



**Universidad  
Norbert Wiener**

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

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL FRENTE  
AL COVID-19 DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA  
EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL GUILLERMO  
ALMENARA IRIGOYEN, LIMA – 2021”**

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

**PRESENTADO POR:  
SANTANA ALVARADO GERALDINE BEATRIZ**

**ASESOR:  
MG. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



### **DEDICATORIA:**

Agradezco a Dios por ser mi guía en este arduo camino, y me ha permitido las oportunidades de día a día ser mejor ser humano, profesional; a mis padres quienes siempre me brindan su apoyo incondicional y hacer de mí una gran persona; a mi hijo por su gran amor y ser mi inspiración para superarme cada día más, a mi esposo por sus palabras de aliento que contribuyen en el logro de mis objetivos.

### **AGRADECIMIENTO:**

A la Universidad Privada Norbert Wiener por su enorme y valioso apoyo en darme la oportunidad de poder desarrollarme a nivel personal y profesional.

**ASESOR:**  
**MG. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO**

**JURADO**

**Presidente:** Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

**Secretario:** Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

**Vocal:** Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

## ÍNDICE

<b>1. EL PROBLEMA</b>	<b>11</b>
1.1. Planteamiento del problema	
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación de la investigación	14
1.4.1. Teórica	14
1.4.2. Metodológica	14
1.4.3. Práctica	14
1.5. Delimitaciones de la investigación	15
1.5.1. Temporal	15
1.5.2. Espacial	15
1.5.3. Recursos	15
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>16</b>
2.1. Antecedentes	16
2.2. Base Teórica	18
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis general	21
2.3.2. Hipótesis específicas	21
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>22</b>
3.1. Método de la investigación	22
3.2. Enfoque de la investigación	22
3.3. Tipo de investigación	22
3.4. Diseño de la investigación	22
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica	25

3.7.2. Descripción de instrumentos	25
3.7.3. Validación	25
3.7.4. Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos	26
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>27</b>
4.1. Cronograma de actividades	27
4.2. Presupuesto	28
<b>5. REFERENCIAS</b>	<b>29</b>
Anexos	35
Matriz de consistencia	36

## **Resumen**

Objetivo: Analizar la relación entre el Síndrome Burnout con el Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2021. Material y método: Esta investigación tiene enfoques cuantitativos, dado que se utiliza las recolecciones de los datos para hacer la demostración de la hipótesis sustentado en los análisis estadísticos y el análisis de las cualidades o atributos descritos para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población. Al hablar de investigaciones cuantitativas, se refiere al nivel estadístico, ello nos indica el enfoque, cuando nos referimos a las realidades objetivas desde una medición numérica mediante análisis estadísticos que determina una predicción o un patrón de comportamiento del problema o del fenómeno que se planteado.

Palabras claves: Síndrome Burnout, Desempeño Laboral, COVID-19

## **Abstract**

Objective: To analyze the relationship between the Burnout Syndrome and Work Performance against COVID-19 of the surgical center nursing staff of the Guillermo Almenara Irigoyen hospital, Lima - 2021. Material and method: This research has quantitative approaches, since the Data collection to demonstrate the hypothesis supported by statistical analysis and the analysis of the qualities or attributes described to determine the results of the behavior models in a population. When talking about quantitative research, it refers to the statistical level, this indicates the approach, when we refer to the objective realities from a numerical measurement through statistical analysis that determines a prediction or a behavior pattern of the problem or the phenomenon that is raised.

Keywords: Burnout Syndrome, Work Performance, COVID-19

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema

Mediante el término de salud mental, en la pandemia de COVID-19 se tienen grandes desafíos: los impactos psicológicos sobre los confinamientos de la gente a nivel mundial y los impactos en salud mental de todos los trabajadores de la salud. Los niveles de agotamientos emocionales de las enfermeras se manifestaron en trabajos realizados en España, Italia y Francia. En el profesional de la salud de España e Italia, indican los agotamientos emocionales y las crisis de (1) ansiedades en el principal síntoma. En Sudamérica como Brasil, el COFEN (Consejo Federal de Enfermería) indica que los agotamientos mentales y físico es el síntoma del Síndrome de Burnout. Los porcentajes de profesionales de enfermería que tienen alto nivel de agotamiento se encontró que fue significativamente alto en las primeras fases de la pandemia del COVID-19, comparando con el período antes de la pandemia (2).

El trastorno relacionado al estrés, ansiedad y depresión son vistos como una reacción emocional normal ante la pandemia. Es de necesidad comprender los síndromes de Burnout como grandes problemas potenciales. Los médicos y enfermeras se exponen al riesgo de Burnout dado que trabajan en un alto nivel de exposición laboral, mediante largas jornadas de trabajo, con alto nivel de exigencia y sobrecarga de tareas (3). En nuestro país, hay varios trabajos sobre los Síndromes de Burnout y de los desempeños laborales, determinando que el síndrome influye significativamente en el trabajo de los profesionales de enfermería, con pronósticos de tener ciertas deficiencias en su labor diario. Indicando su experiencia personal como profesional de enfermería (4), se observa que mucho

de ellas tienen pérdidas continuas de energías en su trabajo que realiza y del cansancio afrontado, ello evidencia en su carga laboral de los diferentes nosocomios de salud; es así que las enfermeras se irritan antes toda situación, haciendo que tengan un trabajo a veces deficientes (5).

Últimamente se dio importancia a la calidad en la salud, donde los objetivos de las diferentes instituciones de salud tienen como garantía mejorar los servicios a los usuarios, exigiendo más producción usando pocos recursos, tales situaciones logran que el trabajador llega a tener continuas presiones, que ello puede llevar a tener estrés en su trabajo, el cual altera su salud y su rendimiento laboral del trabajador de salud (6). Para Leiter y Maslach indican que el Síndrome se dan en el desequilibrio de demanda de las organizaciones y del recurso del personal, ella lleva al Cansancio Emocional en el trabajador, que experimentan las despersonalizaciones, que terminan en bajas realizaciones personales cuando no se pueden lograr sus expectativas (7).

El profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico, del lugar de estudio, están en constante exposición a estresores al realizan su trabajo en tiempos de pandemia de la Covid 19, como: recarga laboral, competitividad, descontentos salariales, inestabilidades laborales, alta exigencia de estudio y de realizar capacitaciones que se dan después de los horarios de trabajos, hay un problema personal, otros trabajos realizados en paralelo, etc. Generan ausentismo laboral, con cansancio y desmotivación repercutido en los maltratos al usuario. El motivo de este trabajo nace por la observación del trabajo del personal, que a diario tratan con los enfermos y el familiar, que llevan cargas negativas y problemas, que tratan a la enfermera que están muy estresadas y apuradas; todo ello sumados a los síntomas

de Burnout, generando impaciencia, falta de empatías, falla en las relaciones de las personas, haciendo que todo afecte los desempeños laborales de profesional de la salud.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el Síndrome Burnout con el desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento personal, despersonalización con el desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome Burnout con el desempeño Laboral en su dimensión factores actitudinales frente al COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021?

- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome Burnout con el desempeño Laboral en su dimensión factores operativos frente al COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar la relación entre el Síndrome Burnout con el desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el Síndrome Burnout en su dimensión agotamiento personal, despersonalización con el desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021
- Determinar la relación entre el Síndrome Burnout en su dimensión realización personal con el desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021
- Determinar la relación entre el Síndrome Burnout con el desempeño Laboral en su dimensión factores actitudinales frente al COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021

- Determinar la relación entre el Síndrome Burnout con el desempeño Laboral en su dimensión factores operativos frente al COVID-19 del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2021

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Teórica**

La importancia de esta investigación radica en el trabajo del profesional de enfermería, que se encuentra expuesta a situaciones de estrés laboral y que afecta su desempeño, manifestándose mediante el Síndrome de Burnout en tiempos de pandemia del COVID-19, ocasionando enfermedades, y afecciones psicológicas, físicas, emocionales, para su salud en los tiempos de pandemia, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta, para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la salud, ya que se estaría demostrando que la salud mental afecta en los desempeños laborales del trabajador de salud. El estudio brindará ciertas teorías y conceptos que se relaciona sobre el tema en estudio con la finalidad de generar más entendimiento para tener patrones de comportamiento.

##### **1.4.2. Metodológica**

En este trabajo se describirán todos los procesos del desarrollo de las variables mediante contextos determinados para tener formas de medir estos fenómenos y así mejorar todas las condiciones que presentan los profesionales de la salud en este tiempo de pandemia para evitar que no sufran de problemas de Síndrome de Burnout y revisaran algunas teorías para explicar los procesos que desencadenan el síndrome, todas sus fases y sus procesos por donde pasa el trabajador cuando

están expuestos a las situaciones circunstanciales, como consecuencias puedan tener problemas en los desempeños laborales. En esta investigación se contarán con los recursos humanos suficientes, financiera y materiales que garantizará el desarrollo y conclusión del trabajo en el plazo determinado y sobre el desempeño laboral se tendrá un instrumento para la evaluación del desempeño laboral del personal trabajado el cual servirá para futuras investigaciones.

### **1.4.3. Práctica**

El estudio se justifica de manera práctica porque se presentarán todos los resultados en porcentajes de las variables, de las cuáles son falencias del fenómeno del estudio de los cuales se podrán hacer todas las recomendaciones sobre ello, para así mejorar la salud del personal de enfermería que se encuentra en primera línea enfrentando dicha enfermedad afectando física y emocionalmente y así proponer estrategias que ayuden al mejor manejo frente a esta problemática, dada la pandemia del COVID-19.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Esta investigación se desarrollará en un periodo de cinco meses: desde marzo hasta agosto del 2021. En dicho periodo establecido se tendrán todas las informaciones para tener los datos y así poder los análisis y poner en marcha todas las propuestas deseadas previa facilidad de acceder a toda la información de personal de enfermería que trabajan en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen – EsSalud.

### **1.5.2. Espacial**

El presente estudio de investigación se desarrollará en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen – EsSalud.

### **1.5.3. Recursos**

El estudio tendrá disponibilidad de todos los recursos materiales para continuar con la investigación, también de todo el recurso humano que estará a cargo del ejecutor del trabajo y de los recursos económicos y materiales. Con toda la logística, se tendrán un buen trabajo y buenos resultados para una buena inferencia en los resultados a obtenerse.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **A nivel internacional:**

Campos y col., (8) en el 2018 en Colombia, en su objetivo de analizar las relaciones entre las rotaciones y los desempeños laborales de la enfermera en un instituto especializados en oftalmologías, dicen que los desempeños laborales, fue 54% moderados, 28% fue bajo, 18% fue alta. La correlación Pearson (p valor= 0.712). Las rotaciones suceden por falta de trabajadores en el servicio, no hay entorno familiar, sin incentivo económico percibida para para el crecimiento profesional.

Velásquez y Villavicencio (9) en el 2017 en Ecuador, en su objetivo de relacionar el nivel de estrés del personal profesional de salud con desempeño laboral en hospital Luis Dávila, dice que 70% nivel de estrés percibido, 57% estrés bajo, 15% estrés alto. Los entrevistados que presentaban estrés muestran disminución leve en lo

laboral, el estrés tiene una relación con el desempeño laboral, ello con relación estadísticamente significativa y un valor de  $p=0,000$ .

Quadros y col., (10) en el 2020 en Brasil, dice que su objetivo es traer consideraciones sobre los cambios de la MP 927 y sus interacciones con el sistema legal de protección laboral, el resultado dice que no es necesario trabajar en salud, con sueldo reducido durante su periodo de trabajo, formar parte de los grupos de riesgos y estar más expuestos a las informaciones de usuarios infectadas y fallecidos, es un factor que causa mayores daños a la salud mental durante la pandemia.

Vinueza y col., (11) en el 2020 en Ecuador, en su objetivo de determinar el síndrome de burnout en enfermeras de la pandemia del Covid 19; 90% con síndrome moderado a severo, se asoció estadísticamente significativa a función (enfermera con médico). El médico se afecta con más frecuencia que la enfermera, a subescalas de despersonalización y agotamiento emocional. En pandemia de Covid 19 el 90% de enfermeras tenían moderado a severo de Burnout, el médico se afecta más.

Lai y col., (12) en el 2020 en China, cuyo objetivo es determinar los factores asociados con enfermedades mentales del personal de salud por exposición del coronavirus en la atención de pacientes, estudio transversal; trabajaron en diagnósticos directos, con tratamientos y atenciones a usuarios con COVID-19 están asociados a riesgos de: ansiedad, depresión, angustia e insomnio; los trabajadores expuestos con riesgos de salud mental son enfermeras, trabajadores de atención en primera línea.

### **A nivel nacional:**

Ollachira (13) en el 2019, cuyo objetivo es analizar las prevalencias del Síndrome de Burnout y su relación con los niveles de depresión en internos y médicos del Hospital Camaná, dice que 15% de médicos presentan Síndrome de Burnout, el 77% con depresión mínima, 11% depresión leve, 8% moderada, el 9% severas, el Burnout genera 10 veces más depresiones en usuarios que tengan la enfermedad más de aquellos que no padecen el síndrome.

Monteza (14) en el 2018, en su objetivo de asociar la relación del estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico Clínica Peruano Japonés, dice que 53% es bajo estrés, 43% es medio y 7% alto. Dimensión factor físico 43% medio, 41% regular satisfacción, 35% parcial. Dimensión administrativa 52% regular, condición físicas y materiales 36% regular, 30% alta. Dimensión beneficios laborales, 48% parcial, 23% regular y 27% parcial insatisfacción.

Albinacorta (15) en el 2017, en su objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello - Chosica. Menciona que 61% (18) con medio, 33% (11) fue baja, 8% (3) fue alta. Agotamientos emocionales, 38% (10) son medios, 58% (18) fue baja, 7% (3) fue alta. Para despersonalización 41% (13) fue media, 59% (19) fue baja, 4% (2) fue alta, realizaciones personales 48% (15) fue media, 17% (6) alta, 38% (12) baja.

Cisneros y Tasilla (16) en el 2017, en su objetivo de analizar los niveles de estrés en la enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional en Chiclayo. Dimensión cansancio emocional, 41% estrés moderado, 23% alto; Dimensión despersonalización 53% estrés leve, 37% moderado; Dimensión realización

personal 77% leve, 23% moderado, 5% alto 4%. Ello llegara a repercutir para el desarrollo de los profesionales y calidad del cuidado brindado al paciente.

Huamán y col., (17) en el 2017, en su objetivo de determinar la relación del nivel de estrés y del trabajador de salud en el Centro Quirúrgico del Hospital de Ayacucho. El 44% de trabajadores tienen estrés moderado, 32% son leves, 28% intensos. El 49% tienen desempeños regulares, 35% son buenas, 18% son malos. Los niveles de estrés se relacionan de forma negativa en desempeño laboral de trabajadores de salud en el servicio del Centro Quirúrgico ( $r_s = -0,678$ ;  $p = 0,000$ ).

## **2.2. Base Teórica**

### **2.2.1. Primera variable: Síndrome de Burnout**

Para Maslach en el 2009, el Síndrome de Burnout laboral es del tipo psicológico que tiene respuestas amplias a los estresores personales crónicas para el desempeño laboral. Mediante sus dimensiones importantes en respuestas como es los agotamientos extenuantes, sentimientos de cinismos y desapegos por los trabajos, y sensaciones de ineficacia y faltas de logros (18).

#### **a. El Síndrome de Burnout situación de Pandemia del COVID-19**

En pandemia de Covid 19 genera aumento del estrés de la población mundial; hay varias situaciones de intenso estrés que las personas experimentan en esta pandemia, y el personal de salud tiene proporción de enfrentar la situación, según la naturaleza del trabajo. En el estrés hay reacciones tipo: emocional (ansiedad, frustración), conductual (aislamiento, hiperactividad, irritabilidad), cognoscitiva (confusión, falta de concentración), física (presión en pecho, cefaleas) (19).

La enfermera tiene temor a enfermarse y morir, al no tener que trabajar por los aislamientos y de ser despedida del trabajo. Tener miedo a ser excluida en lo social y enviadas a cuarentena por la enfermedad, no poder proteger al ser querido y miedo a perderlos por el virus. Miedo al hacer el cuidado a pacientes infectados o sospechados de estar enfermo. Tener idea de estar desamparado, estar aburrido, solo y deprimidos, tener miedo a la mala experiencia de la anterior epidemia (20).

En el contexto de la pandemia de COVID-19, los profesionales de enfermería tienen que afrontar ciertas situaciones en particular que aumentan el estrés que se asocian a los desbordes de las demandas asistenciales, tener que trabajar bajo presión durante la pandemia, exponerse a riesgo de las infecciones por el Covid 19. Interaccionar con los pacientes que están con emoción negativa (21).

Los problemas de salud mental del personal dificultan su calidad de atención, complicando el trabajo contra el SARS-cov2, junto con el dilema moral y de tener culpa, con los impactos negativos en sus calidades de vida. La enfermera no es preparada para eliminar la posibilidad que se afecte y tenga síntomas en la salud mental (22).

El Covid 19 demostró que nuestra sociedad no está preparada en la pandemia. La infección provoca inestabilidad en todas las naciones con alta economía, afectando el servicio de salud y llevando a tomar varias medidas incluyendo cerrar sus fronteras incluyendo una cuarentena total (23).

### **Primera dimensión: Agotamiento emocional**

Es el sentimiento del sujeto para estar muy exigido emocionalmente vacío y física; el trabajador está agotado y debilitado, no tiene fuente alguna de reposición; no

tiene adecuada energía para afrontar los problemas diarios, existen quejas del sujeto, se siente aplastado, está muy sobrecargado tiene mucho trabajo, se siente agobiado por las labores encomendadas. La principal fuente del agotamiento son las sobrecargas laborales y los conflictos personales en su trabajo (24).

### **Segunda dimensión: Despersonalización**

Son respuestas negativas, muy insensibles, o apática para varios aspectos en el trabajo; es el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas, como el cinismo, del sujeto en el trabajo. Los sujetos son vistos por el profesional con mucha indiferencia de manera inhumana por los endurecimientos afectivos, que genera culpabilidad en sus problemas. Son conductas de frialdad en relaciones interpersonales en su trabajo, toma distancias hacia las personas que tiene que atender (25).

### **Tercera dimensión: Realización Personal**

También se denomina ineficacia, viene a ser los componentes de autoevaluación del síndrome de burnout. Tiene carencia de productividad en su trabajo; es tendencia a evaluarse negativamente, afecta su capacidad para realizar los trabajos y relación con los demás para atender, por desmotivaciones, sentimiento de insatisfacción profesional tensión por enojo y agresividad con sus pacientes (26)

#### **2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral**

El desempeño laboral es la manera como los miembros de la institución trabajan de manera eficaz para las metas, se sujeta a reglas establecidas. El desempeño se relaciona con destrezas y conocimientos que respaldan actividades del trabajador. Son acciones que tiene el trabajador hacia la ejecución de los objetivos, se asocia a las funciones, es una fortaleza para la institución. El desempeño es el nivel que

ejecuta los deberes y obligaciones en el trabajo, que está vinculado sus logros (27). Los factores determinantes para el desempeño laboral son habilidades del trabajador con los conocimientos y personalidad, pero como se desprende de las teorías, el desempeño depende del nivel de satisfacción de la persona. El proceso y análisis del puesto y eficaz proceso (28).

### **Calidad de servicio en el desempeño laboral.**

La calidad de servicio que brinda el trabajador, como el funcionario, administradores, atención al cliente y funcionarios de la institución, satisfacen al usuario al cumplir con los requerimientos del proceso eficiente de la empresa, generando una institución competitiva con clientes leales (29).

### **Productividad y toma de decisiones en el desempeño laboral.**

La productividad son medidas que permiten constatar un buen funcionamiento de varios procesos y operaciones que se realiza en una organización, con el buen uso del recurso y economía a disposición. La toma de decisiones está fundamentada en descubrir métodos adecuados en analizar la realidad problemática, y la toma de decisiones de la institución relaciona cuatro funciones administrativas: organización, planeación dirección control (30).

### **Primera variable: Factores Actitudinales**

Es la formación del sujeto ante la sociedad, sus superiores, los trabajos, los compañeros, subordinados; ello afecta su entorno de desenvolvimiento, sus indicadores son: Disciplina: es capacidad para actuar ordenadamente para hacer el bien, hay orden para lograr sus metas. Actitud Cooperativa: crea compañerismo

y solidaridad. Iniciativa: emprenden acciones, hay mejora en los resultados, hay emprendimiento. Responsabilidad: responder en sí y hacia los otros (31).

Habilidad de Seguridad: seguridad y estabilidad en sí. Discreción: actúan para guardar datos necesarios en el trabajo. Presentación Personal: es presentación adecuada, acompañada de valor personal. Interés: tendencia o afinidad de una persona hacia el otro. Creatividad: establece situación por primera vez. Capacidad de realización: se siente feliz con su profesión, disfruta la ocupación que tiene (32).

### **Segunda variable: Factores Operativos**

Son factores del trabajo, según ejecución de acciones como: Conocimiento de trabajo: son informaciones almacenadas en la memoria, debido a sus métodos de aprendizajes. Calidad: son metas y series de requisitos para hacer bien las cosas. Cantidad: es la cantidad de trabajo ejecutado. Exactitud: es puntualidad en ejecución de algo. Trabajo en equipo: alcanzan metas, se logra por sus habilidades. Liderazgo: capacidad de responsabilidad y autoridad con motivaciones (33).

### **2.2.3. Teoría de enfermería**

La teoría de Callista Roy, dice que los sujetos son sistemas adaptativos, biopsicosocial con interacción del entorno, son estímulos externos e internos que rodea al sujeto, donde hay un punto llamado salud-enfermedad que varía según capacidad del individuo para responder estímulos recibidos del entorno. **Persona:** es vital por ser biopsicosocial que interacciona con el entorno. **Salud:** habilidad para estar sano según la energía y capacidad para adaptarse a los estímulos (34).

**Entorno:** conjunto de cambios que afectan la conducta del sujeto. Hay interacción con los cambios del entorno, son factores externos e internos que influyen en ello

son tres: estímulo focal, contextual y residual. **Enfermería:** ayuda al sujeto a adaptarse a estímulos, los objetivos se relacionan con aumento de las respuestas adaptativas a cuatro modos de adaptación: función fisiológica, autoconcepto, función de rol e interdependencia (35).

#### **2.2.4. Rol de la enfermería en el Síndrome de Burnout**

Existen usuarios que son susceptibles a tener burnout dado que no tienen unos bienestar psicológicos. Es necesario dar a los pacientes ciertas estrategias como afrontar aquella situación de estrés en la prevención del estrés que puede producir. Para ello la enfermera debe diagnosticar la ansiedad que se relaciona con los problemas de estrés laboral dada por el signo de estar nerviosa, tensiones en los tratos con el paciente, endurecimientos emocionales (36). Debe eliminar sentimientos de inquietud en el trabajo, mejorando las puntuaciones de 2 a 4 durante 6 meses. Debe tener estrategias de superación. Según el resultado dadas en las valoraciones de la necesidad básica según las encuestas se dan diagnósticos reales, de riesgo y de salud: En los diagnósticos se deben proponer las intervenciones de las enfermeras según la norma de taxonomías NOC (Nursing Outcomes Classification) y NIC (Nursing Intervention Classification) y (37).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe una relación estadísticamente significativa entre el Síndrome Burnout con el Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2021

**H0:** No hay relación entre el Síndrome Burnout con el Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2021

### **2.3.2. Hipótesis específicos**

**H1:** Existen agotamientos significativos del personal, la despersonalización y la falta de realización personal que presenta el síndrome de burnout frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021

**H2:** Existen un nivel de conocimiento significativo de puesto, productividad, planificación y resolución de procesos que presenta el desempeño laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021

**H3:** Al comparar las dimensiones del Síndrome de Burnout hay una relación significativa con las dimensiones del Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2021

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

La presente investigación es deductivo, sus métodos son descripciones de la construcción de los procesos del conocimiento científico. Los métodos son: los científicos, las conjeturas, las hipótesis, realizan predicción que ser verdaderas si las hipótesis fueran ciertas, donde se comparan predicciones mediante la observación empírica y con bases a las comparaciones, se pueden revisar o rechazar las teorías, o se pueden aceptarlas provisionalmente (38).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

La investigación es de enfoque cuantitativo ya que se realizará la recolección sistemática de información numérica, así como el análisis de la información mediante procesos estadísticos que utiliza la colecta de datos y hacer demostración de las hipótesis sustentados y de las cualidades o atributos descritos para determinar el resultado del modelo de conducta en las poblaciones (39).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo aplicada, la cual busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren, se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, debido a que depende de los resultados y avances de este, ya que toda investigación aplicada requiere de un marco teórico (40).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

Los diseños de la investigación son correlacionales dado que está orientado a la determinación de relación que existe entre dos variables de interés en una misma

muestra además es de prospectivo porque los datos se recolectaran de fuentes primarias o sea directamente de la muestra objeto de estudio (41).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

Está conformada por 80 profesionales de enfermería de sala de operaciones del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen – EsSalud, por lo tanto, se tomará la totalidad de la población en estudio, por ser una población finita.

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **3.6.1. Variables de estudio**

- **V1. Síndrome de Burnout**
- **V2. Desempeño laboral**

#### **Definición conceptual de la primera variable: Síndrome de Burnout.**

El síndrome de burnout son estados de agotamientos mentales, emocionales y físicos que están presentes en los resultados de la exigencia de presión, los estreses crónicos o insatisfacciones laborales (42).

#### **Definición operacional de la primera variable: Síndrome de Burnout.**

Los datos se obtendrán mediante un instrumento de Test Burnout Maslach Inventory midiendo las variables del Síndrome de Burnout: Maslach Burnout Inventory. Adaptada por: Norma Aquino. El instrumento tiene 22 preguntas. Cuyas categorías: Bajos, Medios, Altos Agotamientos emocionales. Despersonalización. Realización Personal.

**Definición conceptual de la segunda variable: Desempeño laboral.**

Son las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación (43).

**Definición operacional de la segunda variable: Desempeño laboral.**

Para la obtención de los datos de esta variable, se usarán una prueba de Evaluaciones de Desempeños laborales. El autor es Norma Aquino. Aplicando: Directamente El instrumento tiene 24 preguntas. Categoría Mala Regular Buena. Factor actitudinal. Factores operativos. Desempeño laboral.

### 3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Síndrome de Burnout	Se obtendrán mediante un instrumento de Test de Maslach Burnout Inventory para medir la variable Síndrome de Burnout. Nombre: Maslach Burnout Inventory. Autor: Christina Maslach. Adaptado por: Janet Norma Aquino Almendre. El instrumento tiene 22 preguntas. Cuyas categorías: Bajo Medio Alto Agotamiento emocional. Despersonalización. Realización Personal.	Agotamiento emocional	Sobrecarga laboral Vacío emocional Fatiga	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre Malo Regular Bueno
		Despersonalización	Deshumanización Sentimiento de culpabilidad	
		Realización Personal	Desmotivación Sentimiento de insatisfacción profesional	
Desempeño laboral	Para la obtención de los datos de esta variable, se usarán un Test de Evaluación de Desempeño laboral. Autor: Janet Norma Aquino Almendre. Aplicación: Directa El instrumento tiene 24 preguntas. Categorías Malo Regular Bueno. Factores actitudinales. Factores operativos. Desempeño laboral	Factores Actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disciplina</li> <li>• Actitud Cooperativa</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Habilidad de Seguridad</li> <li>• Discreción</li> <li>• Presentación</li> <li>• Personal</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Capacidad de realización</li> </ul>	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre Malo Regular Bueno
		Factores Operativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de trabajo</li> <li>• Calidad</li> <li>• Cantidad</li> <li>• Exactitud</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>	

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Las encuestas son técnicas de investigaciones sociales en indagaciones, exploraciones y recolecciones de datos, por preguntas que son formuladas indirecta o directa a los pacientes que forman parte de las unidades de análisis del trabajo de investigación.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

El instrumento es Test de Maslach Burnout Inventory en Síndrome de Burnout. de Maslach, según Aquino. Aplicación: directa. Tiempo de duración: 20 minutos. Con 22 preguntas. Categorías Baja, Media, Alta. Despersonalizaciones, Agotamiento emocional. Realizaciones Personales. Si tiene o no Síndrome se da agotamientos emocionales, despersonalizaciones y ausencias de realizaciones personales. Para el resultado se evalúa criterios: presencia de burnout con altos agotamientos emocionales, alto índice de despersonalizaciones y bajo índice de realizaciones personales; ausencias de burnout a la enfermera con bajo índice de agotamientos emocionales, con bajo índice de las despersonalizaciones con alto índice de realizaciones personales; y con riesgos de tener el burnout por combinación de tener en los resultados. Test de Evaluación de Desempeño laboral para medir la variable Desempeño laboral. Nombre: Test de Evaluación de los desempeños laborales. Autor: Norma Aquino. Aplicaciones: Directa. Mediante 20 minutos. Estructura: Está compuesto por 24 preguntas. Categorías Mala Regula Buena.

### **3.7.3. Validación**

El constructo fue validado por juicio de expertos obteniendo un 90% para los Síndromes de Burnout y para los desempeños laborales fue 89%

### **3.7.4. Confiabilidad**

En Síndrome de Burnout, aplicando con alfa de cronbach del 0.989. En Desempeño Laboral, el autor del instrumento aplicó el Alfa de Cronbach, con una prueba piloto con 20 personas, obtuvo 0,972 y con escala de confiabilidad se dice que el instrumento tiene alta confiabilidad.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Los análisis estadísticos y procesamiento de datos serán utilizando un programa Microsoft Excel 2013 y el paquete estadístico SPSS versión 25.0, con el fin de tener los resultados en tablas y gráficos para la interpretación y análisis utilizando el análisis del Chi cuadrado y correlación de Spearman estableciendo las relaciones entre varias variables para la investigación.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se protegerán a los que participan en el estudio mediante los principios bioéticos por autonomía, no se habrá ningún tipo de maleficencia, solo se tendrán beneficencia y justicia, con el consentimiento informado de manera precisa y clara brindada al participante.

### **Principio de autonomía**

Habrán principios de autonomías de formas adecuadas en este trabajo, al abordar al entrevistado el cual se respetará las voluntades y decisiones. Se les brindarán explicaciones concretas y seguras del estudio, se les solicitará su consentimiento por teléfono para que su intervención sean adecuadas.

### **Principio de beneficencia**

Los entrevistados tendrán los análisis realizados para que tengan una mayor orientación haciendo una estrategia educativa a los grupos vulnerables.

### **Principio de no maleficencia**

Al entrevistado se les darán las confianzas explicando que al participar en el trabajo no tendrán dificultades en su salud e integridad.

### **Principio de justicia**

Al entrevistado se le respetará y se les darán la atención adecuada como ciudadana importante en el trabajo, mediante justicia igualitaria, sin tener preferencia alguna y sin discriminación.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																								2022	
	JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBR				DICIEMBRE				ENERO	
Identificación de título																										
Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y las delimitaciones de la investigación.			X																							
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.					X																					
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.							X																			
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.									X																	
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.													X													
Aprobación del proyecto															X								X			
Sustentación de proyecto																										X

## 4.2. Presupuesto

RECURSOS	2021					TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	
Internet	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 65	S/. 325.00
Laptop						S/. 1500.00
USB						S/. 30.00
Lapiceros	S/. 1				S/. 1	S/. 2.00
Hoja bond A4					S/. 6	S/. 6.00
Fotocopias					S/. 10	S/. 10.00
Impresiones					S/. 50	S/. 50.00
Espiralado					S/. 10	S/. 10.00
Movilidad	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 30	S/. 110.00
Alimentos	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 10	S/. 400	S/. 480.00
Llamadas	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 150.00
<b>TOTAL</b>						S/. 2673.00

## 5. REFERENCIAS

1. Coronavirus (COVID-19) en el Perú | Gobierno del Perú [Internet]. [citado 18 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://www.gob.pe/coronavirus>
2. Ollachira J. Prevalencia del síndrome de Burnout y su asociación con el nivel de depresión en médicos e internos de Medicina, del Hospital de apoyo Camana [Internet]. UNSA; 2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8381>
3. Ramos J. Factores psicosociales, Burnout y engagement en residentes de especialidades clínicas y quirúrgicas del H.R.H.D.E. marzo 2018. 2018;0-72. Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA\\_30440897ab66008f3c50c5e898d5bf94](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_30440897ab66008f3c50c5e898d5bf94)
4. Huarcaya J., Calle R. Influencia del síndrome de burnout y características sociodemográficas en los niveles de depresión de médicos residentes de un hospital general. Educ Médica [Internet]. 2020;(xx):1-5. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.01.006>
5. Díaz W. Sobrecarga laboral asociado a síndrome de burnout en personal de salud de emergencia de un Hospital de Trujillo [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2017. Disponible en: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2588/1/RE\\_MED.HUMA\\_WALTER.DIAZ\\_SOBRECARGA.LABORAL.ASOCIADO.A.SINDROME.DE\\_BURNOUT.EN.PERSONAL.DE.SALUD\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2588/1/RE_MED.HUMA_WALTER.DIAZ_SOBRECARGA.LABORAL.ASOCIADO.A.SINDROME.DE_BURNOUT.EN.PERSONAL.DE.SALUD_DATOS.PDF)
6. Martínez R. Síndrome de burnout como factor que influye en el desempeño laboral de auxiliares en enfermería Policlínico El Alto Caja Nacional de Salud Regional La Paz, (tesis para título de magister). 2007. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Recuperado el 28 de noviembre del 2016 de: <http://www.ops.org.bo/textocompleto/facmed/tes00583.pdf>
7. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. 2010. 112(9). 1-40.

8. Campos P., Gutiérrez C., Matzumura K. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid. 2019; 10(2): e626. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
9. Velásquez C., Villavicencio C. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán) durante el periodo de septiembre- octubre del 2016. [Tesis para título de médico cirujano] Ecuador- Quito: Pontifica Universidad Católica del Ecuador,2016.
10. Quadro J., Ferreira F., Cavalcante L., Costa W. O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020. En internet [http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/04/ferreira\\_quadros\\_costa\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/04/ferreira_quadros_costa_noticias_cielo_n4_2020.pdf) accedido el 20 de mayo del 2021
11. Vinueza A., Aldaz N., Mera C., Pino D., Tapia E., Vinueza M. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. En internet [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VD\\_W6ZFSIU0J:https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/708/958/988+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VD_W6ZFSIU0J:https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/708/958/988+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe) accedido el 20 de mayo del 2021.
12. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. JAMA Netw open. 2020;3(3):e203976. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.3976
13. Ollachira J. Prevalencia del Síndrome de Burnout y su asociación con el nivel de Depresión en Médicos e Internos de Medicina, del Hospital de Apoyo Camana, Febrero 2019. En internet <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8381> accedido el 10 de abril del 2021
14. Monteza N. Nivel de estrés y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico en la clínica Centenario Peruano

Japones 2018. En internet <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/4098> accedido el 10 de abril del 2021

15. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017. Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
16. Cisneros J., Tasilla G. Nivel de estrés laboral en enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Regional Docentes Las Mercedes-Chiclayo 2017. En internet <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2926/BC-1747%20CISNEROS%20ACOSTATASILLA%20AGUIRRE.pdf?sequence=3&isAllowed=y> accedido el 10 de mayo del 2021
17. Huamán O., Prado P., Zaga I. Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del servicio de centro quirúrgico del hospital regional. "Miguel Ángel Mariscal Llerena" huamanga. Ayacucho – 2017. En internet [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5221/huaman%20rivas%20prado%20huallanca%20y%20zaga%20bautista\\_2da%20especialidad%20enfermeria\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5221/huaman%20rivas%20prado%20huallanca%20y%20zaga%20bautista_2da%20especialidad%20enfermeria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y) accedido el 21 de mayo del 2021
18. Maslach C., Jackson S., Leiter M. The Maslach Burnout Inventor y Manual. Palo Alto, C.A. 1986.
19. Rodrigues H., Cobucci R., Oliveira A., Cabral J., Medeiros L., Gurgel K. Burnout Syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. PloS one 2018; 11(13).
20. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. Journal of Psychiatric Researc 2020; 123: 9–20. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>.
21. Jakovljevic M., Bjedov S., Jaksic N., Jakovljevic I. La pandemia COVID-19 y la salud mental pública y mundial desde la perspectiva de la seguridad

- sanitaria mundial. *Psychiatra Danubina* 2020; 32(1): 6-14. Doi: <https://doi.org/10.24869/psyd.2020.6>.
22. Rajkumar R. COVID-19 y salud mental: una revisión de la literatura existente. *Revista asiática de psiquiatría* 2020:102066. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102066>.
23. Tan B., Chew N., Lee G., Jing M., Goh Y. Psychological impact of the COVID-19 pandemic on health care workers in Singapore. *Annals of Internal Medicine* 2020. Doi: <https://doi.org/10.7326/M20-1083>.
24. Ramírez M., Otero P., Blanco V., Ontaneda M., Díaz O., Vázquez F., Prevalencia y correlatos de agotamiento en profesionales de la salud en Ecuador. *Psiquiatría integral* 2018; 82: 73-83. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0010440X17302626>
25. Medina A., Gallego C., Lara P. Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista De Administracion Pública*, 2011. 42(6), 1213–1230. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122008000600009>
26. Palacios F. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en los trabajadores en el centro de salud Laderas de Chillón , Puente Piedra , Lima-2017, 23–24.
27. Garza R., Meléndez C., Catañeda H. Nivel de Estrés en Enfermeras que Laboran en Áreas de Hospitalización. [Revista en internet]. 2011[accedido el 10 de mayo del 2021]. Vol. 19 No. 1 Disponible en: de <http://www.index-f.com/dce/19pdf/19-015.pdf>normas
28. Lázaro Z. Estrés laboral en los enfermeros y técnicos en enfermería que laboran en el área del Centro Quirúrgico del Hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson Lima Perú – 2014[Documento en Línea]. Madrid. [accedido el 17 de mayo del 2021]. <http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/handle/123456789/5034>

29. Organización Internacional del Trabajo. Estrés laboral. [Documento en Línea]. Madrid. [accedido el 18 de mayo del 2021]. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/-rolima/documents/genericdocument/wcms\\_475146.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/-rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf)
30. Comité de Operaciones de Emergencia Nacional. Informe de Situación COVID-19 Ecuador [online]. 2020. Disponible en <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wpcontent/uploads/2020/04/Informe-de-Situación-No040-Casos-Coronavirus-Ecuador23042020.pdf> [accedido el 11 de mayo del 2021].
31. López M. Consecuencias psicosociales del trabajo en personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de la gestión de recursos humanos [tesis]. Departamento de Enfermería (DE): Universidad de Murcia; 2009.
32. Farfán F., Mendoza L., Guerrero M., Suárez A. Síndrome de desgaste profesional en enfermeras de oncopediatria: intervención de la enfermera especialista en salud mental. Biblioteca Lascasas. [Internet]. 2012; [citado el 9 de mayo del 2021]; 8(1). Disponible en <http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0629.pdf>
33. González E., Aristizabal A., López R., Valencia A., Montoya L., Agudelo D. El Síndrome de Burnout en el desempeño laboral. Colombia. 2013. Recuperado de: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/629/Jairo%20E%20Gonzalez%20Ramirez.pdf;jsessionid=F88B2FC75AE49CB7CBEE02118770553E?sequence=1>
34. Gonzales L. El estrés crónico aspectos clínicos y terapéuticos. España: Mayo. 2007.
35. Herrera I. Los valores de los adolescentes, de sus padres y profesores, en función de que el contexto educativo sea monocultural o pluricultural (tesis doctoral). Universidad de Granada, 2007. España. Recuperado de: <http://0-hera.ugr.es.adrastea.ugr.es/tesisugr/16842467.pdf>

36. Herrera A. Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango. "Campus" San Roque Gonzáles de Santa Cruz, S.J. 2015. (tesis para obtener el grado de licenciado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
37. Frutos M. Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada (tesis doctoral). Universidad de León, España. Recuperado el 20 de octubre del 2021 de: [https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3508/tesis\\_9ef3ca.PDF?sequence=1](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3508/tesis_9ef3ca.PDF?sequence=1)
38. Hernández R, "Metodología de la Investigación" en internet <https://es.slideshare.net/albescas/metodologa-de-la-investigacin-herndez-sampieri-8385385>
39. Hernández R, Fernández B, Metodología de la Investigación, 4ta Edición, México D.F, 2006, 1998,1991, Pág. 5
40. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2021]
41. Revista metodología de la investigación pag.8-9 2010 [citado el 02 de febrero 2021]
42. Solano M., Hernández P., Vizcaya A., Reig A. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de cuidados críticos. Enfermería Intensiva Vol. 13. Num.01. Enero 2002 <http://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-sindromeburnout-profesionales-enfermeria-cuidados-criticos-13030856>
43. Amutio A., Ayestarán J. Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid. 2008. 24 (2):235-252.

# **Anexos**

**Anexo A. Matriz de consistencia**

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIAB	DISEÑO METODOLOG
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome Burnout con el Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo es el agotamiento personal, la despersonalización y la falta de realización personal que presenta el síndrome de burnout frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de conocimiento de puesto, productividad, planificación y resolución de procesos que presenta el desempeño laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021?</p> <p>¿Se pueden comparar las dimensiones del Síndrome de Burnout con las dimensiones del Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Analizar la relación entre el Síndrome Burnout con el Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b> •Describir el agotamiento personal, la despersonalización y la falta de realización personal que presenta el síndrome de burnout frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021</p> <p>•Identificar el nivel de conocimiento de puesto, productividad, planificación y resolución de procesos que presenta el desempeño laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021</p> <p>•Comparar las dimensiones del Síndrome de Burnout con las dimensiones del Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2021</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe una relación significativa entre el Síndrome Burnout con el Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2021</p> <p><b>Hipótesis específicos</b> H1: Existen agotamientos significativos del personal, la despersonalización y la falta de realización personal que presenta el síndrome de burnout frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021</p> <p>H2: Existen un nivel de conocimiento significativo de puesto, productividad, planificación y resolución de procesos que presenta el desempeño laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021</p> <p>H3: Al comparar las dimensiones del Síndrome de Burnout hay una relación significativa con las dimensiones del Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima - 2021</p>	<p>•V1. Síndrome de Burnout</p> <p>•V2. Desempeño laboral</p>	<p>El presente estudio es deductivo. es de enfoque cuantitativo. es de tipo aplicada, la cual busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren</p>

## **Anexo B. Instrumentos de recolección de datos**

### **Encuesta**

#### **Presentación:**

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación titulado “SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL FRENTE AL COVID-19 DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA - 2021” siendo necesario obtener información a través de este instrumento de recolección de datos que permitirá identificar la posible existencia del Síndrome de Burnout en el personal profesional de enfermería, con la finalidad de elaborar estrategias efectivas de afrontamiento y prevención del síndrome contribuyendo a asegurar la calidad asistencial y calidad de vida del personal de enfermería. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

#### **A. Datos Personales:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1. Edad: .....

2. Sexo: a) Femenino b) Masculino

3. Estado Civil: a) Soltera b) Casada c) Divorciada d) Otros \_\_\_\_\_

4. Condición de Trabajo: a) Contratado b) Nombrado

5. Tiempo de Servicio en UCI: \_\_\_\_\_ años

6. Además de laborar en esta institución labora en otro lugar: SI ... .. NO.....

7. Ha recibido capacitación relacionada a manejo de estrés, técnicas de relajación, etc.

SI..... NO.....

## **SÍNDROME DE BURNOUT – MALASH**

A cada uno de los enunciados debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 0	Algunas veces al año o menos: 1
Una vez al mes o menos: 2	Algunas veces al mes:3
Una vez a la semana: 4	Varias veces a la semana: 5
Diariamente: 6	

### **INSTRUCCIONES**

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere adecuado.

ENUNCIADO	Nunca	Algunas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Algunas veces a la semana	Todo los días
-----------	-------	------------------------------	------------------------	------------------------------	---------------------	---------------------------	---------------

### AGOTAMIENTO EMOCIONAL

1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento Fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Trabajar todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo de mi parte.							
5.Fácilmente comprendo cómo se sienten los pacientes							
6. Me siento "totalmente agotado" por mi trabajo.							
7. Me siento frustrado con mi trabajo							
8.Creo que estoy trabajando demasiado							
9. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							

### DESPERSONALIZACION

10. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
11. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión o tarea.							
12. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocional - mente							

13. No me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes.							
14. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas							
15. Considero que trabajar es un gran esfuerzo.							

### REALIZACION PERSONAL

16. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.							
17. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
18.Me siento muy activo.							
19. Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes.							
20. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.							
21. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
22. En mi trabajo trato los problemas emocionales calmado							

## TEST DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Instrucciones: Favor de marcar con una X el criterio que usted considere de acuerdo con la evaluación realizada, es importante mencionar que solo se debe de marcar un criterio.

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

N		1	2	3	4	5
1	Acato totalmente los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas					
2	Me encuentro permanentemente en mi puesto de trabajo, es innecesario indagar por mi destino					
3	Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren					
4	En mi trabajo me anticipo a los sucesos y propongo acciones y procedimientos para atenderlos y resolverlos					
5	Realizo con responsabilidad las funciones y deberes propios de mi puesto laboral sin requerir supervisión permanente					
6	Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo					
7	Estoy absolutamente seguro(a) de todas mis acciones en el trabajo					
8	Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados					
9	Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo					
10	Es mi deber usar el uniforme de trabajo completo durante mi jornada laboral					
11	Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales					
12	Me siento feliz, satisfecho(a) y completo(a) con mi trabajo					
13	Disfruto el puesto laboral que tengo, el cual me llena de alegría, es una gran satisfacción el hecho de realizarlo					

14	Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo					
15	Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral					
16	Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario					
17	Si cometo errores los reporto en forma de informes para su posterior corrección					
18	Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión					
19	Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo					
20	La frecuencia de mis errores es muy poca o casi nula. Suelo tener exactitud en mi trabajo.					
21	Participo activamente en la consecución de una meta común, incluso cuando la colaboración no implique la satisfacción del interés propio					
22	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío					
23	Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar conjuntamente.					
24	Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo					

**Muchas gracias**

## **ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL FRENTE AL COVID-19 DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, LIMA - 2021

**Nombre de los investigadores principales:**

**LIC. GERALDINE BEATRIZ SANTANA ALVARADO**

**Propósito del estudio:** Analizar la relación entre el Síndrome Burnout con el Desempeño Laboral frente al COVID-19 del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima – 2021.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Lic. **GERALDINE BEATRIZ SANTANA ALVARADO**

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse a la señorita **GERALDINE BEATRIZ SANTANA ALVARADO** o al Presidente del Comité de Ética.

**Participación voluntaria:**

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

#### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, junio del 2021

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

.....  
Firma del participante