



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL I
CARLOS ALCANTARA BUTTERFIELD – LIMA, 2021**

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

**AUTORA:
NOVOA TAVARA, SALLY**

**ASESORA:
MG. CABRERA ESPEZUA, JEANNELLY PAOLA**

**LIMA – PERU
2022**

AGRADECIMIENTO

A la “Universidad Norbert Wiener”, que nos abrió las puertas a un mejor futuro y nos brindó la oportunidad de adquirir y madurar nuevos conocimientos.

A los docentes de la especialidad de centro quirúrgico, por su apoyo incondicional, sus enseñanzas y valores, que nos transmitieron durante nuestra formación profesional.

A mi asesora, Mg. MG. JEANNELLY CABRERA, por sus conocimientos, confianza, apoyo y comprensión brindada durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

DEDICATORIA

A Dios autor de la vida y la sabiduría, por ser quien guía mi camino día a día y brindarme las fuerzas para poder cumplir mis metas trazadas y haber culminado con este trabajo, que significa un gran paso para mí.

A William, mi esposo por su apoyo incondicional. Y de una manera muy especial a mi hijo que desde el primer día de su existencia es mi impulso para cumplir con mis objetivos.

A mis padres Pedro y Rony, por estar a mi lado cuando más los necesito; por su apoyo incondicional que me brinda día a día, su comprensión, amor y aliento, por confiar siempre en mis capacidades asimismo a mi hermana Melyna con quien sé que puedo tener apoyo incondicional.

A los docentes quienes contribuyeron en nuestro aprendizaje, ya que son una guía para el desarrollo del curso, a nuestros compañeros de clases quienes formaron parte de nuestro aprendizaje.

ASESORA:
MG. CABRERA ESPEZUA, JEANNELLY PAOLA

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera Milagros Lisbeth

VOCAL : Mg. Suarez Valderrama Yurik Anatoli

INDICE

1. EL PROBLEMA	8
1.1. Planteamiento del problema	8
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4. Justificación de la investigación	13
1.4.1 Teórica	13
1.4.2 Metodológica	13
1.4.3 Práctica	10
1.5. Delimitaciones de la investigación	10
1.5.1 Temporal	14
1.5.2 Espacial	14
1.5.3 Recursos	14
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes	15
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Formulación de hipótesis	25
2.3.1. Hipótesis general	25
3. METODOLOGÍA	26
3.1. Método de la investigación	26
3.2. Enfoque de la investigación	27

3.3. Tipo de investigación	27
3.4. Diseño de la investigación	27
3.5. Población, muestra y muestreo	28
3.6. Variables y operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7.1. Técnica	32
3.7.2. Descripción de instrumentos	32
3.7.3. Validación	33
3.7. 4 Confiabilidad	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	34
3.9. Aspectos éticos	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	37
4.1. Cronograma de actividades	37
4.2. Presupuesto	39
5. REFERENCIAS	41

RESUMEN

La investigación realizada tiene como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021, el tipo de investigación según su finalidad de tipo aplicada, método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo. La población estará compuesto por un total de 25 enfermeros que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield, del periodo Marzo – Octubre del 2021,. Los instrumentos que se utilizarán serán, el primero corresponde a Maslach Burnout Inventory (MBI) donde la confiabilidad de las subescalas agotamiento emocional, despersonalización y realización personal fueron 82, 80 y 85 respectivamente; como segundo instrumento se utilizará el cuestionario de Desempeño Laboral con un alfa de Crombach de 0.936. Que según los indicadores de confiabilidad el instrumento es de muy alta confiabilidad. Así mismo se utiliza el método hipotético-deductivo.

PALABRAS CLAVES: Síndrome de Burnout, el desempeño laboral y enfermeros.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between Burnout and work performance in nurses at the surgical center of Hospital I Carlos Alcántara Butterfield - Lima, 2021 with a type of research following the purpose of applied basic scientific knowledge to deepen on aspects of In reality, the population will be made up of a total of 25 nurses who work in the surgical center of Hospital I Carlos Alcántara Butterfield, from the period March-October 2021. The tools that are used if they are used, the first correspond to the Maslach Burnout Inventory (MBI) from which the reliability of the emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment subscales were 82, 80 and 85 respectfully; as a second instrument if you use the Labor Performance questionnaire with a Crombach alpha of 0.936. Following the reliability indications, the instrument is of very high reliability. Likewise, the hypothetico-deductive method is used.

KEY WORDS: Burnout syndrome, job performance and nurses.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud en el 2016, menciona que el estrés se presenta en todos los individuos de forma general en un 2,2% y 69,2% aproximadamente a nivel mundial lo que afecta en la totalidad a los profesionales de enfermería, quienes son considerados como un riesgo laboral debido a que está comprometiendo el desempeño profesional; a físico y psicológico se provoca un desequilibrio, (1).

Así mismo a nivel mundial (2020), el estrés laboral, es la duodécima causa de muerte más importante entre los trabajadores, especialmente los profesionales del área de salud, quienes están en un alto estrés sometidos, tienen en cuenta ciertos factores para la práctica profesional y dónde la enfermería es la cuarta profesión más estresante, ya que la profesión abarca la totalidad de la persona y, como resultado, se trabaja con aquellos aspectos que son más intensos en el cuidado del paciente como es la ira, sufrimiento, miedo y la muerte (2).

De acuerdo a lo relatado con anterioridad se logra definir que la enfermera y/o enfermero de profesión está predispuesta a que experimenten grados de agotamiento profesional, lo cual conlleva que desarrollen desfavorables actitudes y sentimientos, tanto para ellos y para la persona que se le brinda su servicio. Este conjunto tanto sentimental y actitudinal lleva al "síndrome de burnout", o "síndrome de burnout por causas relacionadas con el trabajo" (3).

Dicho de otro modo el estrés crónico tiene como consecuencia que se desarrolle el Síndrome de Burnout, esto se debe porque el personal de salud muchas veces trabaja bajo presión o contra el reloj, por lo que tienen contacto íntimo con otros seres humanos, y así

se instauran relaciones interpersonales, es así que el profesional de enfermería Síndrome de Burnout, y el personal de salud lo padece por que laboran bajo presión o “contra reloj” en íntimo contacto con otros seres humanos con los que instauran relaciones interpersonales, entre ellos el personal de enfermería desarrolla este síndrome debido al entorno laboral directamente que se encuentra (4).

Así mismo es necesario resaltar las principales causas del Síndrome de Burnout, las cuales se encuentra en los factores personales la edad, el sexo o del individuo su personalidad, en los factores sociales está el número de hijos o el estado civil, dentro de los factores laborales esta la sobrecarga laboral, la relación con el personal de trabajo, el horario, turno, también el tipo de trabajo que desarrolla e incluso el valor atribuido que desempeña laboralmente no necesariamente el valor monetario, más bien el tipo de recreación, el crecimiento personal o laboral, lo cuales son factores que se relaciona con el síndrome de burnout (5).

Es por esta razón que la Organización internacional del trabajo en el año 2018 realizó un informe, donde menciona que en Europa el estrés laboral el 24,9% de los trabajadores aproximadamente presentan estrés con relación a su trabajo, mientras en América se tuvo que el 15,0% de los trabajadores presentaron tensión laboral aproximadamente, en Australia aproximadamente el 71,9% en los trabajadores el estrés está causando consecuencias negativas en su salud, por otro lado en España según el Sindicato de Enfermeras realizo el estudio “Percepción del estrés en los profesionales de enfermería” en el año 2016, de un total de 80,0% de enfermeros refieren encontrarse estresados y el 50,0% padecen del síndrome de burnout (6).

Por otro lado, en algunos países de El Caribe y América latina ciertos estudios realizados en Costa Rica, Argentina y Brasil mostraron niveles más altos de burnout, lo cual afecta al 42,0% -54,0% del profesional de enfermería y al 11,0% en el Perú. Desde 2017, en el país según el Director Nacional de Salud (SUSALUD) refiere que el síndrome como evaluación interna sobre la satisfacción de los pacientes del servicio de salud, donde un total de 5.067 profesionales, se tuvo que 1.182 profesionales padecen del síndrome (7)

Igualmente, el síndrome de Burnout, es una enfermedad que afecta de manera negativa el desempeño profesional de las personas que trabajan en el área de salud, relacionado con la efectividad y eficacia del trabajador con la atención de los usuarios, esto también se debe a ciertos factores, es por eso que existe múltiples causas que afectan el desempeño profesional en especial de los profesionales de enfermería en la que se encuentra el estrés, la sobrecarga de trabajo, las interrelaciones deficientes, la responsabilidad laboral, las emociones, la relación con el paciente, familiar y personal de salud, también puede existir otros elementos como es la situación socioeconómico y la familia (8).

Por eso cuando se manifiesta el estrés en el profesional de enfermería que labora en el servicio del centro quirúrgico, se desarrolla ciertas reacciones ligada al desempeño de su trabajo, es así que el cuidado de enfermería en el paciente quirúrgico es percibido como preocupante, donde el enfermero se enfrenta día a día a una diversidad de factores y también de las presiones que son propias de la profesión, una de la actividad importante es el cuidado al paciente, por su complejidad es labor estresante, por la gran demanda de salud tanto a nivel local, regional y nacional, esto exige a la enfermería mucha vocación de servicio y preparación (9).

Así mismo, la labor del profesional de enfermería requiere de un alto grado de nivel de concentración, de compromiso, de mucha responsabilidad, ante todo de atención y de habilidades con el fin de dar respuesta oportuna e inmediata a las necesidades del paciente. Es por eso que ciertos estudios revelan que los cuidados a pacientes críticos o terminales generan mayor estrés, lo cual hay una alta prevalencia de estrés en el profesional de enfermería que laboran en estos servicios, como la unidad de cuidado intensivo, emergencia y sala de operaciones donde son mayores las presiones (10).

Es por eso que el profesional de enfermería está sometido a factores múltiples estresantes, donde la salud física y mental es indispensables para brindar al paciente una atención de calidad, ya que en los servicios de hospitalización existe una alta carga laboral a pesar que tienen a cargo una cantidad de pacientes, toman decisiones muchas veces que son extremas para la importancia del paciente y lo cual se realice rápido, ya que los pacientes que ingresan a estos servicios están en un estado grave, lo cual se debe manejar de manera riguroso, una estrecha vigilancia, donde las cualidades profesionales deben ser concretas lo cual permita un óptimo desarrollo laboral asistencial (11).

En el Hospital Essalud Carlos Alcantara Buterfield los profesionales de enfermería del centro quirúrgico refieren “Que están bajo una continua presión teniendo en cuenta que en cada intervención quirúrgica puede traer consigo riesgo tanto para el paciente como para el personal de salud”, por otro lado las múltiples intervenciones quirúrgicas, el de sentirse presionado de realizar los procedimientos quirúrgicos de forma eficaz, eficiente y en condiciones de máxima seguridad, puede conllevar a un cuadro de estrés, manifiestan que también tiene problemas en el hogar, que muchas veces son arrastrados al trabajo, no hay una buena interrelación en al ámbito laboral, algunos manifiestan

sentirse cansado por la sobrecarga laboral, por lo cual nos formulamos la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivos general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.
- Identificar la relación entre la dimensión despersonalización del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.
- Identificar la relación entre la dimensión realización personal del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Se justifica teóricamente ya que describirá los resultados obtenidos a fin de que sirva para otros trabajos de investigación y lo cual también permitirá como aporte para el campo de enfermería y para los profesionales de salud, lo cual genere un mejor proceso en lo que respecta disminuir o manejar el nivel del síndrome de burnout, lo cual permitirá una mejor calidad de desempeño laboral en los enfermeros.

1.4.2. Metodológica

La presente investigación tiene como finalidad identificar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los enfermeros de centro quirúrgico. La información será tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa. Se utilizara dos instrumentos validados por juicio de expertos, el primero corresponde a

Maslach Burnout Inventory (MBI); como segundo instrumento se utilizará el cuestionario de Desempeño Laboral. Así mismo se utiliza el método hipotético-deductivo.

1.4.3. Práctica

Considerando que de todos los trabajadores que prestan atención en salud, las enfermeras presentan el índice más alto de Síndrome de Burnout, este estudio brindará a la institución datos que ayudarán a identificar que el personal de salud de centro quirúrgico conozca el nivel de síndrome de Burnout y a la vez aplique medidas para prevenirlo y/o tratarlo, y así tener un buen desempeño laboral. Mediante este estudio obtendremos información de suma importancia que permitirá a las jefaturas implementar estrategias con el fin de disminuir la presión laboral y así fomentar un buen clima laboral que ayude a generar un buen desempeño laboral de los profesionales por ende prevenir el síndrome de burnout, asegurando así mejorar la calidad del servicio brindado a los usuarios.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Se realizará el estudio en el periodo de Marzo a Octubre del 2021.

1.5.2. Espacial

Hospital Essalud Carlos Alcantara Buterfield – Lima – Perú.

1.5.3. Recursos

Investigadora.

2. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Antecedentes internacional:

Visualizando los datos anteriores y la relevancia de la dicha problemática existen autores que, con la finalidad de indagar, han realizado investigaciones en relación a la variable estudiada:

Pazmay y Najera (12) en el 2019 tuvieron como objetivo “identificar las causas que se presume provocan el síndrome de burnout y su incidencia en el rendimiento laboral del personal que labora en una empresa productora de licores”, es una investigación de tipo descriptivo no experimental y de corte transversal; su población estuvo conformada por 50 trabajadores, se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory cuyos resultados arrojaron que no existe ningún tipo de relación entre la evaluación de desempeño y las dimensiones estudiadas durante la aplicación del test.

Castro (13) en el 2019 tuvo objetivo identificar la relación entre el síndrome de burnout con el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos Portoviejo. Su estudio fue de tipo cuantitativo, prospectivo, de campo, observacional, descriptivo de corte transversal, uso la técnica de la encuesta, donde la muestra fue de 27 enfermeros, se aplicó como instrumento el Test de Maslach Burnout Inventory y el Test de rendimiento laboral validado internacionalmente, se tuvo como resultados que en las dimensiones el nivel fue bajo en el cansancio emocional el 3,7%, la despersonalización el 11,11% y la realización personal el 7,4%.

Cardenas (14) en el 2017 tuvo como objetivo de esta investigación “analizar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores que

prestan sus servicios en atención al cliente en empresas públicas”, con un tipo de investigación descriptivo, con una población de 75 trabajadores de cinco empresas públicas, se aplicó el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) en sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; y el desempeño laboral con el formato de evaluación de 180°. Los resultados muestran que el Desempeño Laboral es “Muy Bueno” en 53% de los colaboradores, mientras que el Síndrome de Burnout con el 53,3% de los encuestados está en un nivel medio. La investigación permite concluir que no se encuentra significancia estadística entre las dos variables.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Cardozo (15) en el 2019 cuyo objetivo es “determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de salud San Jerónimo”. El tipo de investigación fue cuantitativa descriptiva-correlacional de diseño transversal. Sus resultados fue que en la dimensión del agotamiento emocional fue casi siempre el 81,8%, en la dimensión despersonalización fue casi siempre el 63,3%, en la dimensión realización personal fue casi siempre el 54,5%. El síndrome burnout fue casi siempre el 63,6%. Con respecto al desempeño laboral en la dimensión eficacia fue casi siempre el 68,2%, en la dimensión competencia laboral fue casi nunca el 68,2%, en la dimensión condiciones favorables en el trabajo fue casi nunca el 68,2%, el desempeño laboral fue casi siempre el 72,7%. Concluyendo que si existe relación estadística entre ambas variables con una correlación 0,593 y un valor de p: 0,005. Aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Loyola (16) en el 2019 en su investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre la presencia del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de los servicios críticos de Emergencia, UCI y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Hermilio Valdizá Medrano de Huánuco. Su estudio fue de tipo correlacional. Cuyos resultados fueron que en el síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional el nivel fue medio el 80,0%, en la dimensión despersonalización el nivel fue medio el 56,7%, en la dimensión realización personal fue de nivel medio el 53,3%, mientras el 90,0% presentaron un nivel medio en el síndrome de Burnout de nivel medio. Por otro lado en el desempeño laboral en la dimensión orientación de resultados el nivel fue moderado el 73,3%, en la dimensión calidad el nivel fue moderado el 50,0%, dimensión relaciones interpersonales fue de nivel moderado el 73,3%, dimensión iniciativa el nivel fue moderado y alto el 46,7%, dimensión trabajo en equipo fue de nivel moderado el 76,7%, dimensión organización fue de nivel moderado el 63,35, en el desempeño laboral fue de nivel moderado el 63,3%. Concluyo que si existe relación entre ambas variables con un valor de $p: 0,000$.

Gutiérrez (17) en el 2019 su objetivo de su tesis fue Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño en la Unidad de Cuidados Intensivos, San Borja, su estudio es método hipotético deductivo, de tipo básico de nivel descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. Sus resultados fueron que en el síndrome de burnout el nivel fue medio el 71,0%, en la dimensión cansancio emocional el nivel fue medio el 61,4%, dimensión despersonalización el nivel fue bajo el 50,0%, dimensión realización personal el nivel fue alto el 61,4%, por otro lado en el desempeño laboral fue de nivel eficiente el 63,2%, concluyendo que no existe relación

estadística entre ambas variables con un valor de Spearman de -0,214 de un valor de p: 0,023.

Así mismo Abarca (18) en el 2018 su objetivo de su trabajo de investigación fue determinar cuál es la relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla, su estudio fue de diseño correlacional, de tipo básica, de enfoque cuantitativo y corte transversal, sus resultados demostraron que el síndrome de burnout fue de nivel bajo el 80,0%, en la dimensión agotamiento emocional fue de nivel bajo el 80,0%, dimensión despersonalización el nivel fue bajo el 76,7%, dimensión falta de realización personal fue de nivel bajo el 56,7%, mientras en el desempeño laboral el nivel fue adecuado el 63,3%, concluyo que si existe relación estadística entre ambas variables con un valor de correlación de 0,520 y un valor de p: 0,003.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de burnout

En cuanto a la conceptualización de la variable, el Síndrome de Burnout se pueden diferenciarse de una manera psicosocial y clínica, donde la clínica se refiere al estado de salud que llega la persona por consecuencia del estrés del trabajo, en lo psicosocial es un proceso lo cual se desarrolla en la interacción de las características del entorno personal con el laboral. El síndrome de burnout tiene la diferencia que es un estado entraña un conjunto de sentimientos y conductas normalmente asociadas al estrés laboral, mientras que, entendido como proceso, asume una secuencia de etapas o fases diferentes con sintomatología diferenciada (19).

En otras definiciones es considerada un padecimiento crónico que involucra actitudes y sentimientos negativos hacia los individuos que elaboran, incluso afecta los roles y funciones de su trabajo como profesional; cuyo, efecto es el cansancio, producto del estrés y presión laboral; dado que es un cansancio físico y psicológico; ello produce serios problemas que hasta incluso puede afectar en la vida y salud del paciente. Ante ello, el buen desenvolvimiento es llamado efectividad; de la cual es dispensable, que el colaborador se encuentre emocionalmente estable y tenga satisfacción laboral por lo que obra. Ante ello, el desempeño laboral, cómo la labor o comportamiento observado en el colaborador es relevante para lograr los objetivos propuestos. Asimismo, un buen desenvolvimiento, se convierte en la principal fortaleza de una entidad (19).

2.2.1.1. Síntomas del síndrome de burnout

- Desde el inicio de la jornada presentan sensación de abatimiento y falta de energía.
- Al no conseguir los resultados deseados, presentan sentimientos de fracaso y frustración.
- Con los pacientes y sus compañeros de trabajo muestran estado de ánimo de negatividad, irritable, impaciente, irónico, distante.
- Al finalizar el trabajo no se relajan o no se desconectan con su actividad laboral, desconcentración en su trabajo.
- Demandas emocionales desbordadas con los demás y carencias de involucramiento.
- Desarrollan dolores físicos y enfermedades psicosomáticas, entre ellas se tiene la fatiga visual, dolor muscular y de cabeza, no concilian el sueño entre otros (20).

2.2.1.2. Causas del burnout

- La sobrecarga emocional de estar en contacto continua con personas de un estado de salud grave, donde desarrollan emociones de angustia, sufrimiento y la desesperanza.
- Larga jornada de trabajo con un ambiente deteriorado
- Un excesivo trabajo físico sin contar con los recursos necesarios para realizar un adecuado trabajo.
- La exigencia excesiva y de energía requerida o de recurso personal del trabajador (21).

2.2.1.3. Dimensiones del síndrome de burnout

a) Agotamiento emocional:

Es la reducción del recurso emocional, y sentimiento que no tiene que ofrecer a los demás, lo cual está acompañado de manifestaciones tanto psicológicas y somáticas, en la cuales están la ansiedad, abatimiento, irritabilidad. El agotamiento emocional es el proceso donde ocurre la pérdida vital de la energía, también desproporcionalidad entre el cansancio experimentado y el trabajo realizado. Aquí la persona es más irritable, se quejan por la cantidad de actividades dentro de su trabajo, lo cual pierde el interés de disfrutar su labor, presenta ciertas características este síntoma (22).

El agotamiento emocional es la situación que siente el trabajador de que ya no puede dar más en lo afectivo, el recurso propio emocional está agotado, es decir se sienten agotado por el contacto directo diario que se tiene con la persona que es el objeto de trabajo (23).

b) Despersonalización:

Es el desarrollo negativo de la actitud y la insensibilidad hacia las personas que se le brinda el servicio, y los colegas, lo cual conduce que se tiene la idea que es la fuente verdadera del problema, se relaciona con actitud impersonal, aislamiento con forma despectiva de los demás, también intentos de culpabilidad de fracaso y frustración que es propio del incumplimiento con respecto al compromiso laboral, lo cual es una forma de responder a los sentimientos de desesperanza personal, impotencia (24).

La persona en vez de resolver los motivos que originan o de expresar los sentimientos, muestran como fachada hiperactiva lo cual la sensación de agotamiento incrementa, aquí se alterna la depresión y con el medio la hostilidad. Ven a los pacientes de una forma deshumanizada, donde dejan de ser persona con sentimientos y pasan a convertirse en “casos clínicos” (25).

c) Realización personal:

Es el logro de, la persona dentro del trabajo, es el proceso de la cual alcanza la persona todo su potencial para que se convierta en todo lo que es personalmente, se relaciona con el deseo de la satisfacción interna y con la vida, lo cual se tiene como consecuencia a una persona autodirigida, alguien independiente de afrontar retos nuevos (26).

La confusión emocional es muy común en las personas con fatiga, que fácilmente pasan del enojo al llanto sin motivo aparente o por el menor motivo. Otro síntoma compensatorio del síndrome de fatiga que no siempre se percibe y que se presenta

solo al inicio de la enfermedad es la sensación de omnipotencia, un mecanismo de defensa frente a las ineficiencias que se cree están presentes. Sensación de poder absoluto. Te entusiasmará con los errores que crees que estás cometiendo. (27).

2.2.2. Desempeño laboral

Alcanzar metas específicas aumenta el desempeño y las metas desafiantes, cuando se aceptan, aumentan el crecimiento, y estos son los comportamientos que los empleados adoptan para cumplir con sus trabajos u obligaciones, y ellos mismos se preocupan por ellos. Las acciones que realiza son las que sabe realizar, las cuales ha adquirido a través de su experiencia práctica y conocimientos técnicos. El empleado debe tener discreción, experiencia y habilidad para operar las acciones de su profesión que afecten las relaciones interpersonales. (28).

2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

a). Logro de metas:

La meta alcanzada es la productividad y los servicios proporcionados, así como los bienes divididos por los insumos utilizados para producir ese producto. Las organizaciones quieren obtener ganancias con la menor cantidad de insumos. Incluyendo el plan actualizado y desarrollado para brindar un mejor servicio. Cuyo objetivo es crear y alcanzar el éxito (29).

Asimismo, es importante resaltar que no todas las entidades requieren el mismo comportamiento y el mismo estilo organizacional entre colaboradores. Sin embargo, la organización debe brindar oportunidades de desarrollo dentro de ella, para alentar a sus empleados; Para que puedan desarrollar sus habilidades y así

recompensar el buen desempeño en el trabajo, de lo contrario puede conducir a una deficiente productividad y desempeño, las personas quienes gozan de ciertas características y a la vez destrezas que lo identifican, donde estos tipos de casos, se puede determinar la competencia para que se pueda aplicar en su desenvolvimiento en el trabajo organizacional (29).

b). Competencia:

Es la destreza y comportamiento de manera que se observa en el tiempo del ejercicio del empleo, durante el cumplimiento de las funciones y responsabilidad de una manera eficaz, es así cuando un trabajador incrementa su competencia tiene como consecuencia un comportamiento y desempeño laboral eficiente, ya que es un mecanismo que permite una mayor productividad, donde puede realizar sus funciones de una manera entusiasta, responsable y desenvuelto (30).

Por otra parte, es la medición del desenvolvimiento de las tareas y la forma como estratégicamente lo sobrelleva, donde el trabajador desarrolle sus funciones, desempeñarse con un estado de ánimo bueno sin estrés, lo cual tiene que ver con el aspecto de la capacidad emocional, conocimiento y habilidades que pueda emprender sus labores, esto conlleva a la idoneidad de que contribuya, genere, asuma los riesgos y responsabilidades a futuro y lo cual resuelva de manera estratégica, donde no perjudique el estado de ánimo y el cuidado del paciente (30).

Es así que una institución exitosa comprende profesionales muy competentes y exitosos que están comprometido en el día a día con sus funciones y agregar un valor como institución, cuenta con ciertas habilidades básicas para que se

desempeñen, en el cualquier tipo de puesto gerencial o jerárquico, hoy en día las instituciones están en constante evaluación de las personas sobre su personalidad, es así que el comportamiento organizacional basado en el empleo de estrategia es el motor que impulsa que los programas, planes y aquellos asuntos acordados que se cumplan de una forma satisfactoria, ya que a mayor productividad es debido a la buena relación organizacional que existe en cada institución (30).

c). Rasgos de personalidad:

En la persona es definido por su personalidad, reflejado en la conducta que tiene cada uno. Eso incide e involucra ciertos aspectos para que se desenvuelvan y tengan un rendimiento mejor dentro del trabajo, en la persona debe estar en toda su capacidad y vital para que ejerzan y puedan obrar. También se puede definir que es la capacidad donde se adapte a los problemas presentes e involucra el desenvolvimiento de sus tareas y como lo sobrelleva de manera estratégica, se puede decir que es la capacidad emocional, las habilidades y los conocimientos de que puedan emprender sus labores, que pueda contribuir, generar, asumir los riesgos y responsabilidades que a futuro pueden resolverse de manera estratégica, donde no perjudique el estado de ánimo y la atención de los usuarios, deben estar con la mente positiva para que genere una mayor producción y en la institución un éxito (31).

2.2.3. Teoría del modelo de adaptación de Callixta Roy.

Esta teoría se basa en que la persona tiene la capacidad de afrontar situaciones diversas del día a día, lo cual mejora el bienestar propio de la persona. La teoría se relaciona a los pacientes que están expuesto a factores estresores o cambios diversos, que influye

en el equilibrio del estado de la salud enfermedad, esto se explora en el personal de salud que diariamente está expuesto a diversos factores o estímulos estresores del contexto laboral o dentro del ambiente (32).

La teorista refiere que la salud es el proceso o estado de conversión de un individuo que se integra fisiológicamente, socialmente y psicológicamente, y reflejo de una forma de adaptación. En el individuo son ineficaces el mecanismo de afrontamiento y se genere problema de adaptación es ahí cuando ocurre el desequilibrio y sucede la enfermedad, si utiliza la energía de manera ineficaz tendrá como consecuencia negativa el estado de salud. La adaptación es un problema por respuesta inadecuada por la necesidad de cada persona, es así que se debe conocer los mecanismos diversos de afrontamiento de la persona, que pueden desarrollar o reforzar (33).

Este modelo tiene definiciones y conceptos que se relaciona con el síndrome de burnout, es así que el profesional de enfermería está sujeto a los cambios constantes y factores estresores como son la demanda de pacientes, los turnos, la carga emocional y la interacción constante con los pacientes y el personal de salud. Lo cual se repercute en el ámbito familiar y de lo personal, también se tiene el reconocimiento bajo social, que afecta el desempeño adaptativo de sus roles y auto concepto (33).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Si existe relación estadística entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.

Ho: No existe relación estadística entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.

2.3.2. Hipótesis específicos

Hi: Si existe relación estadística entre la dimensión agotamiento emocional del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.

Hi: Si existe relación estadística entre la dimensión despersonalización del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.

Hi: Si existe relación estadística entre la dimensión realización personal del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método hipotético-deductivo es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia (34).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque se basará en la confianza de la medición numérica, el conteo y las estadísticas para implantar con precisión las características de los comportamientos de una determinada población, donde se empleará la recolección y así mismo se analizará los datos donde responderá a la pregunta de investigación (35).

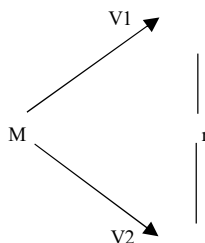
3.3. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación según su finalidad de tipo aplicada, puesto que se usa el conocimiento científico básico para profundizar sobre aspectos de la realidad describiéndose el nivel del síndrome de burnout y desempeño laboral estudiadas en los enfermeros, lo cual implica en la construcción de nuevos conocimientos acerca de la relación del síndrome de burnout y desempeño laboral en los enfermeros. Es de nivel correlacional, está indicada para determinar el grado de relación y semejanza que pueda existir entre dos o más variables, es decir, entre características o conceptos de un fenómeno. Ella no pretende establecer una explicación completa de la causa – efecto de lo ocurrido, solo aporta indicios sobre las posibles causas de un acontecimiento (36).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio presente se utilizara el diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, donde no se manipulara la variable del síndrome de burnout y desempeño laboral, lo cual se identificara las características propias de las variables en un momento determinado, y se procederá a verificar la relación de ambas variables (36).

Esquema:



M : Enfermeros de centro quirúrgico

V₁: Nivel de síndrome de burnout

r: Relación de ambas variables

V₂: Nivel de desempeño laboral

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población estará compuesto por un total de 25 enfermeros que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield, del periodo Marzo – Octubre del 2021.

3.5.2. Muestra

La muestra será la población conformada por personal de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield, del periodo Marzo – Octubre del 2021. Lo cual serán la unidad muestral.

Criterios de inclusión

- Enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Essalud Carlos Alcantara Buterfield Lima que se encuentren laborando en el periodo de marzo a octubre del 2021.

- Enfermeros de centro quirúrgico que acepten participar en el estudio de investigación previo consentimiento informado.
- Enfermeros de centro quirúrgico con tiempo de servicio mayor a 6 meses en el área.
- Personal de ambos sexos.

Criterios de exclusión

- Enfermeros de centro quirúrgico que no deseen participar en el estudio.
- Enfermeras de centro quirúrgico con licencia de maternidad.

3.6. Variable y operacionalización

MATRIZ DE OPERALIZACION DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

Definición operacional: Es una respuesta al estrés laboral crónico, padecido frecuentemente por personas que desarrollan su trabajo entre la vida y la muerte, laboran bajo presión o “contra reloj “en íntimo contacto con otros seres humanos con los que establecen relaciones interpersonales, comprendido por el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal. (Salas y Chung 2018).

Tabla 1: Matriz operacional de Variable 1

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> ● Empatía ● Sentimiento y emociones ● Pensamiento de desesperación e impotencia ● Relación con el medio laboral. 	Nominal	<p style="text-align: center;">Nivel de síndrome de burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Síndrome de Burnout bajo: 0 _ 43 puntos ● Síndrome de Burnout medio: 44 _ 87 puntos ● Síndrome de Burnout alto: 88 _ 132 puntos
Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ● Negativas respuestas ● Deshumanización ● Ausentismo en el trabajo ● Actitudes frías emocional ● Despectiva 		
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Autoestima baja ● Desempeño personal ● Capacidad en el trabajo ● Evitación de las relaciones personales 		

MATRIZ DE OPERALIZACION DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición operacional: El desempeño es el resultado de las actividades que realiza el trabajador según su experticia acumulada y sus conocimientos técnicos, con el logro de los objetivos establecidos por cada distribución de las funciones del profesional, teniendo en cuenta el intercambio social sea el adecuado para mejorar la producción, comprendido por logros de metas, competencia y rasgo de personalidad. (Menéndez, 2017).

Tabla 2: Matriz operacional de Variable 2

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> ● Eficacia ● Eficiencia ● Efectividad 	Nominal	<p style="text-align: center;">Nivel del desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desempeño no Aceptable: 0 – 16 puntos. ● Desempeño Regular: 17 – 32 puntos. ● Desempeño Bueno: 33 – 48 puntos. ● Desempeño Muy Bueno: 49 – 64 puntos. ● Desempeño Excelente: 65 – 80 puntos
Competencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Habilidades y destrezas ● Compromiso con objetivos y metas institucionales ● Responsabilidad ● Iniciativa 		
Rasgos de personalidad	Sociabilidad autocontrol		

3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Se utilizará como técnica la encuesta ya que por medio de esta técnica se recogerá los datos lo cual nos permitirá conocer la opinión, como también las actitudes de las personas ante algún fenómeno (37).

3.7.2. Descripción del instrumento

Los instrumentos a utilizarse serán los cuestionarios, por lo cual se tendrá la información precisa y clara acerca de las madres primerizas (38).

Instrumento N° 1: síndrome de burnout

El presente instrumento que se utilizará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), fue diseñado por Maslach y Jackson (1981), consta de 22 ítems, dichas respuestas se calificaron de acuerdo a la escala de lickert: Nunca: 0 punto; pocas veces al año o menos: 1 punto; una vez al mes o menos: 2 puntos; unas pocas veces al mes o menos: 3 puntos; una vez a la semana: 4 puntos; pocas veces a la semana: 5 puntos; todos los días: 6 puntos.

El puntaje máximo será de 132 y el mínimo 0, obtenido de los resultados de los 22 ítems. La puntuación se clasificará en 3 categorías de medición:

- Síndrome de Burnout bajo: 0 _ 43 puntos
- Síndrome de Burnout medio: 44 _ 87 puntos
- Síndrome de Burnout alto: 88 _ 132 puntos

Instrumento N° 2: Desempeño laboral

El presente instrumento que se utilizará el cuestionario realizado por Campos Huarez, Melani (2017), y adaptado por Gutiérrez Villafuente, Geraldine (2018), consta de 20 ítems, dichas respuestas se calificaron de acuerdo a la escala de lickert: Nunca: 0 punto; casi nunca: 1 punto; A veces: 2 puntos; Casi siempre: 3 puntos; Siempre: 4 puntos.

El puntaje máximo será de 80 y el mínimo 0, obtenido de los resultados de los 22 ítems. La puntuación se clasificará en 5 categorías de medición:

- Desempeño no Aceptable: 0 – 16 puntos.
- Desempeño Regular: 17 – 32 puntos.
- Desempeño Bueno: 33 – 48 puntos.
- Desempeño Muy Bueno: 49 – 64 puntos.
- Desempeño Excelente: 65 – 80 puntos

3.7.3. Validación

Los instrumentos como el cuestionario del síndrome de burnout de Maslach Burnout Inventory (MBI) diseñado por Maslach y Jackson (1981) y el cuestionario desempeño laboral realizado por Campos Huarez, Melani (2017), y adaptado por Gutiérrez Villafuente, Geraldine (2018), fueron validados por juicios de expertos. el primero corresponde a Maslach Burnout Inventory (MBI) donde la confiabilidad de las subescalas agotamiento emocional, despersonalización y realización personal fueron .82, .80 y .85 respectivamente.

Como segundo instrumento se utilizará el cuestionario de Desempeño Laboral que según los indicadores de confiabilidad el instrumento es de muy alta confiabilidad. Así mismo se utiliza el método hipotético-deductivo. Fue sometida por el método de jueces

y coeficiente de Spearman Brown en la primera dimensión (0.750), en la segunda (0.799) y con respecto con la tercera (0.538)

3.7.4. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con 15 enfermeros del Hospital Carlos Alcantara, para evaluar la confiabilidad del instrumento del nivel del Síndrome de Burnout por lo cual se utilizó la prueba de alfa de Crombach, esto permitirá determinar la consistencia interna de los ítems y como interactúa entre ellos, donde se obtuvo los siguientes resultados:

Análisis de confiabilidad del Instrumento del nivel del síndrome de burnout	
Alfa de Crombach	0.865
Nro. de ítems	22
Nro. de casos	15

En cuanto al instrumento de Desempeño Laboral se aplicó una prueba piloto a profesionales de enfermería asistencial que laboran en la unidad de cuidados intensivos de dicha INSN–Breña y se obtuvo como resultado lo siguiente:

Análisis de confiabilidad del Instrumento desempeño laboral	
Alfa de Crombach	0.940
Nro. de ítems	20
Nro. de casos	15

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados por medio de los instrumentos descritos anteriormente serán ingresadas y luego se pasara a procesar en el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS

versión 26, es ahí que los resultados se presentaran en tablas que serán de una y doble entrada que tendrá de forma numérica y porcentual. Para identificar la relación entre las variables de síndrome de burnout y desempeño laboral se usara la prueba estadística de Pearson, donde se considera si existe relación estadística significativa cuando el valor es menor o igual al 5 por ciento ($p \leq 0.05$)

3.9. Aspectos éticos

Para la ejecución del presente proyecto de investigación se tomará en cuenta las consideraciones éticas y el reglamento de la universidad privada Norbert Wiener y por lo cual se realizará la inscripción en el comité de ética de la mencionada universidad en aprobación. En la investigación se ha respetado los derechos de los participantes en base a la declaración de Helsinki:

- El estudio está relacionado con las normas éticas que permite asegurar y promover el valor del respeto en todos los seres humanos, donde se protege la salud y sus derechos de cada persona.
- El estudio tiene como objetivo promover conocimientos nuevos, lo cual este objetivo no debe tener primacía encima de los derechos humanos y de la persona sus intereses quien participa en el estudio
- El investigador vela por la vida, la salud, integridad, dignidad, intimidad, el derecho de autodeterminación y la confidencialidad de toda información personal del individuo que participa en el estudio.
- En el estudio el valor de la responsabilidad es la protección de cada individuo que forma parte del estudio lo cual recae en el profesional de salud y no en los participantes, así hayan entregado su consentimiento informado (39).

Se dará cumplimiento a los principios éticos como la autonomía, beneficencia y no maleficencia y justicia, respetando la integridad del enfermero.

Autonomía, es la capacidad del usuario para decidir, obliga informarle sobre la investigación, y los beneficios que posee.

Beneficencia, este principio asegura el bienestar del usuario.

No maleficencia, se abstendrá de realizar acciones que puedan causar daño o perjudicar a otros. Lo que se trató en nuestro estudio de investigación es de no perjudicar innecesariamente a otros.

Justicia, se basará en que todas las personas tienen la misma dignidad, por lo tanto son merecedoras de igual consideración y respeto.

Integridad científica, es la acción honesta y veraz en el uso y conservación de los datos que sirven en base a una investigación, así como en el análisis y comunicación de sus resultados.

Anonimato y confidencialidad, se tuvo en cuenta desde el inicio de la investigación el anonimato de las enfermeras, cumpliendo no revelar los nombres de los participantes. La información proporcionada por las enfermeras no serán reveladas y son confidenciales, utilizadas solo para fines de investigación.

Responsabilidad, El investigador tiene una responsabilidad social científica. Es deber y responsabilidad personal del investigador considerar cuidadosamente las consecuencias que la realización y la decisión de su investigación implica para los participantes y para la sociedad en general.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																				2022																					
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETEMBR E				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				JUNIO	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	3	
Identificación del Problema	■	■																																								
Revisión bibliográficas			■	■	■																																					
Redacción de la Situación problemática, formulación del problema de investigación					■	■																																				
Planteamiento y redacción de los objetivos de estudio del problema					■	■	■																																			
Desarrollo de la justificación de la investigación									■	■	■	■																														
Delimitación e identificación de limitantes en el estudio										■	■	■																														
Revisión bibliográfica de antecedentes y marco teórico										■	■	■	■	■																												
Elaboración de enfoque y diseño de investigación														■	■	■																										
Elaboración de población y muestra															■	■	■																									
Elaboración de técnicas e instrumentos de recolección de datos																		■	■	■																						
Elaboración de métodos de análisis de información																			■	■	■																					
Diseño de los aspectos administrativos																						■	■	■	■																	
Desarrollo de la sección de anexos																																						■	■			
Dictamen favorable del Proyecto																																							■	■		
Elaboración del informe final																																							■	■		
Exposición oral del proyecto de investigación																																								■		

4.2. Presupuesto

DESCRIPCIONES ESPECIFICAS	SUB. TOTAL S/.	TOTAL S/.
BIENES		2 680.00
MATERIALES Y ÚTILES DE ESCRITORIO ✓ Papel bond A-4. ✓ Lapiceros: rojo, azul, negro. ✓ Lápices. ✓ Borrador. ✓ Regla. ✓ Cuaderno. ✓ Tajador. ✓ Clips. ✓ Engrapador y grapas. ✓ Perforador. ✓ Fólder de manila y fastener ✓ Resaltador. ✓ Tablilla con sujetador. ✓ Lapiceros de tinta indeleble. ✓ Calculadora.	900.00	
MATERIALES DE PROCESAMIENTO DE DATOS ✓ USB, Cds.	80.00	
MATERIALES DE IMPRESIÓN ✓ Copias ✓ Tinta de impresora. ✓ Impresora	700.00 400.00	
IMPRESIONES Y SUSCRIPCIONES ✓ Trabajos de tesis.	150.00	
OTROS MATERIALES. Bienes no considerados en otras asignaciones específicas (imprevistos) ✓ Cámara fotográfica	450.00	
SERVICIOS		8 350.00

<p>PASAJE, VIÁTICOS Y ASIGNACIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gastos por movilidad interprovincial. ✓ Gastos por alimentación y refrigerio. ✓ Estadístico. 	1900.00	
<p>MOVILIDAD LOCAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gastos por desplazamiento interurbano. 	350.00	
<p>SERVICIOS NO PERSONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Internet ✓ Digitación e Impresiones ✓ Anillados ✓ Personal Encuestador ✓ Estadista ✓ Gastos de encuadernación del proyecto de tesis y sus copias. ✓ Gastos de empastado del informe final y sus copias. 	6100.00	
TOTAL		11, 030.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la salud. Síndrome de burnout. España. (Línea). 2016 (Consultado 27 de marzo del 2021) disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
2. Toro J, El Síndrome de Burnout es un trastorno psicológico derivado del estrés, la ansiedad y la depresión causada por la concentración de trabajo., Bogotá (2021) Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>
3. García A, *estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica*. Rev. Enferm. Vanguard. (en línea). 2016 (consultado 02 de abril del 2021). 6(1) p.10 – 17. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/214-Texto%20del%20art%C3%ADculo-855-1-10-20200129%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/214-Texto%20del%20art%C3%ADculo-855-1-10-20200129%20(5).pdf).
4. Saborío L. y Hidalgo L. *Síndrome de burnout*. Rev. Med. Leg. {Publicación periódica en línea}. 2015 enero – marzo. (consultado 28 de marzo del 2021). 32(1). Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014.
5. Mejía C, Chacón J, y Col. *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab. (Publicación periódica en línea). 2019. Septiembre – enero (Consultado 03 de abril del 2021). 28(3). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552019000300004

6. Menor M, Díaz R. y Fernández L. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. *Cuid. Salud.* (en línea). 2015. Enero – junio. (Consultado 04 de abril del 2021); 2(1); {137 – 147 pp.}. Disponible en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tDZ26ngSiXUJ:revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/download/1119/1012+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe.
7. Piñeiro M. *Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia.* *Enfer. Glob.* (publicación periódica en línea). 2013. Julio. (consultado 03 de abril del 2021). 12(31). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412013000300008
8. Seguel F, Valenzuela S. y Sanhueza O. *El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura.* *Cienc. Enferm.* (publicación periódica en línea). 2015. Agosto. (consultado 03 de abril del 2021). 21(2). Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795532015000200002.
9. Muñoz C, Rumie H. y Torres G. *Impacto en la salud mental de la(del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes.* *Cienc. Enferm.* (publicación periódica en línea). 2015. Abril. (consultado 04 de abril del 2021). 21(1). Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005.
10. Sebastián C, Belén Y, y Col. *Enfermedades laboral como: como afectan el entorno organizacional.* (tesis para optar el título de contador público nacional) Mendoza, Argentina. Universidad nacional de Cuyo. 2014. Disponible en:

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf.

11. Gutiérrez O, Laboa N. y Martínez J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana. (tesis para optar el título profesional de enfermería). Colombia; Universidad y salud 2016. (consultado 04 de abril del 2021). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00037.pdf>.
12. Pazmay S. y Najera D. Síndrome de burnout y su incidencia en el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores de una Empresa de producción, Ecuador. (Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional) Universidad Pontificia de Ecuador 2019. (Consultado 6 de diciembre del 2021). Disponible en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2768>
13. Castro J, Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en el Personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos- Portoviejo. Ecuador 2019. (Consultado 6 de diciembre del 2021).

Disponible en: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5030/1/TESIS%20JESSICA%20CASTRO%20TEJENA.pdf>
14. Cardenas A. Relación entre el síndrome de burnout y la influencia en el desempeño laboral de trabajadores que prestan sus servicios en atención al cliente en empresas públicas. (trabajo de titulación previo a la obtención del título de ingeniero industrial) Universidad de Cuenca, Ecuador 2017. (Consultado 6 de diciembre del 2021).

Disponible en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28569/1/Trabajo%20de%20titulaci%3%b3n.pdf.pdf>

15. Cardozo V. y Ríos M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en centro de salud san Gerónimo Andahuaylas – Apurímac. (tesis para optar el título de segunda especialidad en enfermería en salud mental). Lima, Perú. Universidad nacional del callao. 2019. (consultado 28 de marzo del 2021). Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3730/CARDOZO%20Y%20RIOS_TESIS2DAESP_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
16. Loyola M. Síndrome de burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (emergencia, uci y centro quirúrgico) - hospital regional Hermilio Valdizan Medrano. (tesis para optar el grado de maestro administración y gerencia en salud). Huánuco, Perú, Universidad nacional Hermilio Valdizán. 2019. (consultado 28 de marzo del 2021). Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/5639/PAGS00132L93.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
17. Gutiérrez G. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja. (tesis para optar el grado de maestra en gestión de los servicios de la salud). Lima, Perú, Universidad cesar vallejo. 2019. (consultado 28 de marzo del 2021). Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
18. Abarco J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ventanilla. (tesis para optar el grado de maestro en gestión de los servicios de la salud). Lima, Perú, Universidad cesar vallejo. 2018. (consultado 28 de marzo del 2021). Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14338/Abarca_PJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

19. Sevilla M. (internet). Síndrome de burnout. (actualizado 2016 de octubre del 02, consultado el 06 de abril del 2021). Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>.
20. García P, Gatica M. y Col. *Factores que detonan el síndrome de burnout*. Rev. Ibeor. Cont. Econ. Admin. (en línea). 2016. Enero – Junio (consultado 07 de abril del 2021). 5(9). Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-FactoresQueDetonanElSindromeDeBurnout-5523443.pdf>.
21. Flores Mamani, E., García Tejada, M. L., Calsina Ponce, W. C. y Yapuchura Sayco, A. Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. 2016. *Revista comunicacion* 7(2) 1-8. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682016000200001.
22. Gámez de Santo, J. S. Nivel de estrés y autocuidado en enfermeras adultas maduras. Hospital Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote. (Tesis para optar el título de enfermería) Universidad Nacional del Santa de Chimbote. 2015. Disponible en: <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/2781>.
23. García Aquije, A. M. Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica. 3016. *Rev. Enferm. Vanguard.* 6(1), 10 – 17. [file:///C:/Users/USER/Downloads/214-Texto%20del%20art%C3%ADculo-855-1-10-20200129%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/214-Texto%20del%20art%C3%ADculo-855-1-10-20200129%20(3).pdf).
24. García de Cornejo, A. M. Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del hospital Augusto Hernández Mendoza (Tesis de Doctorado, Universidad nacional de San Agustín de Arequipa). 2017. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8559/ENDgacoam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

25. Guevara Sánchez, P. S. Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua (Tesis para optar el título de ingeniero en marketing) Universidad técnica de Ambato en Ecuador. 2016. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>.
26. Lagoueyte Gómez, M. I. *El cuidado de enfermería a los grupos humanos*. Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud 2015. 47(2) 2-3. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3438/343839278013.pdf>.
27. León Noris, M. L., López Gonzales, J., y Col. *Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz*. 2017 Revista iberoamericana de las ciencias de la salud, 20(2), 1-8. <https://www.rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/56>.
28. Muñoz Zambrano, C. L. y Col. *Impacto en la salud mental de la (del) enfermera(o) que otorga cuidados en situaciones estresantes, 2015*. Revista ciencia y enfermería, 21(1), 1-10. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795532015000100005.
29. Ochante Palomino, F. M., Pimentel Agurto, S. B. y Tello Sales, M. J. *Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional*. (Tesis de especialidad de enfermería en pediatría. Universidad peruana Cayetano Heredia de Lima. 2017. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/4369/Estres_OchantePalomino_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

30. Piñeiro Fraga, M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. 2013. *Revista enfermería global* 12(31), 1-10.
31. Quispe Delgado, Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, La Victoria, Chiclayo (Tesis para licenciatura en enfermería. Universidad señor de sipan. 2018. Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
32. Guillermo L. Síndrome de burnout. (internet). 2017. (consultado el 05 de abril del 2021). Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/sindromeburnoutB28.pdf>.
33. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. (internet). 2014. (consultado 06 de abril del 2021. Disponible en: https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_e_s.pdf.
34. Quispe Calderón, F. C. Relación entre el estrés laboral de los trabajadores de la salud con el clima organizacional del departamento de gineco-obstetricia del hospital regional Hipólito Unanue. [Tesis de postgrado]. Universidad Católica De Santa María, Tacna, Perú. 2016. Disponible en: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5761/8I.1339.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
35. Redondo Alonso, A. Carga de trabajo de Enfermería y su relación con la satisfacción del paciente a través de distintos Países. [Tesis de Bachiller]. Universidad de Valladolid, Valladolid, España. 2016. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/11913>.

36. Sarsosa Prowesk, K. y Chanta Ortiz, V. H. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. 2017. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>.
37. Seguel Palma, F., Valenzuela Suazo, S. y Sanhueza Alvarado, O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. 2015. *Revista ciencia y enfermería* 21(2), 1-10. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07179553201500020002.
38. Valle Carrasco, R. S. Nivel de estrés laboral de la enfermera de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. 2015. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/269>.
39. Velásquez Caizaluisa, F. D. y Villavicencio Chávez, D. A. 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 (Tesis para optar título de médico cirujano) Pontificia universidad católica del Ecuador 2016. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Anexo N° 01:

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
<p>Nivel del síndrome de burnout</p>	<p>Es una respuesta al estrés laboral crónico, padecido frecuentemente por personas que desarrollan su trabajo entre la vida y la muerte, laboran bajo presión o “contra reloj “en íntimo contacto con otros seres humanos con los que establecen relaciones interpersonales, comprendido por el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal. (Salas y Chung 2018).</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sentimientos ● Empatía ● Pensamiento de impotencia o desesperación ● Interrelaciones en el medio laboral. 	<p>Nominal</p>	<p>Nivel de síndrome de burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Síndrome de Burnout bajo: 0 _ 43 puntos ● Síndrome de Burnout medio: 44 _ 87 puntos ● Síndrome de Burnout alto: 88 _ 132 puntos
		<p>Despersonalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Deshumanización ● Respuestas negativas ● Ausentismo laboral ● Actitudes emocionales frías ● Despectiva 		
		<p>Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● desempeño personal ● baja autoestima ● capacidad laboral ● evitación de relaciones personales 		

ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.	Si existe relación estadística entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.	SINDROME DE BURNOUT Dimensiones	tipo aplicada

Butterfield – Lima, 2021.				
¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los 	Si existe relación estadística entre la dimensión agotamiento emocional del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos	DESEMPEÑO LABORAL	Método hipotético-deductivo. Diseño de investigación no experimental, correlacional de corte transversal

enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021?	enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.	Alcántara Butterfield – Lima, 2021		
¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal del	Identificar la relación entre la dimensión realización personal del nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021	Si existe relación estadística entre la dimensión despersonalizacion del nivel de Síndrome de		La población estará compuesto por un total de 25 enfermeros que trabajan en el centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara

<p>nivel de Síndrome de Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield</p>		<p>Burnout y el nivel de desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield – Lima, 2021.</p>	<p>Butterfield, del periodo Marzo – Octubre del 2021. No existe muestra</p>
--	--	---	---

- Lima, 2021?				
------------------	--	--	--	--

ANEXO N° 03:

CUESTIONARIO BURNOUT

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

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

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

20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

**ANEXO N° 04:
DESEMPEÑO LABORAL**

LOGRO DE METAS		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
COMPETENCIAS		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					

ANEXO N° 05:

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: "SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL I CARLOS ALCANTARA BUTERFIELD LIMA 2021".

Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DE CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL I CARLOS ALCANTARA BUTERFIELD LIMA 2021

Nombre de la investigadora:

- SALLY NOVOA TAVARA

Propósito del estudio: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield Lima 2021.

Participantes: Enfermeros de centro quirúrgico del Hospital I Carlos Alcántara Butterfield

Participación:

Participación voluntaria:

Beneficios por participar:

Inconvenientes y riesgos:

Costo por participar: cero costo

Remuneración por participar: 0.00

Confidencialidad:

Renuncia:

Consultas posteriores:

Contacto con el Comité de Ética:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Correo electrónico personal o institucional: