



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN  
CENTRO QUIRÚRGICO**

**LOS NIVELES DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA SALA DE OPERACIONES  
DE UNA CLÍNICA DE LIMA METROPOLITANA, DURANTE EL  
PERIODO DE PANDEMIA, LIMA 2020**

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

**PRESENTADO POR:  
RIVERA MINAYA, DIANA KATHERINE**

**ASESOR:  
Mg. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR**

**LIMA - PERÚ  
2020**



## **DEDICATORIA**

A nuestros profesores, asesor y familiares por la ayuda que nos brindaron y el apoyo constante día con día para nuestra superación y así lograr nuestro crecimiento como profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra asesora por encaminarnos constantemente para el término del presente estudio académico logrando así nuestro crecimiento profesional.

**ASESOR:**

**Mg. ROSA MARIA, PRETELL AGUILAR**

**JURADO**

Presidente : Mg. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Avila Vargas-Machuca Jeannette Giselle

Vocal : Dra. Reyes Quiroz Giovanna Elizabeth

## ÍNDICE GENERAL

Índice General .....	3
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MATERIALES Y METODOS.....	15
III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	19
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO .....	20
REFERENCIAS BIBLIGRAFICAS.....	22
ANEXOS.....	18

## Índice de Anexos

**Anexo A.** Operacionalización de la variable o variables.....

**Anexo B.** Instrumentos de recolección de  
datos.....20; **Error! Marcador no definido.**

**Anexo C.** consentimiento informado .....21

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 causado por el virus SARS-CoV-2 ha puesto en situación de sobrecarga grave al sistema sanitaria(1) y al equipo de salud, con incremento en registros de contagio principalmente en quienes prestan funciones en la primera línea de atención de casos sospechosos o confirmados(2)

Frente a ello el personal de salud está adquiriendo problemas psicológicos, como ansiedad, depresión y estrés.

El personal de salud debe brindar un cuidado de calidad para lo cual debe desarrollar una alta autoestima, equilibrio físico, emocional y mental.

Los estudios sobre la pandemia que se está viviendo a nivel mundial está afectando la salud pública en los aspectos genéticos y epidemiológicos dejando posibles efectos en la salud mental(3).

Además, en los servicios de alta complejidad de los hospitales, clínicas: emergencias y urgencias, unidad de cuidados intensivo (UCI), centro quirúrgico (SOP) se evidencia alta demanda(4). Situaciones que exigen a mayor respuesta del personal de Enfermería; no obstante genera efectos negativos como estrés, alteraciones en la salud física, mental y emocional(5)

Ante esta problemática a nivel mundial los países afectados adoptaron medidas de contención para controlar el avance de COVID-19, lavado de manos, distanciamiento social y cuarentena(6), sin embargo estas dos últimas predisponen altos cambios psicosociales en población y el personal de salud, principalmente en aquellas que esta con contacto directo con los pacientes o usuarios.

De acuerdo a antecedentes bibliográficos, surge una alerta dentro de este grupo de profesionales, el síndrome de quemado, descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger, quien define como un proceso progresivo

por la cual la humanidad pierden la vocación por su trabajo por el temor a poder enfermarse, el sentido de compromiso y pueden llegar a profundas depresiones que llevan a la muerte(7).

Es así que la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima para el 2021, el estrés será la principal causa laboral, del mismo modo, la segunda causa importante que nos invalidará para afrontar nuestras labores será la depresión y el grupo de mayor riesgo son personales de enfermería, considerada también como la cuarta profesión próxima al sufrimiento, la presencia de factores estresantes propios del ambiente físico, trabajo y organización(8).

Los estudios internacionales reportan que los turnos de trabajo de más de 12 horas y situaciones de incertidumbre aumentar los niveles del síndrome de desgaste y por lo tanto, es importante enfocar los entornos donde se realizan prácticas de atención de para abordar de manera holística las necesidades del personal de enfermería(9)

Estos estudios son importantes para apoyar a los gerentes y trabajadores de enfermería a fin de diseñar medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo para los diferentes turnos de trabajo y permitir una mayor calidad de vida en el trabajo.

Así mismo la coyuntura mundial que vivimos por la pandemia COVID-19 expone al personal a posibilidad de infectarse debido a que un gran porcentaje de que usuarios son asintomáticos, además de la escasez para la prueba rápida de la población.

La lucha contra con la infección del nuevo coronavirus (COVID 19) el equipo multidisciplinario de Wuhan (provincia de Hubei –China) está enfrentado un enorme estrés laboral en el trabajo ,incluye al estar en pie de lucha y están expuestos a poder infectarse en cualquier momento, con un mal manejo de los equipos de protección, la falta de implementación e insumos para luchar con la pandemia que está afectando a nivel mundial, están enfrentando situaciones

muy caóticas , discriminación por la sociedad, el aislamiento con sus familiares el agotamiento físico y emocional una inadecuada protección para evitar ser contaminados, a sentir frustración, a sufrir discriminación , a pasar al aislamiento, a interactuar con pacientes con emociones negativas, a la pérdida del contacto de la familia y el agotamiento físico y mental, la situación de crisis que enfrenta el personal de salud está causando problemas de salud mental como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor(10)

## **SINDROME DE BURNOUT**

También conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un problema de salud pública que causa factores personales como el estrés, cambios emocionales e interpersonales con el trabajo.

## **SINTOMAS Y CONSECUENCIAS DEL BURNOUT**

Está relacionado con actividades laborales, que se presentan normalmente en condiciones de estrés de las personas, tolerancia y frustración al trabajo.

El estrés laboral de un poseso psicológica entre el trabajador estresado y trabajo estresante. En este proceso se distinguen tres fases:

- a) Fase de estrés: se presenta cuando una persona presenta una tensión nerviosa en el ámbito laborales.
- b) Fase de agotamiento: se trata de un cansancio que suele venir asociado con síntomas o signos de preocupación, tensión, ansiedad y fatiga.
- c) Fase de agotamiento defensivo: en la cual se observa trastornos en la conducta del empleador, tales como carácter nocivo.

A nivel cognitivo, se pueden distinguir como variable las siguientes;

- Existencia de factores organizacionales que dificultan el avance laboral del trabajador.

- Nivel de alineamiento entre los objetivos y valores del trabajador con los de la organización.
- Metas no cumplidas en realidad de la labor. Esta situación puede llevar a aumentar niveles de estrés y frustración para la persona.
- niveles de desafío, autonomía, control y retroalimentación sobre resultados, así como apoyo social de compañeros que permitan finalmente desarrollar en el trabajador un sentimiento de éxito profesional y la noción de autoeficacia percibida.
- El Síndrome de quemado es un factor responsable de la desmotivación que sufre el personal de salud de este modo alterando los procesos de cuidados y atención personal. aumentando más el proceso de bioseguridad y el uso correcto de los implementos de bioseguridad (11)

En cuanto a estudios antecedentes, según Colmenares J, Acosta R y Cols J (12), México 2019, en su estudio “Prevalencia de síndrome de burnout en personal de enfermería” determinó que la 91 % presentan agotamiento, de los cuales el 67 %, tiene dimensiones quemadas y 33 % una dimensión, siendo la población femenina con 77 %.

Según Gutiérrez B, Herrera A (13), España 2017, en su estudio “Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario” determino que el cansancio emocional está en 13 puntos y se encuentra en un nivel medio. La despersonalización 8 puntos estaría en un nivel bajo y la realización personal 35 puntos en un nivel medio.

Según Santamaría J (14), Ecuador 2016 en su estudio “síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del hospital IESS Ambato”, determino un alto nivel de cansancio emocional, despersonalización y ausencia de realización personal.

Según Martínez G (15), Lima 2017 en su estudio “nivel del síndrome de burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica de lima metropolitana” determino que el nivel del síndrome de burnout en las enfermeras de centro quirúrgico es su mayoría es de medio a alto ya que se sienten cansados, no le preocupa lo que le ocurra al paciente; piensan que el trabajo le esta endureciendo emocionalmente ya que trabajar todo el día con pacientes implica esfuerzo de su parte

Según Jurado V (16), Puerto Maldonado 2016, en su estudio “síndrome de burnout en el profesional de enfermería que trabaja en el hospital Santa Rosa” encontró que los niveles que presentan el personal de enfermería es el 48% tiene despersonalización alta; el 26% una realización personal alta, el 23% realización personal baja.

Según Albinocorta K (17) Chosica 2017, en su estudio “Nivel de estrés laboral de enfermería de centro quirúrgico del Hospital José Agurto Tello” en su estudio determino del 100% el 60% tiene un estrés laboral medio. En agotamiento emocional, en realización personal 47% que está en un nivel alto.

Según Trucios M (18), Huancavelica 2016 en su estudio “Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital regional Zacaías Correa Valdivia” presenta síndrome de burnout. En la dimensión agotamiento emocional 62,9% es alto en la dimensión de despersonalización el 42,9% es alto. En la dimensión baja realización personal 54,3% en conclusión el síndrome burnout es alto en el personal de enfermería.

La necesidad de estudiar el síndrome de quemado viene unida a la necesidad de estudiar los procesos de respuesta para manejar la calidad de vida laboral dada el contexto actual que vive la sociedad en general a consecuencia de la pandemia por COVID-19 en particular el personal de Enfermería, presentando cambios en su estado de salud, animo, agotamientos demandas de pacientes, sobre carga laboral, el incertidumbre y riesgo de contagio por Coronavirus, entre otros asimismo los hallazgos será fuente útil para la toma de decisiones de los

directivos y gerentes de las instituciones de salud cuanto la gestión y abordaje de recursos humanos, y a la vez será de base para las futuras investigaciones.

En el presente estudio se pretende determinar los niveles del síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de Sala de operaciones durante la pandemia y además permite la identificación los niveles desgaste emocional, despersonalización y sensación de realización personal.

## II. MATERIALES Y METODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación presentara un enfoque cuantitativo, no experimental, con respecto al diseño metodológico es una investigación observacional. Según la planificación de la medición de la variable de estudio corresponde a tipo prospectivo.

Según el número de mediciones de la variable de estudio es de tipo transversal, porque los datos serán registrarán en un solo momento y de acuerdo a los variables de interés es univariado.

El nivel de investigación corresponde a descriptivo.

Para el presente estudio se va utilizar el diseño investigación observacional(19).

O: observación                      O → M

M: Muestra

### 2.2 POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO

Para el presente trabajo de investigación se toman como ámbito de estudio, en una clínica de Lima Metropolitano, esta institución brinda atención de salud, en servicios de emergencia, pediatría, ginecología, farmacia y laboratorio, centro quirúrgico y hospitalización para ello estará conformada con 100 profesionales de distintas áreas de Salud, en referente a grupo de estudio se toman a 50 personales de Enfermería para ello se utilizara muestreo de tipo no probabilístico, muestro por

conveniencia del investigador a través de criterios de inclusión y exclusión con un total de 25 personales de Enfermería (20)

### **Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterios de Inclusión:**

- Que pertenezcan al profesional que trabaja en servicio de centro quirúrgico.
- Que sea menores de 60 años
- Que acepten participar en el desarrollo de la Investigación.

#### **Criterios de Exclusión:**

- Que no pertenezcan al servicio de centro quirurquico
- Que sean mayores de 60 años.
- Que no desean participar en la investigación

**Ubicación temporal:** este estudio se llevará cabo en el periodo del 2020.

#### **Unidad de análisis:**

Personal de enfermería del área de centro quirúrgico

### **2.3 VARIABLE(S) DE ESTUDIO**

Se presentará una variable, Los niveles del síndrome de burnout. Según su naturaleza, es una variable cualitativa, y su escala de medición es la ordinal.

### **2.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS MEDICION.**

La técnica que se empleará será a través de encuestas la que permitirá recolectar la información necesaria de manera eficiente.

Instrumento de recolección de datos: datos sociodemográficos y el **inventario MBI (Maslach Burnout Inventory)** adaptado.

Guía de entrevista de características sociodemográficas

Este instrumento consta de 6 preguntas que obtiene información relevante a las características de la muestra en estudio

Inventario MBI (Maslach Burnout Inventory).

El instrumento consta de 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del personal de enfermería en su trabajo y hacia los pacientes. Estos enunciados se valoran con una escala de Likert con 0, 1, 2, 3, 4, 5,6 opciones de respuesta (0- 6) que van desde nunca a todos los días, descubriendo así con qué frecuencia que se experimenta cada situación descrita. Existen tres sub escalas bien definidas, que conforman el inventario que se describe en: Agotamiento emocional (AE) que consta de 9 ítems, Despersonalización (DP), conformado por 5 ítems y Realización personal (PA), compuesta por 8 ítems.

## **2.5 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Para comenzar con la recolección de datos se solicitará el permiso a la institución, consentimiento informado al personal de enfermería del área de centro quirúrgico, se seleccionará y evaluará los datos.

Interpretación de los resultados confrontando con las bases teóricas y las teorías disponibles.

Los datos obtenidos se examinarán en forma crítica cada uno de los instrumentos de recolección de datos que se van a utilizar; se realizara el control de calidad y las correcciones necesarias.

Codificación de los datos. Se realizará la codificación en la etapa de recolección de datos, transformándose en códigos numéricos de acuerdo

a las respuestas esperadas en los instrumentos de recolección de datos respectivos, según las variables del estudio.

Los datos seleccionados se ejecutarán de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.

Los datos se presentarán en tablas académicas y en figuras de las variables en estudio.

Finalmente, se realizará un análisis e interpretación de los datos a través de análisis de datos a nivel de estadístico descriptivo; se detallará las características de la variable, de acuerdo al tipo de variable (categórica o numérica). Se obtendrá medidas de tendencia central y dispersión en las variables numéricas y de frecuencias en las variables categóricas. Se emplearán figuras, para facilitar la comprensión, en cada caso. Durante el análisis se emplearan Microsof office Excel, aplicativo estadístico **SPSS V22.**

## **2.6 ASPECTOS ÉTICOS**

Se tomarán en cuenta los aspectos de protección del personal de enfermería y los principios bioéticos, se aplicará el consentimiento informado previa información al personal de enfermería. A continuación, recibirán la información necesaria sobre su participación en la investigación.

- **No Maleficencia:**

No se dañará al personal de enfermería.

- **Justicia:**

Se les trató por igual sin distinción alguna.

- **Beneficencia:**

El estudio beneficiara no solo al servicio, sino también a todas las enfermeras de diferentes áreas.

- **Autonomía:** Se respetó la autonomía del personal de enfermería por medio del consentimiento informado.

III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2020																			
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema				X	X	X														
Búsqueda bibliográfica				X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes						X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación						X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación						X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación											X	X	X	X	X					
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo												X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos													X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos												X	X	X	X	X				
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información												X	X	X	X	X				
Elaboración de aspectos administrativos del estudio														X	X	X				
Elaboración de los anexos														X	X	X				
Presentación y sustentación del proyecto														X	X	X	X			



#### IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2020				TOTAL
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	1000				1000
USB	30				30
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	3				3
Hojas bond A4		10			10
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	60	60			120
Fotocopias	30	30		10	70
Impresiones	50	10		30	90
Espiralado	7	10		10	27
<b>Otros</b>					
Movilidad	50	20	20	20	110
Alimentos	50	10			60
Llamadas	50	20	10		80
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	100				100
<b>Imprevistos*</b>		100		100	200
<b>TOTAL</b>	1430	270	30	170	1800

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Rodríguez-Leor O, Cid-Álvarez B, Ojeda S, Martín-Moreiras J, Ramón Rumoroso J, López-Palop R, et al. Impacto de la pandemia de COVID-19 sobre la actividad asistencial en cardiología intervencionista en España. REC Interv Cardiol. 29 de mayo de 2020.
2. Vista de COVID-19: ¿cómo podemos proteger al personal sanitario expuesto? [Internet]. [citado 3 de junio de 2020]. Disponible en: <http://revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/386/344>
3. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19 | Huarcaya-Victoria | Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública [Internet]. [Citado 3 de junio de 2020]. Disponible en: <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419/3537>
4. Elizondo NAR. Turnos de trabajo en el personal de Enfermería de una unidad de cuidados intensivos. Enfermería En Costa Rica. 2012;2(33):74-80.
5. Tejada Concha P, Rojas Encarnación AL, Valladares Maturrano RE. Influencia del estrés laboral en la relación enfermera-paciente en Centro Quirúrgico del hospital nacional, Lima – 2017. Univ Peru Cayetano Heredia [Internet]. 2017 [citado 9 de junio de 2020]; Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3559>
6. Güner R, Hasanoğlu I, Aktaş F. COVID-19: Prevención and control measures in community. Turk J Med Sci. 21 de 2020; 501):57 (1-7).
7. Vidotti V, Ribeiro RP, Galdino MJQ, Martins JT, Vidotti V, Ribeiro RP, et al. Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. Rev Latinoamericana de enfermería [Internet]. 2018 [citado 9 de junio de 2020]; 26. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0104-11692018000100337&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0104-11692018000100337&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
8. El burnout, reconocido por la OMS como una enfermedad profesional | Prevencionar [Internet]. [citado 16 de junio de 2020]. Disponible en: <https://prevencionar.com/2019/05/30/el-burnout-reconocido-por-la-oms-como-una-enfermedad-profesional/>

9. Següel Palma F, Valenzuela Süazo S, Sanhueza Alvarado O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Ciencia Enfermería. Agosto de 2015; 21(2):11-20.
10. D F, C C. Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) and Beyond: Micropractices for Burnout Prevention and Emotional Wellness [Internet]. Journal of the American College of Radiology : JACR. 2020 [citado 3 de junio de 2020]. Disponible en: [https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32208139/?from\\_term=covid19+AND+burnout&from\\_pos=2](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32208139/?from_term=covid19+AND+burnout&from_pos=2)
11. Fober Alvarez R. [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf). [Online].; 2011. Available from: [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)
12. Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de México [Internet]. [citado 16 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?Darticulo=80926>
13. Blanca Gutierrez JJ, Arias Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Enfermería Universitaria. 2017 Octubre; 1
14. Santamaria Secaira JL. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4185>. [Online].; 2016 [cited 2020 Julio 10. Available from: <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4185>.
15. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital Huaycan Lima 2019 [Internet]. [citado 16 de junio de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3112>

16. Jurado Aquino V.  
<http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/209/004-1-9-006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [Online].; 2016 [cited 2020 julio 12. Available from: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/209/004-1-9-006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Albinocorta Rivera KL.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7183>. [Online].; 2017 [cited 2020 julio 15. Available from: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7183>.
18. Trucios Quispe MA. [Online].; 2017 [cited 2020 julio 17.: <https://www.bing.com/search?q=S%C3%ADndrome+de+burnout+en+personal+de+enfermer%C3%ADa+de+centro+quir%C3%BArgico+del+Hospital+Regional+Zacar%C3%ADas+Correa+Valdivia+de+Huan+cavelica+2016&cvid=a43a829cf8704205a28196a4b042b1cd&FORM=ANAB01&PC=ASTS>
19. Tipos y niveles de investigación [Internet]. Tipos y niveles de investigación. [citado 13 de junio de 2020]. Disponible en: <http://devnside.blogspot.com/2017/10/tipos-y-niveles-de-investigacion.html>
20. Métodos y técnicas aplicadas a la investigación en Atención Primaria de Salud – ScienceOpen [Internet]. [citado 13 de junio de 2020]. Disponible en: <https://www.scienceopen.com/document?vid=61e73cf8-6537-4e2e-819c-d837eddce3c9>
21. El muestreo.pdf [Internet]. [citado 13 de junio de 2020]. Disponible en: <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elmuestreo.pdf>
22. Torre Porcel LM, Zevallos La Torre GG. Síndrome de Burnout en trabajadoras de Call Center de Hospitales de ESSALUD del sur del Perú, 2018. Univ Andina Cusco [Internet]. 14 de junio de 2020 Disponible en: <http://repositorio.uandina.edu.pe:8080/xmlui/handle/UAC/2876>

## ANEXOS

### ANEXO A: OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE PRINCIPAL	DEFINICION PRINCIPAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	VALOR FINAL
Los niveles Síndrome de Burnout en el personal de enfermería	El Burnout se define como un síndrome de características agotamiento emocional, despersonalización y falta de autorrealización en el trabajo que ocurre Individuos trabajan en contacto directo con personas.	<p>Respuestas emitidas como sentimiento del personal de enfermería en situaciones laborales, reflejadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.</p> <p>Se considera niveles alto ( 67 a 99), medio (34 a 66) y disminución de (1 a 33)</p>	Agotamiento emocional	ITEMS MBI (1,2,3,6,8,13,14,16, 20)	Nivel alto (27 a 54) Nivel medio (19-26) Nivel bajo (0-18)
			Depersonalización	ITEMS MBI (5,10,11,15,22)	Nivel alto (10-30) Nivel medio (6-9) Nivel bajo (0-5)
			Realización personal	ITEMS MBI (4,7,9,12,17,18,19,)	Nivel alto (40-48) Nivel medio (34-39) Nivel bajo (0-30)

## **ANEXO B: CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRFICAS**

### **PRESENTACION**

Estimada (o) Sr, Srta. (a):

Buenos días mis estimados colegas, mi nombre es Diana Katherine Rivera Minaya, me encuentro realizando un estudio en coordinación con la institución. Para lo cual se les solicita su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces; expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco anticipadamente su participación en el presente trabajo.

### **DATOS GENERALES**

Procedencia:.....  
Nacionalidad.....  
Edad:.....Años      Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )  
Años de experiencia Laboral:.....  
Tiempo de trabajo en SOP:.....  
Grado de instrucción;.....  
Cuenta con segunda especialidad en enfermería:.....  
Grupo ocupacional:.....

## CUESTIONARIO – BURNOUT

**Instrucciones:** Estimado personal de Enfermería, lea y responda a cada una de las siguientes frases según se sienta. Los datos serán totalmente confidenciales. No hay respuestas correctas o incorrectas.

Muchas gracias

	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana"	Unas pocas veces a la semana	Diariamente
	0	1	2	3	4	5	6
Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
Tengo facilidad para comprender como se sienten mis pacientes o usuarios a pesar de riesgo de contagiarme por coronavirus.							
Creo que estoy tratando a algunos pacientes/as como si fueran objetos impersonales.							
Siento que trabajar todo el día con los pacientes /as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes a pesar de la situación que vivimos la pandemia por COVID-19.							
Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes o usuarios/as y colegas							
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo labor asistencial desde del inicio de la Pandemia por COVID-19							
Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
Creo que trabajo demasiado.							
No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis pacientes/as.							
Trabajar directamente con los pacientes /as durante la época de la pandemia COVID -19, me produce estrés.							
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con pacientes y colegas/as.							
Me siento motivado después de trabajar en contacto con los pacientes /as a pesar de que vivimos en situación de pandemia por COVID-19							
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
Creo que los pacientes o usuarios/as me culpan de algunos de sus problemas.							

## ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

---

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadores:** Diana Katherine Rivera Minaya

**Título del estudio:** Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del servicio del centro quirúrgico, en una clínica de Lima Metropolitano, durante la pandemia, Lima 2020.

---

Estimado profesional: mi nombre es Diana Rivera Minaya, me encuentro realizando un estudio de investigación, para lo cual les solicita su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces; expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco anticipadamente su participación firmando el consentimiento informado.

**Riesgos:** Su participación no supondrá ningún tipo de riesgo.

**Beneficios:** Con su participación colaborará a que se desarrolle el presente estudio

**Costos e incentivos:** El estudio no demanda costo de parte de usted, ni tampoco incentivos.

**Confidencialidad:** Los datos que usted proporcione serán absolutamente confidenciales y anónimos y su uso solo se circunscribirá para el estudio.

**Derechos del paciente:** Si usted no decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, En que caso que usted decida participar y tenga preguntas puede dirigirse a los investigadores antes mencionados.

### CONSENTIMIENTO

Yo.....DNI.....  
acepto voluntariamente participar en este estudio por lo cual firmo mi consentimiento.

Participante Nombre:

DNI:

Fecha