de burnout.

**Cuarta.** Se estableció un 83,5% donde percibieron a las condiciones sociales como adecuado y para el síndrome de burnout en 88,1% siendo este último como alto. Finalmente, las condiciones sociales influyen en el síndrome de burnout evidenciándose de esta manera una correlación laboral continuo.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera.** A la supervisora y jefatura del centro quirúrgico contar con el personal de enfermería según el cuadro de asignación personal presente en el documento de gestión normativo institucional, de esta manera las condiciones como la sobrecarga laboral y el agotamiento que influyen en el síndrome de burnout con el 96.9% disminuirá y permitirá su prevención para satisfacción personal y profesional.

**Segunda.** Al hospital que presente un personal capacitado en las gestiones según el cargo asignado, que cumpla con responsabilidad las expectativas del planeamiento y emprenda gestiones para los requerimientos de materiales, insumos, entre otros que son indispensables para realizar las intervenciones quirúrgicas, de esto desprende una influencia de factores para desencadenar el síndrome de burnout. Por otro lado, el usuario de la unidad productora será beneficiado con su atención oportuna y disminuirá el tiempo de espera.

**Tercera.** En cuanto a los futuros investigadores, deben priorizar una satisfacción en el ámbito del bienestar y la salud del personal, también presentar ideas que complementen esta investigación y aplicar nuevos conocimientos en problemas vacíos que puedan ubicar en la práctica. De la misma manera deben proponer alternativas que brinden un aporte explicativo correspondiente a una mejora laboral a nivel institucional.

**Cuarta.** A los directores de los diferentes hospitales se les recomienda fomentar la prevención en particular a los profesionales de enfermería, el brindar información en base a estadísticas sobre el riesgo de presentar el burnout, singularmente a nivel de los centros quirúrgicos, la importancia de conocer cuáles son los factores que influyen directamente, resaltando que la manifestación clínica se refleja en un periodo prolongado que si bien tenemos diferentes signos y síntomas no lo relacionamos a este síndrome.

## REFERENCIAS

- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://n9.cl/lm8tk6>
- Arispe, C. (2020). *La investigación científica*. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad internacional del Ecuador. <https://n9.cl/gnphg>
- Arroyo, J. (2019). *Redistribution of salary or professional recognition*. The difficult construction of a profession, the Peruvian nursing. *Ciancia y saude coletiva*. <https://n9.cl/z29pu>
- Aponte, A., Moncaleano, A., Ortega, F., Patiño, L., Velásquez, M. (2021). *Prevalencia del síndrome de burnout en el personal asistencial de la red de 28 salud de la ladera del distrito de Santiago de Cali*. <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3654>
- Baena, G. (2017). *Serie integral por competencias*. Metodología de la investigación. Tercera edición. <https://n9.cl/dbo8>
- Balseiro, L. (2010). *El síndrome de burnout*. Como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería. Editorial trilla. Edición 1
- Bernal, C. (2022). *Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Metodología de la investigación.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial trilla. <https://n9.cl/6k8bx8>
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las fuerzas Armadas ESPE. <https://n9.cl/vpbfu>
- Calderón, P y Alzamora, L. (2019). *Diseños de investigación para tesis*. Revista peruana de psicología y trabajo 71–76. <https://n9.cl/udszw>
- Calderón, G y Rivas, L. (2021). *Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de Centro Quirúrgico*. *Revista Cubana de Enfermería*. [citado el 24 de enero de 2023]. <https://n9.cl/xygea>

- Carhuamaca, K y Acevedo, M. (2023). *Factores Laborales que influyen en el nivel de estrés del personal de salud del centro quirúrgico del hospital domingo olavegoya*. <https://n9.cl/t4vsj>
- Castillo, J., Vílchez, M., Berrocal, M. (2021). *Riesgos laborales y su relación con enfermedades ocupacionales en el personal de enfermería de la sala de operaciones del hospital de apoyo san Miguel. Ayacucho*. <https://n9.cl/tyy4g>
- Ceccoli, F. (2022). *Síndrome de burnout en profesionales de diagnóstico por imágenes en pandemia de COVID-19*. <https://n9.cl/p6eci>
- Cortés, J. (2018). *Seguridad y salud en el trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial tébar, edición N°11. <https://n9.cl/u9oo1>
- Cortes, C. y Iglesias M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Colección material didáctico. Primera edición. <https://n9.cl/46yp3>
- Davinson, G, Neale, J. (2014). *Psicología de la conducta anormal* (2da edición). Editorial Lauso Books. <https://n9.cl/tmpgl>
- Chávez, D. (2022). *Por qué la salud mental se ha convertido en una prioridad y cuáles son los beneficios de ir a terapia*. La República. 07 de abril de <https://elcomercio.pe/viu/estar-bien/dia-mundial-de-la-salud>.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. McGraw-Hill; [citado 2023 abr 26]. p. 699. <https://n9.cl/pn0nx>
- Chingono, F. et al (2022). *Psychological distress among healthcare workers accessing occupational health services during the COVID-19 pandemic in Zimbabwe-Africa*. Correspondent al area Comprehensive Psychiatry, 116(1). <https://www.scopus.com/record/display.uri>
- Choy, H y Wong, M. (2017). *Occupational stress and burnout among Hong Kong dentists*. Hong Kong medical journal. <https://n9.cl/ydfay>
- De la Hoz, M. (2023). *Desarrollo de metodologías para la gestión de agentes físicos (vibración y ruido) en industrias del sector de la construcción*. <https://n9.cl/zse2ie>

- Fernández, E., Francisco, P., Dominguez, F., Muñoz, M., Egea, D., Martin, M., Mata, J., Rodriguez, S., y Vila, J. (2001). *Procesos psicológicos*. Editorial pirámide. <https://n9.cl/f6r0vf>
- Ferraz, M. (2020). *Condiciones laborales que inciden en el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria*. Digitum Universidad de Murcia. Ecuador. <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/85870>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaeda, E., y Diaz, J. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. <https://n9.cl/7zufz>
- Gonzales, Y. (2000). *Factores que influyen en el estrés de las enfermeras que laboran en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas*. Ecuador - PUCESE - Escuela de Enfermería. Ecuador. [citado el 18 de febrero de 2023]. <https://n9.cl/uh7gq>
- Henao, F. (2017). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Ecoe Ediciones. <https://n9.cl/8axbg>
- Hernández, R., y Falconi, Y. (2021). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en personal del servicio de medicina del hospital regional*. Universidad Autónoma de Ica. <https://n9.cl/3689l>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw - Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, M. (2023). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill Education, Sexta Edición 2014. <https://n9.cl/dq9o4>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [ISTAS], (2018). *Condiciones de trabajo y salud*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España. URL: <https://n9.cl/qxdk9>
- Lazarus, R., y Flokman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. (2da Edición). Martines Roca. <https://n9.cl/a1qzby>
- López, P. y Fachelli, S. (2018). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (Primera ed.). creative commons. <https://n9.cl/5mnlmm>

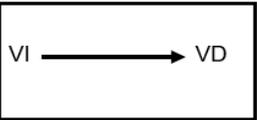
- Martínez, E y Figueroa, M. (2022). *Prevalencia de Síndrome de Burnout en el personal de la Región Sanitaria IX, Ameca, Secretaría de Salud Jalisco, México*. Salud Jalisco, 9 (1), 8-15. <https://n9.cl/ro3an>
- Martínez, J y Huatuco, A. (2020). *Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de Enfermería del centro quirúrgico en un hospital. Ica*. <https://n9.cl/e706o>
- Méndez, P. (2023). *Síndrome Burnout. Los peligros del estrés crónico*. <https://n9.cl/gfmff>
- Nogareda, C., Bestatén, M., Bultó, M., Castejón, E., Guasch, J., Oncins, M., Piqué, S., Royo, S., y Tamborero, J. (2003). *Condiciones de trabajo y salud*. 5ª Edición. <https://n9.cl/wgr1k>
- Ñaupas, H. et al (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. (5ª Edición).
- Organización de las Naciones Unidas (2023). *Trabajo para los objetivos de desarrollo sostenible en Perú*. <https://peru.un.org/es/sdgs>
- OMS (2019). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. Médicos y pacientes.
- Organización mundial de la salud (2022). *Declaración de la OMS que reconoce el síndrome de burnout como enfermedad de trabajo*. <https://www.amedirh.com.mx/blogrh/recursos-humanos>
- Orem, D. (2013). *Modelo de Orem: Conceptos de enfermería en la práctica*. España; Ed. Masson-Salvat Enfermería. p. 407.
- Palmero, F. (2018). *Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral*, edición N°1
- Pérez, J. (2015). *El positivismo y la investigación científica*. Ecuador. Revista empresarial, ICE-FEE-UCSG. Edición. N°35. Vol. 9. Pág. 29-34. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6419741.pdf>
- Rachel, H. y Sulla, F. (2020). *Factors associated with and impact of burnout in nursing and residential home care workers for the elderly*. Acta bio-medica: Atenei Parmensis. Available from: <https://n9.cl/gh32pb>

- Rendon, M. (2022) *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización*. <https://n9.cl/qrqxir>
- Rendón, M., Villasís, M. Miranda, M. (2016). *Metodología de la investigación*. Revista Alergia 63(4):397-40. <https://n9.cl/lmeyg>
- Sánchez, J. (2016). *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral*. Una visión global y práctica. Editorial comares.
- Universidad Cesar Vallejo. (2022). *Guía del estudiante postgrado*. <https://n9.cl/d86nw>
- Universidad de la sabana. (2022, 08 de junio). *Análisis de los conceptos el modelo de adaptación de Callista Roy*. Scielo [revista en Internet] <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v2n1/v2n1a04.pdf>
- Vercher, M. (2019). *Gestión de la inteligencia emocional: como competencia distintiva en la docencia online para la mejora de la gestión del proceso enseñanza-aprendizaje en el ámbito de las ciencias sociales*. Universitat politècnica de València. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/124817>

## Anexos

### 1. Tabla de operacionalización.

<b>TÍTULO:</b> Condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>¿Cómo influye las condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo influye las condiciones físicas en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024?</p> <p>¿Cómo influye las condiciones psicológicas en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024?</p> <p>¿Cómo influye las condiciones sociales en el síndrome de</p>	<p>Determinar la influencia de las condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la influencia de las condiciones físicas en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.</p> <p>Determinar la influencia de las condiciones psicológicas en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.</p>	<p>Las condiciones laborales influyen en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Las condiciones físicas influyen en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024</p> <p>Las condiciones psicológicas influyen en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico</p>	<b>Variable independiente:</b> Condiciones laborales				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Condiciones físicas	Infraestructura	1-2	Ordinal  Escala: Likert  1= Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Adecuado  Regular  Inadecuado
				Equipos biomédicos	3-6		
			Condiciones psicológicas	Evaluaciones actitudinales	7-10		
				Hostigamiento jerárquico	11-14		
Condiciones sociales	Clima laboral	15-17					
	Trabajo en equipo	18-20					

burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024?	un hospital nacional, Lima 2024. Determinar la influencia de las condiciones sociales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.	en un hospital nacional, Lima 2024 Las condiciones sociales influyen en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024.	<b>Variable dependiente:</b> Síndrome de burnout				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Cansancio emocional	Sistema de aire acondicionado	1- 2	Ordinal  Escala: Likert  1= Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre	Alto  Medio  Bajo
				Déficit de materiales	3 - 4		
				Exposición al peligro	5 - 6		
			Despersonalización	Déficit de personal	7- 8		
				Exigencia de metas	9-10		
				Imposición de la jefatura	11-12		
Realización personal	Sobrecarga laboral	13 -14					
	Actitudes inadecuadas	15 -16					
<b>Tipo y diseño de investigación</b>		<b>Población y muestra</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Método de análisis de datos</b>			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental, transversal y explicativo causal  VI: Condiciones laborales VD: Síndrome de burnout —▶ Relación causal		Población: 150 personal de enfermería Muestra: 109 personal de enfermería Muestreo: Probabilístico	Variable 1: Condiciones laborales Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta  Variable 2: Síndrome de burnout Instrumento: Cuestionario Técnica: Encuesta	Análisis descriptivo y análisis inferencial: En el programa estadístico SPSS versión 25.			

## Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
<b>Variable independiente:</b>  Condiciones laborales	Las condiciones laborales es un componente que percibe cada persona y donde puede encontrar un ambiente de trabajo incomodo, inestable. Además, es un impacto percibido por las condiciones del servicio, afectando lo social, físico y psicológico del trabajador. (Nogareda et al., 2003).	La definición operativa del presente instrumento que se utilizara comprende 18 ítems siendo dividido en 03 dimensiones y 09 indicadores. Asimismo, se utiliza la escala de tipo Likert, que tiene el propósito de las condiciones laborales en el síndrome de burnout.	Condiciones físicas	Infraestructura	Escala: Ordinal  Nivel: Politémica 1= Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre
				Equipos biomédicos	
			Condiciones psicológicas	Evaluaciones actitudinales	
				Hostigamiento jerárquico	
			Condiciones sociales	Clima laboral	
				Trabajo en equipo	
<b>Variable dependiente:</b>  Síndrome de burnout	Se presenta a largo plazo como un excedente de toda la tensión adquirida durante el periodo de trabajo, afectando la parte psicológica que desequilibra el estado de la personalidad (Méndez, 2023).	La definición operativa que se aplicará para este instrumento consta de 18 ítems separados en 03 dimensiones y 09 indicadores. También, se emplea una escala de tipo Likert, con el objetivo de medir el síndrome de burnout en centro quirúrgico.	Cansancio emocional	Sistema de aire acondicionado	Escala: Ordinal  Nivel: Politémica 1= Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre
				Déficit de materiales	
				Exposición al peligro	
			Despersonalización	Déficit de personal	
				Exigencia de metas	
				Imposición de la jefatura	
			Realización personal	Sobrecarga laboral	
				Interrelaciones personales	

## 2. Instrumentos de recolección de datos.

### CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

Origen: Nogareda et al., (2003), adaptado por Maza (2024).

El cuestionario busca identificar las condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico.

Al respecto, solicitamos su participación en el estudio mencionado y siendo con su autorización dicho instrumento será aplicado y su manejo será de manera reservada. En cuanto a la información luego se le brindará el resultado obtenido para su conocimiento. El agradecimiento correspondiente a su persona.

#### Instrucciones

Marque con **(x)** la alternativa que Ud. considere oportuno en cada pregunta.

#### Valoración

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

Nº	Dimensión 1. Condiciones físicas	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que el área quirúrgica cumple con la normativa?					
2	¿Considera usted que es suficiente las salas de operaciones?					
3	¿Considera usted que los equipos biomédicos son suficientes para los procedimientos quirúrgicos?					
4	¿Diga usted si todos los equipos biomédicos de la institución se encuentran operativos?					
5	¿Conoce usted el mantenimiento preventivo para los equipos biomédicos?					
6	¿Recibe usted capacitaciones para el manejo del equipo biomédico?					
Dimensión 2. Condiciones psicológicas						
7	¿Sería importante realizar evaluaciones para medir el conocimiento del personal de enfermería?					
8	¿Considera usted que el personal de enfermería debe capacitarse?					

9	¿En su opinión debe ser reconocido con un bono monetario el grado de estudio?					
10	¿Cree usted que es suficiente los años de experiencia para un ascenso de nivel institucional?					
11	¿Observa usted conductas inapropiadas de parte de sus coordinadores?					
12	¿Percibe usted las diferencias entre sus compañeros?					
13	¿Está de acuerdo con las ideas de mejora de su jefatura?					
14	¿Percibe imposición laboral del personal médico?					
<b>Dimensión 3. Condiciones sociales</b>						
15	¿Recibe usted motivación en su desempeño laboral?					
16	¿Se siente satisfecho en el servicio asignado?					
17	¿Observa usted que su opinión es considerada?					
18	¿Existe un equipo de trabajo consolidado?					
19	¿Se cumple el objetivo de manera cooperativo?					
20	¿Percibe usted la inclusión en las actividades?					

## CUESTIONARIO SINDROME DE BURNOUT

Origen: Maslach y Jackson (1986), adaptado por Maza (2024).

El cuestionario busca identificar las condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico.

Al respecto, solicitamos su participación en el estudio mencionado y siendo con su autorización dicho instrumento será aplicado y su manejo será de manera reservada. En cuanto a la información luego se le brindará el resultado obtenido para su conocimiento.

El agradecimiento correspondiente a su persona.

### Instrucciones

Marque con **(x)** la alternativa que Ud. considere oportuno en cada pregunta.

### Valoración

<b>Codificación</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Dimensión 1. Cansancio emocional	1	2	3	4	5
1	¿En su servicio cuentan con aire acondicionado?					
2	¿La temperatura del acondicionamiento en el área quirúrgica es de 17°C - 22°C?					
3	¿El servicio cuenta con materiales y los insumos necesarios para las intervenciones quirúrgicas?					
4	¿Es necesario el manejo de un stock de insumos para emergencias?					
5	¿La institución brinda la protección personal en bioseguridad para el desempeño laboral?					
6	¿Considera usted que su ambiente laboral es seguro?					
<b>Dimensión 2. Despersonalización</b>						
7	¿Es suficiente la proporción del personal de enfermería para su servicio?					
8	¿Existe personal de enfermería que labora con enfermedades producidas por el cambio climático?					

<b>9</b>	¿Siente usted la necesidad de cumplir con las metas asignadas?					
<b>10</b>	¿La institución realiza gestiones en las diferentes áreas que ayuden en el proceso de la atención quirúrgica?					
<b>11</b>	¿Percibe usted imposición de la jefa inmediata?					
<b>12</b>	¿En su opinión es cuestionado su desempeño laboral por su jefatura?					
<b>Dimensión 3. Realización personal</b>						
<b>13</b>	¿En su opinión se consideran las horas establecidas en su horario mensual?					
<b>14</b>	¿Considera importante que le comuniquen cuando debe cumplir horas extras por necesidad del servicio?					
<b>15</b>	¿Se siente satisfecho emocionalmente trabajando con todos sus compañeros?					
<b>16</b>	¿Encuentra usted en su servicio al personal con actitudes negativas que limitan su proximidad?					

### **3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.**

Estimado (a) profesional de enfermería:

Yo, Flor de Maria Maza Castillejo, me dirijo a usted y pongo de conocimiento que estoy realizando el post grado en la universidad Cesar Vallejo. Por consiguiente, el presente documento tiene como finalidad informar a los participantes sobre el título de la tesis de investigación: “condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024” el cual tiene como instrumento el cuestionario que deberá responder si acepta pertenecer al estudio de manera anónima y voluntaria. Además, el tiempo aproximado será de 10 min. y también, si hubiera interrogantes se resolverá inmediatamente. Al respecto, tiene como fines el cumplimiento del desarrollo de la investigación. Por el cual, le brindo el agradecimiento por su participación.

La Autora



---

Maza Castillejo, Flor de Maria

DNI: 40984185

#### 4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Liz Berenice Jaramillo Torre

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2024, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

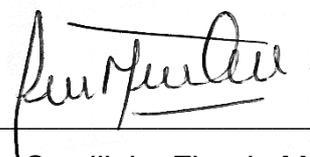
El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Maza Castillejo, Flor de Maria

DNI: 40984185

## Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez</b>	Liz Berenice Jaramillo Torre
<b>Grado profesional</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica (X) Social ( ) Educativa (X) Organizacional (X )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Hospitalización, centro quirúrgico
<b>Institución donde labora</b>	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>DNI</b>	09454973
<b>Firma del experto:</b>	 <b>Mg. Liz B. Jaramillo Torre</b> Ent. Especialista en Centro Qx. CEP: 27375 RNE: 30400

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Condiciones Laborales
<b>Autora:</b>	Maza Castillejo, Flor de Maria
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable independiente
<b>Administración:</b>	Personal de enfermería del centro quirúrgico
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un hospital nacional de Lima
<b>Dimensiones:</b>	D1: Condiciones físicas, D2: Condiciones psicológicas, D3: Condiciones sociales
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
<b>Niveles o rango:</b>	a. Buena                      b. Regular                      c. Mala
<b>Cantidad de ítems:</b>	20
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 10 a 15 min.

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de: Condiciones Laborales, elaborado por el teórico Nogareda et al., (2003), adaptado por Maza en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 01: Condiciones Laborales

**Definición de la variable:** Es un componente que percibe cada persona y donde puede encontrar un ambiente de trabajo incomodo, inestable. Además, es un impacto percibido por las condiciones del servicio (Nogareda et al., 2003).

### Dimensión 1: Condiciones físicas

Definición de la dimensión: Son aquellas que ocasionan las enfermedades relacionadas a lo profesional, es importante contar con espacios que ayuden en el desplazamiento durante el cumplimiento de atención laboral (Henoa, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura	1. ¿Considera usted que el área quirúrgica cumple con la normativa?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que es suficiente las salas de operaciones?	4	4	4	
Equipos biomédicos	3. ¿Considera usted que los equipos biomédicos son suficientes para los procedimientos quirúrgicos?	4	4	4	
	4. ¿Diga usted si todos los equipos biomédicos de la institución se encuentran operativos?	4	4	4	
	5. ¿Conoce usted el mantenimiento preventivo para los equipos biomédicos?	4	4	4	
	6. ¿Recibe usted capacitaciones para el manejo del equipo biomédico?	4	4	4	

## Dimensión 2: Condiciones psicológicas

Definición de la dimensión: Encontramos a la disciplina en derechos laborales que debe cumplir todo trabajador basado en normas de tiempo y espacio, además se debe comunicar cualquier acción verbal o física que perciba hacia su persona (Boza, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluaciones actitudinales	7. ¿Considera importante realizar evaluaciones para medir el conocimiento del personal de enfermería?	4	4	4	
	8. ¿Considera usted que el personal de enfermería debe capacitarse?	4	4	4	
	9. ¿En su opinión debe ser reconocido con un bono monetario el grado de estudio?	4	4	4	
	10. ¿Cree usted que es suficiente los años de experiencia para un ascenso de nivel institucional?	4	4	4	
Hostigamiento jerárquico	11. ¿Observa usted conductas inapropiadas de parte de sus coordinadores?	4	4	4	
	12. ¿Percibe usted las diferencias entre sus compañeros?	4	4	4	
	13. ¿Está de acuerdo con las ideas de mejora de su jefatura?	4	4	4	

	14. ¿Percibe imposición laboral del personal médico?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

### Dimensión 3: Condiciones sociales

Definición de la dimensión: Es fundamental construir aristas que permitan fortalecer acuerdos internos, para sostener un clima laboral con la naturaleza de formar equipos de trabajo solidos (Brunet, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	15. ¿Recibe usted motivación en su desempeño laboral?	4	4	4	
	16. ¿Se siente satisfecho en el servicio asignado?	4	4	4	
	17. ¿Observa usted que su opinión es considerada?	4	4	4	
Trabajo en equipo	18. ¿Existe un equipo de trabajo consolidado?	4	4	4	
	19. ¿Se cumple el objetivo de manera cooperativo?	4	4	4	
	20. ¿Percibe usted la inclusión en las actividades?	4	4	4	

  
**Mg. Lit. B. Sayamillo Torre**  
 Ent. Especialista en Centro Qx.  
 CEP: 27375 RNE: 30400

**NOMBRE Y APELLIDOS  
FIRMA**



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de: Síndrome de Burnout, elaborado por el teórico Maslach y Jackson (1986), adaptado por Maza en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 02: Síndrome de Burnout

### Definición de la variable:

Teniendo como significado de quemarse en el trabajo, aquí hallaremos factores que forman parte de un riesgo laboral en el personal de enfermería según Maslach y Jackson (1986), También, su aparición es de forma gradual influyendo en la parte emocional afectando lo psicológico. Además, en el transcurso de los años se transforman en un cansancio laboral (Balseiro, 2010).

### Dimensión 1: Cansancio emocional

Definición de la dimensión: Comprende un agotamiento progresivo y precisamente es una autoexigencia en bien de cumplir con las responsabilidades asignadas (De La Hoz, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema de aire acondicionado	1. ¿En su servicio cuentan con aire acondicionado?	4	4	4	
	2. ¿La temperatura del acondicionamiento en el área quirúrgica es de 17°C - 22°C?	4	4	4	
Déficit de materiales	3. ¿El servicio cuenta con materiales y los insumos necesarios para las intervenciones quirúrgicas?	4	4	4	
	4. ¿Es necesario el manejo de un stock de insumos para emergencias?	4	4	4	
Exposición al peligro	5. ¿La institución brinda la protección personal en bioseguridad para el desempeño laboral?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que su ambiente laboral es seguro?	4	4	4	

## Dimensión 2: Despersonalización

Definición de la dimensión: Permite observar los diferentes comportamientos en relación con el impacto que es asimilado por cada persona originando una desmotivación (Vercher, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Déficit de personal	7. ¿Es suficiente la proporción del personal de enfermería para su servicio?	4	4	4	
	8. ¿Existe personal de enfermería que labora con enfermedades producidas por el cambio climático?	4	4	4	
Exigencia de metas	9. ¿Siente usted la necesidad de cumplir con las metas asignadas?	4	4	4	
	10. ¿La institución realiza gestiones en las diferentes áreas que ayuden en el proceso de la atención quirúrgica?	4	4	4	
Imposición de la jefatura	11. ¿Percibe usted imposición de la jefa inmediata?	4	4	4	
	12. ¿En su opinión es cuestionado su desempeño laboral por su jefatura?	4	4	4	

### Dimensión 3: Realización personal

La persona se automotiva para el desarrollo profesional potenciando sus habilidades para lograr la satisfacción (Choy y Wong, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobrecarga laboral	13. ¿En su opinión se consideran las horas establecidas en su horario mensual?	4	4	4	
	14. ¿Considera importante que le comuniquen cuando debe cumplir horas extras por necesidad del servicio?	4	4	4	
Interrelaciones personales	15. ¿Se siente satisfecho emocionalmente trabajando con todos sus compañeros?	4	4	4	
	16. ¿Encuentra usted en su servicio al personal con actitudes negativas que limitan su proximidad?	4	4	4	



Mg. Lit. B. Sayamillo Torre  
 Ent. Especialista en Centro Qx.  
 CEP: 27375 RNE: 30400

**NOMBRE Y APELLIDOS**  
**FIRMA**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
JARAMILLO TORRE, LIZ BERENICE DNI 09454973	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 18/09/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
JARAMILLO TORRE, LIZ BERENICE DNI 09454973	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 05/06/1996 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
JARAMILLO TORRE, LIZ BERENICE DNI 09454973	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
JARAMILLO TORRE, LIZ BERENICE DNI 09454973	<b>TÍTULO DE POSGRADO "LATO SENSU" - SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO - SALA DE OPERACIONES (TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL)</b>  Fecha de Diploma: 20/06/2017 <b>TIPO:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>RECONOCIMIENTO</b></li> </ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 14/06/2022  Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 1 Año	UNIVERSIDADE CIDADE DE SÃO PAULO - UNICID <i>BRASIL</i>

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Nardi Paredes Pérez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2024, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

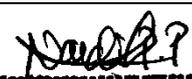


---

Maza Castillejo, Flor de Maria

DNI: 40984185

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez</b>	Nardi Paredes Pérez
<b>Grado profesional</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica (X) Social ( ) Educativa (X ) Organizacional (X )
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Hospitalización, centro quirúrgico
<b>Institución donde labora</b>	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>DNI</b>	80304195
<b>Firma del experto:</b>	 <b>Dr. Nardi Paredes Pérez</b> <b>Enf. Especialista en C.OX</b> <b>CEFA3237 RNE 19476</b>

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Condiciones Laborales
<b>Autora:</b>	Maza Castillejo, Flor de Maria
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable independiente
<b>Administración:</b>	Personal de enfermería del centro quirúrgico
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un hospital nacional de Lima
<b>Dimensiones:</b>	D1: Condiciones físicas, D2: Condiciones psicológicas, D3: Condiciones sociales
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
<b>Niveles o rango:</b>	b. Buena                      b. Regular                      c. Mala
<b>Cantidad de ítems:</b>	20
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 10 a 15 min.

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de: Condiciones Laborales, elaborado por el teórico Nogareda et al., (2003), adaptado por Maza en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 01: Condiciones Laborales

**Definición de la variable:** Es un componente que percibe cada persona y donde puede encontrar un ambiente de trabajo incomodo, inestable. Además, es un impacto percibido por las condiciones del servicio (Nogareda et al., 2003).

### Dimensión 1: Condiciones físicas

Definición de la dimensión: Son aquellas que ocasionan las enfermedades relacionadas a lo profesional, es importante contar con espacios que ayuden en el desplazamiento durante el cumplimiento de atención laboral (Henoa, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura	1. ¿Considera usted que el área quirúrgica cumple con la normativa?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que es suficiente las salas de operaciones?	4	4	4	
Equipos biomédicos	3. ¿Considera usted que los equipos biomédicos son suficientes para los procedimientos quirúrgicos?	4	4	4	
	4. ¿Diga usted si todos los equipos biomédicos de la institución se encuentran operativos?	4	4	4	
	5. ¿Conoce usted el mantenimiento preventivo para los equipos biomédicos?	4	4	4	
	6. ¿Recibe usted capacitaciones para el manejo del equipo biomédico?	4	4	4	

## Dimensión 2: Condiciones psicológicas

Definición de la dimensión: Encontramos a la disciplina en derechos laborales que debe cumplir todo trabajador basado en normas de tiempo y espacio, además se debe comunicar cualquier acción verbal o física que perciba hacia su persona (Boza, 2020).

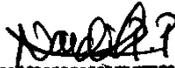
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluaciones actitudinales	7. ¿Considera importante realizar evaluaciones para medir el conocimiento del personal de enfermería?	4	4	4	
	8. ¿Considera usted que el personal de enfermería debe capacitarse?	4	4	4	
	9. ¿En su opinión debe ser reconocido con un bono monetario el grado de estudio?	4	4	4	
	10. ¿Cree usted que es suficiente los años de experiencia para un ascenso de nivel institucional?	4	4	4	
Hostigamiento jerárquico	11. ¿Observa usted conductas inapropiadas de parte de sus coordinadores?	4	4	4	
	12. ¿Percibe usted las diferencias entre sus compañeros?	4	4	4	
	13. ¿Está de acuerdo con las ideas de mejora de su jefatura?	4	4	4	

	14. ¿Percibe imposición laboral del personal médico?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

### Dimensión 3: Condiciones sociales

Definición de la dimensión: Es fundamental construir aristas que permitan fortalecer acuerdos internos, para sostener un clima laboral con la naturaleza de formar equipos de trabajo solidos (Brunet, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	15. ¿Recibe usted motivación en su desempeño laboral?	4	4	4	
	16. ¿Se siente satisfecho en el servicio asignado?	4	4	4	
	17. ¿Observa usted que su opinión es considerada?	4	4	4	
Trabajo en equipo	18. ¿Existe un equipo de trabajo consolidado?	4	4	4	
	19. ¿Se cumple el objetivo de manera cooperativo?	4	4	4	
	20. ¿Percibe usted la inclusión en las actividades?	4	4	4	

  
**Mg. Nardis Paredes Pérez**  
 Ent. Especialista en C.OX  
 CER43257 RNE 19478

**NOMBRE Y APELLIDOS**  
**FIRMA**



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de: Síndrome de Burnout, elaborado por el teórico Maslach y Jackson (1986), adaptado por Maza en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 02: Síndrome de Burnout

### Definición de la variable:

Teniendo como significado de quemarse en el trabajo, aquí hallaremos factores que forman parte de un riesgo laboral en el personal de enfermería según Maslach y Jackson (1986), También, su aparición es de forma gradual influyendo en la parte emocional y de manera progresiva afectando lo psicológico. Además, en el transcurso de los años se transforman en un cansancio laboral (Balseiro, 2010).

### Dimensión 1: Cansancio emocional

Definición de la dimensión: Comprende un agotamiento progresivo y precisamente es una autoexigencia en bien de cumplir con las responsabilidades asignadas (De La Hoz, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema de aire acondicionado	1. ¿En su servicio cuentan con aire acondicionado?	4	4	4	
	2. ¿La temperatura del acondicionamiento en el área quirúrgica es de 17°C - 22°C?	4	4	4	
Déficit de materiales	3. ¿El servicio cuenta con materiales y los insumos necesarios para las intervenciones quirúrgicas?	4	4	4	
	4. ¿Es necesario el manejo de un stock de insumos para emergencias?	4	4	4	
Exposición al peligro	5. ¿La institución brinda la protección personal en bioseguridad para el desempeño laboral?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que su ambiente laboral es seguro?	4	4	4	

## Dimensión 2: Despersonalización

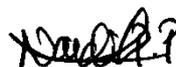
Definición de la dimensión: Permite observar los diferentes comportamientos en relación con el impacto que es asimilado por cada persona originando una desmotivación (Vercher, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Déficit de personal	7. ¿Es suficiente la proporción del personal de enfermería para su servicio?	4	4	4	
	8. ¿Existe personal de enfermería que labora con enfermedades producidas por el cambio climático?	4	4	4	
Exigencia de metas	9. ¿Siente usted la necesidad de cumplir con las metas asignadas?	4	4	4	
	10. ¿La institución realiza gestiones en las diferentes áreas que ayuden en el proceso de la atención quirúrgica?	4	4	4	
Imposición de la jefatura	11. ¿Percibe usted imposición de la jefa inmediata?	4	4	4	
	12. ¿En su opinión es cuestionado su desempeño laboral por su jefatura?	4	4	4	

### Dimensión 3: Realización personal

Definición de la dimensión: La persona se automotiva para el desarrollo profesional potenciando sus habilidades para lograr la satisfacción (Choy y Wong, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobrecarga laboral	13. ¿En su opinión se consideran las horas establecidas en su horario mensual?	4	4	4	
	14. ¿Considera importante que le comuniquen cuando debe cumplir horas extras por necesidad del servicio?	4	4	4	
Interrelaciones personales	15. ¿Se siente satisfecho emocionalmente trabajando con todos sus compañeros?	4	4	4	
	16. ¿Encuentra usted en su servicio al personal con actitudes negativas que limitan su proximidad?	4	4	4	

  
**Mg. Nardis Paredes Parra**  
 Enf. Especialista en G.OX  
 CEP43237 FOME 19478

**NOMBRE Y APELLIDOS**  
**FIRMA**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PAREDES PEREZ, NARDI DNI 80304195	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 20/05/04 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>
PAREDES PEREZ, NARDI DNI 80304195	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 15/03/05 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>
PAREDES PEREZ, NARDI DNI 80304195	<b>TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO</b>  Fecha de diploma: 06/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 12/09/2012 Fecha egreso: 30/12/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
PAREDES PEREZ, NARDI DNI 80304195	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 14/08/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2021 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Maria Janet Rojas Llanco

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2024, aula 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

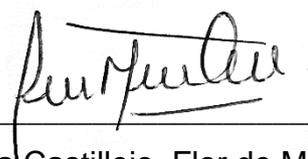
El título nombre del proyecto de investigación es: Condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



---

Maza Castillejo, Flor de Maria

DNI: 40984185



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de: Condiciones Laborales, elaborado por el teórico Nogareda et al., (2003), adaptado por Maza en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 01: Condiciones Laborales

**Definición de la variable:** Es un componente que percibe cada persona y donde puede encontrar un ambiente de trabajo incomodo, inestable. Además, es un impacto percibido por las condiciones del servicio (Nogareda et al., 2003).

### Dimensión 1: Condiciones físicas

Definición de la dimensión: Son aquellas que ocasionan las enfermedades relacionadas a lo profesional, es importante contar con espacios que ayuden en el desplazamiento durante el cumplimiento de atención laboral (Henoa, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infraestructura	1. ¿Considera usted que el área quirúrgica cumple con la normativa?	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que es suficiente las salas de operaciones?	4	4	4	
Equipos biomédicos	3. ¿Considera usted que los equipos biomédicos son suficientes para los procedimientos quirúrgicos?	4	4	4	
	4. ¿Diga usted si todos los equipos biomédicos de la institución se encuentran operativos?	4	4	4	
	5. ¿Conoce usted el mantenimiento preventivo para los equipos biomédicos?	4	4	4	
	6. ¿Recibe usted capacitaciones para el manejo del equipo biomédico?	4	4	4	

## Dimensión 2: Condiciones psicológicas

Definición de la dimensión: Encontramos a la disciplina en derechos laborales que debe cumplir todo trabajador basado en normas de tiempo y espacio, además se debe comunicar cualquier acción verbal o física que perciba hacia su persona (Boza, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluaciones actitudinales	7. ¿Considera importante realizar evaluaciones para medir el conocimiento del personal de enfermería?	4	4	4	
	8. ¿Considera usted que el personal de enfermería debe capacitarse?	4	4	4	
	9. ¿En su opinión debe ser reconocido con un bono monetario el grado de estudio?	4	4	4	
	10. ¿Cree usted que es suficiente los años de experiencia para un ascenso de nivel institucional?	4	4	4	
Hostigamiento jerárquico	11. ¿Observa usted conductas inapropiadas de parte de sus coordinadores?	4	4	4	
	12. ¿Percibe usted las diferencias entre sus compañeros?	4	4	4	
	13. ¿Está de acuerdo con las ideas de mejora de su jefatura?	4	4	4	

	14. ¿Percibe imposición laboral del personal médico?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

### Dimensión 3: Condiciones sociales

Definición de la dimensión: Es fundamental construir aristas que permitan fortalecer acuerdos internos, para sostener un clima laboral con la naturaleza de formar equipos de trabajo solidos (Brunet, 2011).

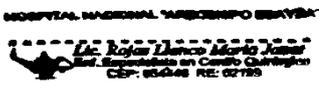
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima laboral	15. ¿Recibe usted motivación en su desempeño laboral?	4	4	4	
	16. ¿Se siente satisfecho en el servicio asignado?	4	4	4	
	17. ¿Observa usted que su opinión es considerada?	4	4	4	
Trabajo en equipo	18. ¿Existe un equipo de trabajo consolidado?	4	4	4	
	19. ¿Se cumple el objetivo de manera cooperativo?	4	4	4	
	20. ¿Percibe usted la inclusión en las actividades?	4	4	4	



HOSPITAL NACIONAL "VICENTE BARRA"  
 Dr. Raúl Domingo Méndez Jara  
 Int. Especialista en Cirugía Quirúrgica  
 CEP: 95448 RFE: 02195

**NOMBRE Y APELLIDOS**  
**FIRMA**

## Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez</b>	Maria Janet Rojas Llanco
<b>Grado profesional</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica</b>	Clínica (X)    Social ( )    Educativa (X) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional</b>	Hospitalización, centro quirúrgico
<b>Institución donde labora</b>	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (X)
<b>DNI</b>	43890013
<b>Firma del experto:</b>	 

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Síndrome de Burnout
<b>Autora:</b>	Maza Castillejo, Flor de Maria
<b>Objetivo:</b>	Medir la variable dependiente
<b>Administración:</b>	Personal de enfermería del centro quirúrgico
<b>Año:</b>	2024
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En un hospital nacional de Lima
<b>Dimensiones:</b>	D1: Factores ambientales, D2: Factores de la exigencia, D3: Factores organizativos
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach
<b>Escala:</b>	Likert: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
<b>Niveles o rango:</b>	a. Alto                      b. Medio                      c. Bajo
<b>Cantidad de ítems:</b>	16
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 10 a 15 min.

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de: Síndrome de Burnout, elaborado por el teórico Maslach y Jackson (1986), adaptado por Maza en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 02: Síndrome de Burnout

### Definición de la variable:

Teniendo como significado de quemarse en el trabajo, aquí hallaremos factores que forman parte de un riesgo laboral en el personal de enfermería según Maslach y Jackson (1986). También, su aparición es de forma gradual influyendo en la parte emocional afectando lo psicológico.

### Dimensión 1: Cansancio emocional

Definición de la dimensión: Comprende un agotamiento progresivo y precisamente es una autoexigencia en bien de cumplir con las responsabilidades asignadas (De La Hoz, 2023).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistema de aire acondicionado	1. ¿En su servicio cuentan con aire acondicionado?	4	4	4	
	2. ¿La temperatura del acondicionamiento en el área quirúrgica es de 17°C - 22°C?	4	4	4	
Déficit de materiales	3. ¿El servicio cuenta con materiales y los insumos necesarios para las intervenciones quirúrgicas?	4	4	4	
	4. ¿Es necesario el manejo de un stock de insumos para emergencias?	4	4	4	
Exposición al peligro	5. ¿La institución brinda la protección personal en bioseguridad para el desempeño laboral?	4	4	4	
	6. ¿Considera usted que su ambiente laboral es seguro?	4	4	4	

## Dimensión 2: Despersonalización

Definición de la dimensión: Permite observar los diferentes comportamientos en relación con el impacto que es asimilado por cada persona originando una desmotivación (Vercher, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Déficit de personal	7. ¿Es suficiente la proporción del personal de enfermería para su servicio?	4	4	4	
	8. ¿Existe personal de enfermería que labora con enfermedades producidas por el cambio climático?	4	4	4	
Exigencia de metas	9. ¿Siente usted la necesidad de cumplir con las metas asignadas?	4	4	4	
	10. ¿La institución realiza gestiones en las diferentes áreas que ayuden en el proceso de la atención quirúrgica?	4	4	4	
Imposición de la jefatura	11. ¿Percibe usted imposición de la jefa inmediata?	4	4	4	
	12. ¿En su opinión es cuestionado su desempeño laboral por su jefatura?	4	4	4	

### Dimensión 3: Realización personal

Definición de la dimensión: La persona se automotiva para el desarrollo profesional potenciando sus habilidades para lograr la satisfacción (Choy y Wong, 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobrecarga laboral	13. ¿En su opinión se consideran las horas establecidas en su horario mensual?	4	4	4	
	14. ¿Considera importante que le comuniquen cuando debe cumplir horas extras por necesidad del servicio?	4	4	4	
Interrelaciones personales	15. ¿Se siente satisfecho emocionalmente trabajando con todos sus compañeros?	4	4	4	
	16. ¿Encuentra usted en su servicio al personal con actitudes negativas que limitan su proximidad?	4	4	4	



HOSPITAL NACIONAL "ARCIBISPADO DE AYBA"  
Lic. Rojas Diana María Jarama  
Med. Especialista en Cuidado Quirúrgico  
CER: 65048 RE: 02193

**NOMBRE Y APELLIDOS**  
**FIRMA**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ROJAS LLANCO, MARIA JANET DNI 43890013	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 08/09/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
ROJAS LLANCO, MARIA JANET DNI 43890013	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 05/06/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
ROJAS LLANCO, MARIA JANET DNI 43890013	<b>TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO</b>  Fecha de diploma: 21/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 17/08/2013 Fecha egreso: 14/12/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
ROJAS LLANCO, MARIA JANET DNI 43890013	<b>Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud</b>  Fecha de diploma: 17/04/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2021 Fecha egreso: 01/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## 5. Resultado de similitud del programa Turnitin.

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1088032488&ro=103&lang=es&o=2425355891

feedback studio FLOR DE MARIA MAZA CASTILLEJO Condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024 /100 16 de 43

**Resumen de coincidencias** 17 %

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.uv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
4	reneli.salud.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
5	revistamedica.com Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	link.laautonomia.cl Fuente de Internet	<1 %
10	www.dsplace.untriu.ed... Fuente de Internet	<1 %
11	www.semanticscholar... Fuente de Internet	<1 %
12	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unifco.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Entregado a CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %
15	precofina.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %

Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

TÍTULO DE LA TESIS  
Condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:  
Maza Castillejo, Flor de María, (orcid.org/ 0009-0007-3762-7439)

ASESORES:  
Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/ 0000-0002-7077-0911)  
Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/ 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:  
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

Página: 1 de 35 Número de palabras: 9703 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 12:43 31/07/2024

## 6. Anexos:



Asesoría Económica & Marketing  
Copyright 2009

### Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

**Margen: 5%**  
**Nivel de confianza: 95%**  
**Poblacion: 150**

**Tamaño de muestra: 109**

#### Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Nivel de confianza deseado
- p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
- q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
- e= Nivel de error dispuesto a cometer
- N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

## 7. Anexo: Prueba piloto

### Variable 1: Condiciones laborales

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	20

### Variable 2: Síndrome de burnout

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	16

## 8. Anexo: Prueba de normalidad.

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	.141	109	<.001	.896	109	<.001
Síndrome de Burnout	.144	109	<.001	.914	109	<.001

## Autorizaciones para el desarrollo de la investigación

### Autorización de uso de información del hospital

Yo, Hector Walter Salas Cáceres, identificado con DNI 29697858, en mi calidad de jefe del departamento de centro quirúrgico y anestesiología del hospital nacional ubicada en la ciudad de Lima.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Sra. Maza Castillejo Flor de Maria, identificado con DNI 40984185, de la Carrera profesional de enfermería, para que utilice la siguiente información del hospital.

Aplicar un cuestionario que tiene como título: Condiciones laborales en el síndrome de burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024, con la finalidad de que pueda desarrollar la tesis para obtener el grado académico de Maestro en gestión de los servicios de la salud.

(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo del hospital; o  
Mencionar el nombre del hospital.

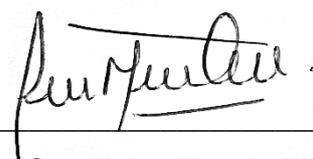


Dr. Hector Walter Salas Cáceres  
Jefe del Departamento de Anestesiología y Centros Quirúrgicos  
C.M.P. 28379 R.N.E. 19454

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 29697858

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que el hospital, otorgante de información, pueda ejecutar.



Maza Castillejo, Flor de Maria

DNI: 40984185

