

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Características sociodemográficas y síndrome de Burnout en  
enfermeros emergencistas de un hospital de Lima, 2024**

Trabajo Académico Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad  
Profesional de Enfermería: Emergencias y Desastres

**Autor**

Stephany Naomy Puma Benavente  
Susy Binillin Davila Apuela

**Asesor**

Mg. Janett Virginia Chavez Sosa

Lima, 7 de octubre de 2024

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Janett Virginia Chavez Sosa, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS EMERGENCISTAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024”** de las autoras Stephany Naomy Puma Benavente y Susy Binillin Davila Apuela tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 7 días de octubre del año 2024.

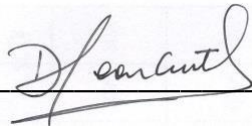


-----  
Mg. Janett Virginia Chavez Sosa

**Características sociodemográficas y síndrome de Burnout en enfermeros  
emergencistas de un hospital de Lima, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el título de Segunda Especialidad Profesional de  
Enfermería: Emergencias y desastres



---

Mg. Delia Luz Leon Castro

Dictaminador

Lima, 7 de octubre de 2024

## Índice

Resumen.....	7
Capítulo I .....	8
Planteamiento del problema.....	8
1.1. Descripción del problema. ....	8
1.2 Formulación del problema .....	11
1.3 Objetivos de la investigación .....	11
1.3.1 Objetivo general.....	11
1.3.2 Objetivos específicos. ....	11
1.4 Justificación .....	11
1.4.1 Justificación teórica. ....	11
1.4.2. Justificación metodológica.....	12
1.4.3 Justificación práctica y social. ....	12
1.5. Línea de investigación. ....	13
Capítulo II.....	14
Desarrollo de las perspectivas teóricas .....	14
2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
2.2. Marco conceptual.....	20
2.2.1. Síndrome de Burnout .....	22
2.3. Definición de términos.....	30
Capítulo III.....	31
Metodología .....	31
3.1 Descripción del lugar de ejecución. ....	31
3.2. Población y muestra.....	32

3.2.1. Población.....	32
3.2.2. Muestra. ....	32
3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	33
3.2.3.1 Criterios de inclusión .....	33
3.2.4 Tipo y diseño de investigación .....	34
3.2.5 Formulación de hipótesis .....	34
3.2.6 Identificación de variables .....	35
3.2.7 Operacionalización de variables .....	35
3.2.8. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.2.8.1 Técnica.....	38
3.2.8.2. Instrumento .....	38
3.2.8.3. Validez y confiabilidad .....	39
3.2.9 Proceso de recolección de datos .....	40
3.2.10 Proceso y análisis de datos.....	40
3.2.11 Consideraciones éticas:.....	40
Capítulo IV.....	42
Aspectos administrativos .....	42
4.1. Presupuesto .....	42
4.2. Cronograma de actividades.....	43
Referencias bibliográficas.....	44
Apéndice .....	50
Anexo A: Instrumento de recolección de datos .....	51
Apéndice B: Validez del instrumento.....	52

Apéndice C: Confiabilidad del instrumento .....	69
Apéndice D: Consentimiento informado .....	72

## **Resumen**

Este proyecto de investigación se centra en analizar la relación entre las características sociodemográficas y la prevalencia del síndrome de Burnout en enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia de un hospital de Lima 2024. Su objetivo general es determinar la relación entre las características sociodemográficas y la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia de un hospital de Lima 2024. El estudio será de tipo básico. En cuanto al enfoque metodológico, se utilizará un enfoque cuantitativo. Se utilizó un diseño de corte transversal; la validez del cuestionario se verificó mediante la validación de contenido con expertos en el campo y la validez de constructo utilizando análisis factorial exploratorio con resultado de confiabilidad se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.89, lo que indica una alta consistencia interna del instrumento, la muestra estará compuesta por 52 enfermeros, como a los pacientes atendidos en el servicio de emergencia del hospital de Lima.

**Palabras Clave:** Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal,

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

#### 1.1. Descripción del problema.

El síndrome de Burnout, también conocido como agotamiento laboral, es una condición de salud relacionada con el estrés laboral. Afecta a individuos que se esfuerzan de manera constante y excesiva para hacer frente a demandas y presiones laborales abrumadoras. Esta persistente sobre exigencia y tensión pueden aumentar significativamente el riesgo de enfermedades y tener un impacto negativo en el rendimiento y la calidad del trabajo que ofrecen. (Matute Movilla & Sánchez Romero, 2018).

Maslach y Jackson, en su definición original, describieron el Burnout como un proceso en el cual las personas experimentan una pérdida gradual de interés y conexión emocional con aquellos con quienes trabajan, lo que resulta en un aislamiento o deshumanización. Además, contribuyeron al avance de la investigación en diversas comunidades y culturas al desarrollar una herramienta de medición conocida como el Inventario de Burnout de Maslach, que se ha utilizado ampliamente para evaluar esta condición en entornos laborales (Vásquez Moran & all, 2023).

La situación actual es de emergencia en lo que respecta al trabajo de los enfermeros, en particular en las áreas de atención de urgencias, donde se ha observado un aumento significativo en los niveles de estrés en los últimos años, este problema requiere una atención inmediata y soluciones efectivas para garantizar la salud y el bienestar de los profesionales de la enfermería y, al mismo tiempo, mantener una atención de calidad para los pacientes (Helena De Bortoli Cassiani & all, 2020).

Militza Saraí Rendón Montoya (2020) de España encontró, en su investigación, que el síndrome de Burnout oscila entre el 31% y el 42.2% en el personal de salud, en España, aproximadamente del 10% al 20% de los trabajadores de la salud han experimentado este

síndrome. Por otro lado, en Colombia, estudios han informado que entre el 17.5% y el 28.1% de la población que trabaja en el ámbito de la salud se ve afectada por esta condición. En Ecuador, investigaciones realizadas por Ramírez y su equipo indican que alrededor del 2.6% de los 2,400 profesionales de la salud estudiados se ven afectados por esta problemática (Rendón Montoya, 2020).

Se identificó que un 10% de la población estudiada presentaba síndrome de Burnout, al analizar por categorías, se observó que el grupo de médicos tenía una prevalencia del 16.3% de Burnout, mientras que el personal de enfermería y obstetras mostraba un 8.6%. No se encontraron casos de Burnout en el personal técnico de enfermería (Irrázabal & all, 2022).

El síndrome es más frecuente entre aquellos con contratos temporales, con un tiempo de servicio de 1 a 10 años y de sexo masculino. Los niveles de agotamiento emocional variaron, con un 15.5% experimentando niveles altos, y la dimensión de despersonalización afectó al 33.6% de los participantes. Asimismo, un 51.8% de la población mostró una baja realización personal. (Sarmiento Valverde, 2019).

Los hallazgos del estudio indican que aproximadamente uno de cada diez trabajadores en el servicio de emergencia padece el síndrome de Burnout, con una mayor prevalencia entre los médicos y los empleados con contratos temporales, esta problemática requiere atención inmediata, ya que puede tener un impacto adverso en la calidad de la atención proporcionada en estos servicios de salud (Valverde, 2019).

El síndrome de Burnout, una forma de estrés laboral crónico, ha sido ampliamente estudiado a nivel mundial, nacional, regional y local, con un enfoque particular en el personal de enfermería en el ámbito de la atención de emergencia. Este entorno laboral se caracteriza por demandas físicas y emocionales constantes, así como por la ambigüedad en los roles de las enfermeras, lo que aumenta su vulnerabilidad al desarrollo de este síndrome.

A nivel mundial, se estima que entre el 30% y el 50% del personal de enfermería de emergencia experimenta burnout en algún momento de su carrera, según un estudio de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2022, el 41% de las enfermeras de emergencias reportaron síntomas significativos de burnout, lo que resalta la gravedad y la prevalencia de este problema en el ámbito global.

En Perú, un estudio realizado en 2023 por el Ministerio de Salud (MINSA) encontró que el 45% del personal de enfermería de los servicios de emergencia presentaba síntomas de burnout. Esta cifra es considerablemente alta y refleja la necesidad urgente de intervenciones y políticas de apoyo para este grupo de profesionales de la salud.

En la región de Moquegua, donde se encuentra la Dirección de Asuntos Ambientales, los datos son igualmente alarmantes, una investigación llevada a cabo por la Universidad Nacional de Moquegua en 2023 reveló que el 48% de las enfermeras de los servicios de emergencia mostraban signos de burnout; esta cifra supera el promedio nacional, indicando una problemática particularmente severa en esta región (Pari, 2023).

En el centro de trabajo de nuestra institución, se han observado signos claros de burnout entre el personal de enfermería de emergencia. Durante el último año, se han reportado varios casos de agotamiento extremo, ansiedad y desmotivación entre las enfermeras, a través de observaciones directas, hemos notado un aumento en las ausencias por enfermedad y una disminución en el rendimiento laboral, además, en conversaciones informales y reuniones de equipo, muchas enfermeras han expresado sentimientos de frustración y sobrecarga emocional, estos indicadores locales confirman la presencia y el impacto del Burnout en nuestro servicio, subrayando la necesidad de tomar medidas inmediatas para abordar este problema y apoyar a nuestro valioso personal de enfermería.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en los profesionales que trabajan en el Servicio de Emergencia de un hospital de Lima 2024?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general.**

Determinar la relación entre las características sociodemográficas y la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima 2024.

### **1.3.2 Objetivos específicos.**

- Determinar la relación entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital de Lima 2024.
- Determinar la relación entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital de Lima 2024.
- Determinar la relación entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en su dimensión la realización personal en el trabajo en el profesional de enfermería del Hospital de Lima 2024.

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Justificación teórica.**

En lo que respecta a la justificación teórica, se considera la influencia del Modelo de Sistemas de Betty Newman, que enfatiza la relación enfermera-paciente. Esta base teórica proporciona un marco sólido para entender la dinámica entre los profesionales de enfermería y los pacientes. Además, se reconoce la relevancia del síndrome de Burnout y su impacto en el personal de enfermería. Al incorporar información actualizada sobre cómo enfrentar el estrés, esta

investigación contribuirá al enriquecimiento del conocimiento teórico y a la mejora de la atención al paciente.

#### **1.4.2. Justificación metodológica.**

La justificación metodológica se enfoca en el uso del método científico para guiar la investigación. Sería beneficioso especificar las etapas y enfoques metodológicos que se utilizarán, como la recopilación de datos, el análisis estadístico, las encuestas, las entrevistas, etc. Esto brindaría una comprensión más profunda de cómo se abordará la investigación de manera efectiva y rigurosa, por lo que se utilizará un instrumento validado y confiable.

#### **1.4.3 Justificación práctica y social.**

##### **1.4.3.1. Justificación práctica.**

El presente estudio tiene como objetivo evaluar estrategias de afrontamiento del estrés con el fin de reducir el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia, las estrategias específicas que se evaluarán incluyen técnicas de mindfulness, programas de ejercicio físico, talleres de manejo del estrés y programas de apoyo psicosocial, estas intervenciones han sido seleccionadas por su relevancia y eficacia demostrada en estudios previos, la implementación de estas estrategias permitirá a los profesionales de enfermería manejar mejor el estrés laboral, mejorar su bienestar emocional y, en última instancia, incrementar la calidad del cuidado que brindan a los pacientes.

##### **1.4.3.2. Justificación social.**

El síndrome de Burnout no solo afecta a los profesionales de enfermería en su desempeño laboral, sino que también tiene repercusiones significativas en su entorno social y familiar. Las consecuencias de este síndrome pueden incluir deterioro en las relaciones interpersonales, aumento de conflictos familiares y disminución de la participación en actividades comunitarias; además, el agotamiento y la fatiga crónica pueden llevar a un mayor absentismo laboral y a una menor calidad de vida, al abordar estas cuestiones. La presente investigación busca no solo mejorar la salud y el bienestar de los profesionales de enfermería, sino también contribuir a la estabilidad y cohesión de sus familias y comunidades. De esta manera, se resalta la importancia de esta investigación para

la sociedad en su conjunto, subrayando la necesidad de intervenciones efectivas para mitigar el impacto del Burnout.

### **1.5. Línea de investigación.**

La línea de investigación: Gestión del cuidado y cuidado humano.

## Capítulo II

### Desarrollo de las perspectivas teóricas

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Carvajal y Bedoya (2022) se llevaron a cabo un estudio descriptivo en Colombia con el objetivo de estimar la frecuencia del síndrome de Burnout durante la pandemia de COVID-19 y explorar sus consecuencias en auxiliares de enfermería. Siendo el enfoque, en este estudio, se centró en identificar y analizar la prevalencia del síndrome de Burnout en un grupo específico de profesionales de la salud durante un período crítico, la pandemia de COVID-19, y en comprender cómo este síndrome afecta tanto su vida laboral como familiar. Y el diseño del estudio adoptó un diseño descriptivo transversal, lo que permitió recolectar y analizar datos en un punto específico en el tiempo para proporcionar una instantánea de la prevalencia del síndrome de Burnout entre los participantes. Tipo de estudio y corte, se trató de un estudio observacional de corte transversal, en el que se incluyó a 34 participantes de un hospital público de cuarto nivel en Envigado. Se utilizó el Maslach Burnout Inventory para recopilar datos, con análisis realizados mediante la aplicación Epidat y el programa Janovi, los resultados mostraron una prevalencia del 11,8% de síndrome de Burnout. El estudio sugirió que la pandemia pudo haber influido en el desarrollo del síndrome, afectando tanto aspectos familiares como laborales de los auxiliares de enfermería. Concluyendo, el estudio reveló una prevalencia significativa de síndrome de Burnout entre los auxiliares de enfermería durante la pandemia de COVID-19, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias de apoyo psicológico y emocional para estos profesionales, se recomienda realizar investigaciones adicionales para profundizar en las causas y efectos del Burnout en este contexto y desarrollar intervenciones efectivas para mitigar su impacto.

Ríos (2020) realizó un estudio en México con el objetivo de establecer una relación entre los niveles de síndrome de Burnout, los factores laborales y las estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería que trabaja en diversas unidades médicas. El estudio fue cuantitativo y correlacional, con una muestra de 37 profesionales de enfermería. Se evaluaron las variables del síndrome de Burnout, las estrategias de afrontamiento y los factores laborales. Los resultados revelaron niveles bajos de síndrome de Burnout entre el personal de enfermería, asociados con factores como la comunicación, la eficacia y la satisfacción laboral. Como consecuencias, se identificaron dolores de cabeza, dolor de espalda, desapego, y consumo de alcohol y tabaco. El estudio concluyó que la falta de trabajo en equipo, las expectativas laborales y la eficacia contribuyen al desarrollo del síndrome entre los profesionales de enfermería.

Calle (2020) realizó una investigación, en Bolivia, titulada "Evaluación del Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Municipal Boliviano Holandés, El Alto, durante la gestión 2020 en el contexto de la pandemia COVID-19". El objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y analizar su relación con la pandemia de COVID-19 entre el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales. El estudio fue cuantitativo y correlacional, con una población de 20 profesionales y auxiliares de enfermería. Se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para la selección de participantes, utilizando el Maslach Burnout Inventory para evaluar el síndrome de Burnout. Los resultados destacaron altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, con un impacto significativo durante la pandemia. Se encontró una relación entre la presencia del COVID-19 y el desarrollo del síndrome de Burnout en el personal de enfermería de cuidados intensivos neonatales. Se concluyó que la pandemia de COVID-19 tuvo un impacto considerable en la salud mental del personal de enfermería, aumentando los niveles de agotamiento emocional y despersonalización, componentes clave del síndrome de Burnout. Estos hallazgos resaltan la

necesidad urgente de implementar intervenciones y estrategias de apoyo psicológico para mejorar el bienestar del personal de enfermería en unidades críticas, especialmente durante crisis sanitarias de gran magnitud como la pandemia de COVID-19.

Vidotti et al. (2019) realizaron un estudio en Brasil con el objetivo de examinar la presencia del síndrome de Burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida en enfermería; siendo el enfoque de la investigación el cual se centró en comprender cómo el estrés laboral y las condiciones de trabajo afectan el bienestar mental y la calidad de vida del personal de enfermería, específicamente en relación con el síndrome de Burnout. El estudio adoptó un diseño descriptivo y correlacional, permitiendo analizar las relaciones entre diferentes variables y cómo estas influyen en la presencia del síndrome de Burnout; y el tipo, se trató de un estudio cuantitativo de corte transversal, lo que permitió recolectar datos en un momento específico para obtener una visión instantánea de la situación. El corte fue transversal y contó con 502 participantes, se utilizaron el Maslach Burnout Inventory, el Demand-Control-Support Questionnaire y el WHOQOL-BREF para recopilar datos sobre aspectos sociodemográficos, laborales y calidad de vida, los datos se analizaron con métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, incluyendo correlaciones de Spearman, los resultados indicaron que el 20,9% de los participantes experimentaban síndrome de Burnout, asociado con alta carga de trabajo, falta de control y escaso apoyo social, además, se observaron percepciones negativas de calidad de vida en diversos aspectos. El estudio concluyó que el síndrome de Burnout está relacionado con elevados niveles de estrés y una percepción reducida de calidad de vida en el personal de enfermería, estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones para reducir el estrés laboral y mejorar las condiciones de trabajo, así como el apoyo social, con el fin de mejorar la salud mental y la calidad de vida de los profesionales de enfermería.

Gutiérrez y Herrera (2018) realizaron un estudio en España con el objetivo de examinar la asociación entre el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal con los factores de estrés en el entorno laboral. El estudio fue observacional, descriptivo, transversal y prospectivo, con una muestra de 43 profesionales de enfermería del Hospital de Montilla. Se aplicaron el Maslach Burnout Inventory y la escala NSS para evaluar estresores laborales, utilizando análisis de correlación y pruebas t de Student. Los resultados mostraron una relación significativa entre el cansancio emocional y estresores como carga de trabajo y problemas interpersonales. La despersonalización se vinculó con incertidumbre en el tratamiento y preparación insuficiente. El estudio concluyó que los factores estresantes laborales están asociados con el desarrollo de síndrome de Burnout en enfermería.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales, regionales y locales**

Lindao (2023) llevó a cabo una investigación en Perú para determinar la presencia del síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Centro de Salud Corrales en Tumbes. Utilizaron una metodología de enfoque cuantitativo de carácter básico, con una muestra compuesta por 14 profesionales de enfermería. Se aplicaron entrevistas y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para la recolección de datos. Los resultados mostraron que el 62% de los participantes presentaba niveles bajos de síndrome de Burnout, mientras que el 21.3% y el 16.67% mostraron niveles medios y altos respectivamente. La dimensión más afectada fue la de realización personal, con un alto porcentaje entre los participantes. Por lo tanto, el estudio concluyó que el síndrome de Burnout está presente en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Corrales, aunque en diferentes niveles, subrayando la necesidad de estrategias para promover el bienestar emocional y la satisfacción laboral en este grupo. Se concluye que el nivel alto de síndrome de Burnout está presente en los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia.

Esto se manifiesta principalmente en la falta de energía, lo que a su vez dificulta la creación de un entorno laboral agradable para los pacientes y su desempeño profesional. Estos aspectos pueden tener un impacto en su bienestar emocional y su satisfacción en la profesión.

Quiñones (2022) realizó un estudio en Perú con el objetivo de analizar la relación entre la resiliencia y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencias de un Hospital Nacional en Lima durante el año 2022. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, aplicado, no experimental y correlacional, con un diseño de corte transversal. La muestra incluyó a 70 profesionales de enfermería a quienes se les administró el cuestionario Maslach Burnout Inventory y la escala de resiliencia ER-14. Los resultados mostraron que un 37.5% de los participantes con alta resiliencia también presentaban síndrome de Burnout, especialmente en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Por lo tanto, el estudio concluyó que, aunque la resiliencia puede mitigar el síndrome de Burnout, existe una relación significativa entre ambos en el contexto del personal de enfermería de servicios críticos como las emergencias hospitalarias.

Denis y Martínez (2021) realizaron un estudio en Perú con el objetivo de establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, Chincha; el estudio fue de tipo básico, con un enfoque descriptivo y correlacional, de carácter no experimental y de corte transversal. El instrumento utilizado fue el Maslach Burnout Inventory para evaluar el síndrome de Burnout y un cuestionario específico para medir el desempeño laboral. La muestra estuvo compuesta por 65 profesionales de enfermería a quienes se les aplicaron dos cuestionarios con variables de caracterización, los resultados revelaron que el 73.85% de los profesionales de enfermería no presentaba síndrome de Burnout, mientras que el 26.15% sí mostraba síntomas de dicho síndrome, en cuanto al desempeño laboral, el 23.08% se clasificó como deficiente, el 44.62%

como regular y el 32.31% como óptimo, por lo tanto, el estudio sugiere que existe una proporción significativa de profesionales de enfermería que experimentan síndrome de Burnout en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, aunque la mayoría de ellos no lo presenta. Se concluyó que, aunque una minoría del personal de enfermería presenta síntomas de Burnout. Este síndrome tiene un impacto negativo en el desempeño laboral, específicamente, los profesionales con Burnout tienden a tener un desempeño laboral clasificado como deficiente o regular, en comparación con aquellos sin Burnout, quienes tienen más probabilidades de ser clasificados como óptimos en su desempeño. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar programas de apoyo y prevención del Burnout para mejorar tanto el bienestar del personal de enfermería como la calidad del servicio que brindan en situaciones de emergencia.

Sarmiento et al. (2019) realizaron un estudio en Perú con el objetivo de describir la prevalencia del síndrome de Burnout entre el personal de salud que trabaja en el área de emergencia de un hospital público en Cusco. El estudio fue de diseño descriptivo transversal y analítico, con una muestra de 110 trabajadores que incluyó médicos, enfermeros, obstetras y personal técnico. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory para evaluar las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados revelaron que el 10% de la población estudiada presentaba síndrome de Burnout. Específicamente, los médicos mostraron una prevalencia del 16.3%, mientras que el personal de enfermería y obstetras presentó un 8.6%. No se encontraron casos de Burnout entre el personal técnico de enfermería. Además, se observó una mayor prevalencia del síndrome entre aquellos con contratos temporales y un tiempo de servicio de 1 a 10 años, así como en individuos de sexo masculino. Por lo tanto, el estudio concluyó que el síndrome de Burnout es un problema significativo en el personal de salud de emergencia, destacando la necesidad de intervenciones específicas para mitigar sus efectos.

## **2.2. Marco conceptual.**

### **Características sociodemográficas.**

El adjetivo "social" se refiere a aspectos relacionados con la sociedad, el conjunto de individuos que coexisten en un territorio bajo normas comunes, "Demográfico" está vinculado a la demografía, que es el estudio estadístico de las poblaciones humanas y su evolución a lo largo del tiempo. Los indicadores sociodemográficos reflejan la situación social de un grupo, recopilándose mediante encuestas, censos y registros oficiales. Estos datos incluyen características como edad, género, ocupación y nivel de ingresos, que definen la identidad de una población, sin embargo, es importante señalar que algunos sistemas aún no reconocen completamente la diversidad de género, en marketing, el análisis sociodemográfico, conocido como targeting, permite dirigir campañas hacia un grupo específico, ajustando estrategias para mejorar la efectividad de las campañas a lo largo del tiempo (Porto & all, 2022).

### **Características demográficas.**

Las características demográficas son atributos estadísticos de una población que incluyen edad, género, estado civil, nivel educativo, ocupación, ingresos y lugar de residencia, estas características permiten analizar las estructuras poblacionales y detectar tendencias a lo largo del tiempo (Pérez, 2019). La edad influye en aspectos sociales y económicos, como la participación laboral y las necesidades de salud. El género ayuda a identificar diferencias en roles y responsabilidades entre hombres y mujeres, el estado civil proporciona información sobre la dinámica familiar, mientras que el nivel educativo se relaciona con oportunidades laborales e ingresos, ocupación e ingresos reflejan la distribución de empleo y riqueza, y el lugar de residencia afecta el acceso a servicios y oportunidades económicas (Pérez, 2019), estos datos son esenciales para la planificación y formulación de políticas públicas que respondan a las necesidades de diversos grupos poblacionales.

## **Experiencia laboral.**

La experiencia laboral abarca las habilidades y conocimientos adquiridos por una persona en un puesto específico o durante un periodo determinado. No se limita al trabajo realizado, sino también a lo aprendido a partir de esa experiencia, es una variable clave en la contratación, ya que forma parte del perfil requerido para ciertos puestos; por ejemplo, un jefe de medios digitales en un periódico debería tener al menos cinco años de experiencia en el área, en el currículo. La experiencia laboral debe ir más allá de una lista de empleos previos, incluyendo detalles sobre tareas realizadas y logros alcanzados, es crucial porque ciertas habilidades solo se adquieren en el entorno laboral, a mayor experiencia en un campo específico, mayores oportunidades de avanzar en esa carrera, siendo así como la coordinación con otras áreas, además, recibir recomendaciones o críticas constructivas también contribuye al desarrollo profesional (Westreicher, 2020).

## **Situación laboral**

Los contratos son acuerdos entre partes que se clasifican en civiles, laborales, públicos y mercantiles. Los contratos civiles o privados se manejan en el ámbito personal y pueden ser unilaterales o bilaterales, gratuitos u onerosos, principales o accesorios, y reales, consensuales o solemnes. Los unilaterales son realizados por una sola parte, mientras que los bilaterales involucran a dos o más partes. Los gratuitos no requieren compensación, como las donaciones, mientras que los onerosos implican una contraprestación, como en la compraventa. Los contratos principales existen por sí mismos y los solemnes requieren una forma específica. Los contratos públicos involucran a la Administración Pública y se resuelven en la jurisdicción administrativa, mientras que los laborales, aunque privados, se rigen por la jurisdicción laboral. Los contratos mercantiles se centran en actos de comercio y son de carácter civil (Trujillo, 2020).

### **2.2.1. Síndrome de Burnout**

El síndrome de Burnout, inicialmente identificado en trabajadores con contacto directo al público, como señala la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos, surge de la exposición social. Sin embargo, puede manifestarse en cualquier ocupación cuando las expectativas laborales del trabajador difieren significativamente de la realidad diaria o cuando existen condiciones laborales estresantes, deterioradas o conflictivas. El síndrome de Burnout se entiende como una respuesta prolongada a las presiones socio-laborales que generan estresores emocionales. Herbert Freudenberger introdujo este término en los años 1970 para describir el impacto del estrés que supera los límites en entornos laborales, especialmente aquellos relacionados con el servicio directo al público (Pisconte, 2022).

#### **Dimensiones del Síndrome de Burnout**

##### **Agotamiento emocional**

El agotamiento emocional se caracteriza por el desgaste afectivo que lleva a la persona a perder interés y afecto hacia los demás, manifestándose en síntomas tanto somáticos como psicológicos (Fidalgo Vega, 2019). Este fenómeno también se observa en profesiones de la salud, donde las emociones se desgastan al enfrentar las dificultades emocionales de los pacientes (Fidalgo Vega, 2019).

Entre los indicadores de este tipo de agotamiento se encuentran el cansancio extremo y los sentimientos de desesperanza y desinterés, los cuales pueden indicar la necesidad de evaluación médica debido a su impacto en la salud (Barreto Osma, 2019).

## **Despersonalización**

La despersonalización implica el desarrollo de emociones negativas que llevan al individuo a adoptar una actitud cínica e irritable hacia los usuarios del servicio, lo cual puede afectar la calidad de la atención y la relación con el equipo de trabajo (Barreto Osma, 2019). Además, puede llevar a una desconexión del entorno, afectando las relaciones interpersonales y el sentido de la realidad (Flores Mamani et al., 2016).

## **Realización personal**

La realización personal se refiere a la disminución de la autoestima relacionada con la percepción del individuo sobre su desarrollo profesional y logros en el trabajo. Esta dimensión puede manifestarse en comportamientos como el absentismo y la evasión laboral, reflejando una incapacidad para soportar la presión y afectando la productividad (González, 2024).

## **Consecuencias del Burnout**

El burnout tiene repercusiones significativas en la salud física, emocional y conductual de los trabajadores. Los síntomas físicos incluyen malestar general, dolores de cabeza y problemas gastrointestinales, mientras que los síntomas emocionales y conductuales pueden manifestarse en desapego afectivo, irritabilidad, e incluso comportamientos auto-destructivos (García, 2023).

### **Síndrome de Burnout y Enfermería.**

Las enfermeras, debido a las demandas emocionales y físicas de su trabajo, son particularmente susceptibles al Burnout. Mantienen un contacto continuo con pacientes y enfrentan condiciones laborales estresantes como largos turnos y alta carga de trabajo, lo que aumenta su riesgo de desarrollar este síndrome (Macías, 2018).

## **Base teórica.**

Esta investigación se sostiene en el Modelo de Sistemas de Betty Neuman, este modelo se basa en la relación del individuo con el estrés, su respuesta a esta emoción y los factores reconstituyentes dinámicos, se puede dividir en los cuatro metaparadigmas de la enfermería: el entorno, el paciente, la acción del enfermero y la salud.

Dentro de este marco conceptual, el paciente se ve como un cliente compuesto por características innatas en un entorno específico, una persona, una familia, una comunidad e incluso un problema social quien desarrolla una serie de defensas para protegerse al interactuar con el entorno. Las líneas más externas son flexibles, mientras que la línea normal de defensa representa el límite del bienestar en reposo. Cuando las líneas de resistencia internas se rompen, el cliente experimenta un estrés significativo que puede amenazar todo el sistema; el paciente se ve como un núcleo de supervivencia con anillos concéntricos de defensa. El modelo de Neuman busca mantener intacto el sistema del cliente, protegiendo las líneas externas y promoviendo la flexibilidad del resto, para evitar un empeoramiento rápido debido a la enfermedad y el estrés ambiental (Sánchez Amador, 2021).

Los elementos que componen al paciente en este modelo son:

- Líneas de defensa flexible: la capa más externa que protege la línea normal.
- Línea normal de defensa: el nivel de normalidad sanitaria del cliente, el límite entre estar bien y no estarlo.
- Líneas de resistencia: protegen el sistema del desequilibrio y preservan el bienestar del paciente una vez que la línea normal se rompe.
- Núcleo: compuesto por los factores vitales que definen a la especie.

El paciente es una fuente dinámica de energía en constante intercambio con su entorno.

Existen estresores conocidos, desconocidos y universales, con distintos potenciales para desequilibrar al enfermo. El modelo de Neuman también pone énfasis en el entorno del paciente, esencial para el mantenimiento del equilibrio del sistema, define tres tipos de entornos: interno, externo y creado. El entorno interno se forma dentro del propio sistema del paciente. El entorno externo es el espacio físico donde se encuentra y el entorno creado es el mecanismo subconsciente generado por el paciente para sobrellevar su situación. En la práctica clínica, este modelo ayuda a los enfermeros a manejar los estresores potenciales de los pacientes, comprender la adversidad y actuar en consecuencia para mejorar el estado general del paciente; sin embargo, el modelo también enfrenta críticas, principalmente por la falta de clarificación de términos y la dificultad para diferenciar entre estresores interpersonales y extrapersonales (Amador, 2021).

### **Fundamentos principales del modelo.**

**Sistema cliente:** El modelo conceptualiza a los individuos como sistemas clientes que abarcan aspectos fisiológicos, psicológicos, socioculturales, de desarrollo y espirituales, estos aspectos interactúan entre sí y con el entorno, formando un sistema dinámico y complejo.

### **Líneas de defensa y resistencia:**

- **Línea de defensa flexible.** Actúa como la primera barrera de protección y puede adaptarse para defender al cliente contra factores estresantes.
- **Línea de defensa normal.** Refleja el estado de bienestar habitual del cliente.
- **Líneas de resistencia.** Se activan cuando la línea de defensa normal es sobrepasada y trabajan para restaurar el equilibrio del sistema (Gómez Tovar, 2016).

**Factores estresantes.** Estos pueden ser intrapersonales, interpersonales o extrapersonales y tienen el potencial de desestabilizar el sistema cliente, afectando su equilibrio y bienestar.

### **Prevención primaria, secundaria y terciaria:**

- **Prevención primaria.** Consiste en acciones destinadas a proteger al cliente del estrés antes de que se presente.
- **Prevención secundaria.** Incluye intervenciones para tratar y mitigar los efectos del estrés una vez que ha ocurrido.
- **Prevención terciaria.** Se enfoca en mantener y mejorar el nivel de salud y evitar la recurrencia del estrés.

### **Metaparadigmas del Modelo de Neuman:**

1. **Persona:** Neuman ve a la persona como un sistema abierto que está en constante interacción con su entorno. La persona está compuesta por variables que influyen y son influenciadas por su estado de salud.
2. **Entorno:** El entorno comprende factores internos y externos que pueden afectar al sistema cliente. Estos factores estresantes pueden ser físicos, sociales, culturales, emocionales o espirituales.
3. **Salud:** La salud es concebida como un continuo que va desde el bienestar óptimo hasta la muerte. El objetivo es mantener la estabilidad y la homeostasis del sistema cliente.
4. **Enfermería:** La función de la enfermería es identificar y evaluar los factores estresantes, y asistir al cliente en el fortalecimiento de sus líneas de defensa y resistencia mediante intervenciones preventivas en todos los niveles (primario, secundario y terciario). (García García, 2015).

### **Aplicación del modelo en la investigación del Burnout.**

El síndrome de Burnout en profesionales de enfermería es un claro ejemplo de cómo el estrés crónico puede perturbar el equilibrio del sistema cliente, usando el Modelo de Sistemas de

Neuman, tu investigación puede abordar varios aspectos clave para entender y manejar esta problemática. (Bambula, 2016).

**Identificación de factores estresantes.** El primer paso es identificar los factores que contribuyen al Burnout. Estos pueden ser intrapersonales, como la autopercepción y las expectativas personales; interpersonales, como los conflictos con colegas, supervisores y pacientes; y extrapersonales, como las condiciones laborales, las políticas organizacionales y los recursos disponibles (Roa Lizcano & all, 2020).

**Evaluación de líneas de defensa y resistencia.** Es crucial analizar cómo el estrés crónico está afectando las líneas de defensa y resistencia de los profesionales de enfermería, esto incluye evaluar cómo responden a los factores estresantes, qué mecanismos de afrontamiento emplean y si las líneas de defensa normales están siendo sobrepasadas, lo que podría manifestarse en un aumento del ausentismo o una disminución de la productividad (Frett, 2013).

**Intervenciones preventivas.** Basado en el Modelo de Neuman, se deben desarrollar estrategias preventivas en tres niveles.

- **Prevención primaria.** Implementa estrategias para prevenir el estrés laboral antes de que se convierta en un problema. Esto puede incluir la capacitación en manejo del estrés mediante talleres y programas de entrenamiento, así como la creación de un ambiente de trabajo saludable que promueva un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y fomente un entorno de apoyo y colaboración.
- **Prevención secundaria.** Proporciona apoyo y tratamiento a aquellos que ya muestran síntomas de Burnout. Esto puede incluir intervenciones terapéuticas como el acceso a servicios de consejería y apoyo psicológico, y programas de bienestar que ofrezcan actividades como sesiones de meditación, ejercicio físico y apoyo nutricional.

- **Prevención terciaria.** Ayuda a los profesionales de enfermería a recuperarse del Burnout y evitar su recurrencia. Las estrategias pueden incluir programas de reintegración y recuperación que ofrezcan planes de trabajo personalizados y apoyo continuo, así como monitoreo regular para detectar signos tempranos de recurrencia y permitir una intervención oportuna (Cortés Muñoz , 2016).

**Evaluación del sistema cliente.** La investigación debe comenzar con una evaluación integral de los profesionales de enfermería como sistemas clientes. Esto incluye variables fisiológicas, como indicadores de estrés físico; psicológicas, como niveles de ansiedad y agotamiento emocional; socioculturales, como la carga de trabajo y el apoyo social; de desarrollo, como la fase de la carrera profesional; y espirituales, como el sentido de propósito y satisfacción personal en el trabajo. (Rodríguez Campo, 2011).

### **Implementación y evaluación de las estrategias.**

#### **Fase de implementación.**

En la fase de implementación, se deben seguir varios pasos clave para asegurar que el Modelo de Sistemas de Neuman y las estrategias de prevención sean efectivamente aplicados. Primero, es esencial capacitar al personal, especialmente a los supervisores y líderes de equipo, sobre el Modelo de Sistemas de Neuman y las estrategias preventivas diseñadas. Esta capacitación debe enfocarse en proporcionarles una comprensión profunda del modelo y en cómo aplicarlo para gestionar el estrés y el Burnout en sus equipos (Asana, 2024).

En segundo lugar, se debe desarrollar protocolos claros para la identificación y manejo del estrés y el Burnout. Estos protocolos deben ofrecer directrices precisas sobre cómo detectar signos de estrés y Burnout, así como pasos a seguir para abordar estos problemas de manera efectiva y oportuna.

Finalmente, es crucial integrar estas prácticas en la cultura organizacional, fomentar una cultura de apoyo y bienestar puede lograrse a través de la comunicación abierta y el ejemplo desde la dirección. La dirección debe promover activamente una cultura que valore el bienestar de los empleados y apoye las estrategias preventivas (Asana, 2024).

### **Fase de evaluación.**

En la fase de evaluación, se debe enfocar en medir el éxito de las estrategias implementadas. Primero, es necesario definir indicadores de éxito que permitan evaluar la efectividad de las intervenciones, estos indicadores pueden incluir la reducción en los niveles de estrés reportados, una disminución en el ausentismo y una mejora en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (Asana, 2024).

A continuación, se debe recolectar datos mediante encuestas, entrevistas y análisis de datos de salud ocupacional, estas herramientas proporcionarán información valiosa sobre cómo las estrategias están afectando a los empleados y qué áreas necesitan ajustes.

Por último, se deben realizar ajustes y mejoras continuas basados en los datos recopilados, evaluar los resultados permitirá identificar áreas de mejora y adaptar las estrategias preventivas para hacerlas más efectivas, asegurando así una evolución constante del enfoque preventivo (Asana, 2024).

### **2.3. Definición de términos.**

Síndrome de Burnout: Se refiere a la respuesta del personal de enfermería frente al agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, medidas a través de la escala de Maslach (Formica et al., 2015).

Agotamiento Emocional: Descripción del agotamiento de recursos emocionales debido a la interacción constante con pacientes, afectando la capacidad de ofrecer más en términos emocionales (Enrique Jimenez, 2007).

Baja Realización Personal: Percepción negativa de uno mismo en relación con el trabajo, influenciada por la intensidad de las interacciones con pacientes (Rodríguez Jarabo, 2016).

Enfermeros Emergencistas: Profesionales que brindan atención crítica y urgente en situaciones de emergencia, expuestos a riesgos físicos y emocionales significativos (Asde, 2019).

## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **3.1 Descripción del lugar de ejecución.**

El trabajo científico se llevará a cabo en el Servicio de Emergencia de un hospital ubicado en la ciudad de Lima, específicamente en el distrito de San Borja. Este hospital es una institución de referencia dentro del sistema de salud del Ministerio de Salud, que cuenta con una amplia infraestructura y diversos servicios médicos. El hospital dispone de varias áreas y servicios, entre los que se incluyen la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), el área de maternidad, la sala de cirugía, y el laboratorio clínico, la investigación se centrará en el Servicio de Emergencia, que es una de las áreas clave del hospital debido a su función crítica en la atención de pacientes con condiciones médicas urgentes. El Servicio de Emergencia del hospital está equipado para manejar una amplia gama de emergencias médicas, desde traumatismos y enfermedades agudas hasta situaciones críticas que requieren atención inmediata, este servicio opera las 24 horas del día y está compuesto por un equipo multidisciplinario de médicos, enfermeras y personal de apoyo, que trabajan en conjunto para proporcionar atención rápida y efectiva a los pacientes en situaciones de emergencia. La investigación se llevará a cabo durante el año 2024, lo que permitirá una evaluación exhaustiva y oportuna del impacto de las estrategias de afrontamiento del estrés en la prevención del síndrome de Burnout entre los profesionales de enfermería en este entorno. El servicio de emergencia de este hospital es una unidad crucial que proporciona atención médica de urgencia a pacientes que requieren tratamiento inmediato debido a lesiones, enfermedades graves o situaciones críticas. Este servicio opera las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y su equipo multidisciplinario de profesionales de la salud, que incluye médicos, enfermeros, paramédicos y personal de apoyo, trabaja en estrecha colaboración para evaluar, estabilizar y tratar a los pacientes en situaciones

de emergencia. El Servicio de Emergencia suele estar equipado con áreas de triaje para la clasificación de pacientes según la gravedad de su condición, salas de emergencia, unidades de cuidados intensivos, laboratorios y equipos médicos avanzados para garantizar una atención rápida y efectiva. Además, es común que el personal de enfermería desempeñe un papel fundamental en la administración de cuidados de emergencia, seguimiento de tratamientos y apoyo emocional a los pacientes y sus familias. El Servicio de Emergencia es un componente esencial en el sistema de atención médica, y su eficacia y calidad son fundamentales para el bienestar de los pacientes en situaciones críticas. La investigación se centrará en los profesionales de enfermería que trabajan en este entorno, ya que desempeñan un papel crucial en la prestación de atención de alta calidad en momentos de urgencia.

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. Población.**

La población de estudio estará compuesta por los Licenciados en Enfermería que trabajan en el área de emergencia del hospital de Lima, lo cual suma un total de 82 profesionales durante el período de 2023.

#### **3.2.2. Muestra.**

Se determina el tamaño de muestra por la aplicación de la fórmula estadística para poblaciones conocidas, con 95% de confianza que es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 p \cdot q}$$

Donde.  $Z = 1.96$  (95% confianza)  $= (1.96)^2 = 3,8416$

$p = 0.1$  probabilidades de éxito o proporción esperada

$q = 0.9$  probabilidad de fracaso

$N = 82$  Total de la población

$E = \text{Error de muestreo } 5\% = (0.05)^2 = 0,0025$

Ejecución:

$$Z^2 p \cdot q \cdot N$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$E^2 (N-1) + Z^2 p \cdot q$$

$$(1,96)^2 (0,1) (0,9) 82$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(0,05)^2 (82-1) + (1,96)^2 (0,1) (0,9)$$

$$3,8416 \times 0,1 \times 0,9 \times 82$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$0,0025 \times 81 + 3,8416 \times 0,1 \times 0,9$$

$$28,351008$$

$$28,351008$$

$$n = \frac{\quad}{\quad} = \frac{\quad}{\quad} =$$

$$0,0025 \times 81 + 0,345744$$

$$0,548244$$

$$n = 52$$

La muestra estará conformada por 52 Licenciados de Enfermería

### 3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión.

#### 3.2.3.1 Criterios de inclusión

- Licenciados de Enfermería que acepten participar en el estudio firmando el consentimiento informado
- Licenciados que tengan al menos 3 meses de antigüedad laboral

### **Criterios de exclusión.**

- Licenciados que no estén trabajado en el área de Emergencia del Hospital de Lima durante el periodo de recolección de datos

### **3.2.4 Tipo y diseño de investigación**

Se llevará a cabo un estudio de tipo básico, siguiendo la definición de Hernández, Fernández y Baptista, quienes afirman que “una vez que se precisa el planteamiento del problema, el nivel de investigación, y se formula o no la hipótesis, el investigador debe responder a la pregunta de investigación de manera práctica” (Hernández, 2016). En este sentido, el tipo de investigación básica se elige porque se busca comprender y explorar un fenómeno sin necesariamente aplicar los resultados de manera inmediata.

En cuanto al enfoque metodológico, se utilizará un enfoque cuantitativo, siguiendo las recomendaciones de Smith (2020), debido a que este enfoque permite recopilar datos cuantitativos que se pueden analizar estadísticamente para obtener resultados objetivos y medibles.

El diseño del estudio será no experimental, siguiendo las pautas de Johnson (2018), ya que no se realizarán manipulaciones activas de variables independientes. Además, se utilizará un diseño de corte transversal, según la sugerencia de Creswell (2014), para recopilar datos en un solo punto en el tiempo y observar las relaciones entre variables en ese momento.

Por último, se empleará tipo de estudio correlacional, como lo propone Babbie (2017), porque el objetivo es determinar si existe una relación entre variables sin establecer una relación causal, esto permitirá explorar asociaciones entre variables de interés sin manipularlas

### **3.2.5 Formulación de hipótesis**

**Hipótesis general:**

**Ha:** Existe relación entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia de un hospital de Lima 2024

**Ho:** No existe relación entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia de un hospital de Lima 2024

**Hipótesis específica:**

H1: Las características sociodemográficas del personal de enfermería están relacionadas con la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de Burnout en el hospital de Lima 2024.

H2: Las características sociodemográficas del personal de enfermería están relacionadas con la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout en el hospital de Lima 2024.

H3: Las características sociodemográficas del personal de enfermería están relacionadas con la dimensión de realización personal en el trabajo del síndrome de Burnout en el hospital de Lima 2024.

### **3.2.6 Identificación de variables**

**Variable 1:** Características Sociodemográficas

**Variable 2:** Síndrome de Burnout

### **3.2.7 Operacionalización de variables**

### Operacionalización de variables

<b>Variab</b> les	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escalas de medición</b>
Características Sociodemográficas	El estrés laboral varía según la persona, pero las causas comunes incluyen carga de trabajo excesiva, funciones indefinidas, condiciones laborales adversas, gestión deficiente y temores profesionales. (Linda J. Vorvick, 2022)	Se aplicará un cuestionario de datos sociodemográficos con 6 preguntas de alternativas múltiples.	● Características Sociales	Experiencia Laboral Tipo de contrato	Nominal
			Características Demográficas	Edad Sexo Estado Civil Numero de Hijos	Nominal
<b>Variab</b> les	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escalas de medición</b>
Síndrome de Burnout	Este estado de agotamiento, conocido como síndrome de Burnout, se	Es una respuesta a los factores estresantes interpersonales en el entorno laboral donde las relaciones excesivas con	● Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cansancio emocional.</li> <li>● Sentimientos de desesperanza y desinterés.</li> <li>● Agotamiento físico.</li> </ul>	Ordinal: Alto: 54 a 27 Medio: 26 a 19 Bajo: 18 a 0

	<p>manifiesta en un cansancio extremo que afecta tanto el cuerpo como la mente, surge como consecuencia de una exposición prolongada al estrés y la presión en el entorno laboral, donde las demandas constantes y las interacciones interpersonales intensas contribuyen a un desgaste emocional y físico significativo (García, 2022).</p>	<p>las personas que reciben servicios conducen a cambios negativos en las actitudes y el comportamiento hacia estas personas. Se medirá con el Cuestionario de Mashlash Inventory.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Despersonalización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Respuesta negativa hacia uno mismo.</li> <li>● Trato impersonal.</li> <li>● Actitudes negativas con los demás.</li> <li>● Falta de preocupación por los demás.</li> </ul>	<p>Ordinal: Alto: 30 -10 Medio: 9 - 7 Bajo: 6 a 0</p>
		<p><b>Baremos:</b> Agotamiento Emocional (AE) Puntajes Bajos (0-20). Puntajes Moderados (21-30). Puntajes Altos (31-50). Despersonalización (DP) Puntajes Bajos (0-10) Puntajes Moderados (11-20) Puntajes Altos (21-30) Realización Personal (RP) Puntajes Bajos (0-25) Puntajes Moderados (26-35) Puntajes Altos (36-50)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Realización Personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Autoconcepto.</li> <li>● Respuesta negativa al trabajo.</li> <li>● Positividad.</li> <li>● Relaciones interpersonales.</li> </ul>	<p>Ordinal: Alto: 48 a 40 Medio: 39 a 31 Bajo: 30 a 0</p>

### **3.2.8. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.2.8.1 Técnica**

Se aplicará la encuesta que, según Sandra Luz Hernández Mendoza, define que se realiza un trabajo de investigación. Es necesario considerar los métodos, las técnicas e instrumentos como aquellos elementos que aseguran el hecho empírico de la investigación (Hernández Mendoza, 2020).

#### **3.2.8.2. Instrumento**

Se aplicará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) consta de 22 ítems con respuestas en una escala de Likert de 7 opciones en relación con la frecuencia con la que se experimentan ciertas sensaciones relacionadas con el trabajo y con una puntuación posible de 0 a 6 para cada ítem. El cuestionario tiene tres dimensiones: cansancio emocional (CE) con 9 ítems, despersonalización (DP) con 5 ítems, y logro personal (LP) con ocho ítems, en contraste con los dos componentes previos, en esta última dimensión los valores bajos son indicativos del síndrome de Burnout (Gil-Monte y Peiró, 1999).

La parte inicial de este cuestionario es un conjunto de datos sociodemográficos que han sido organizadas por las autoras.

El Inventario de Maslach Burnout (Anexo B) consta de presentación, instrucciones, datos sociodemográficos 22 ítems con escala de valoración del 0 al 6:

Nunca 0

Pocas veces al año o menos 1

Una vez al mes o menos 2

Unas pocas veces al mes 3

Una vez a la semana 4

Pocas veces a la semana 5

Todos los días 6

Según Maslach y Jackson los índices de confiabilidad son de 0.90 para Agotamiento Emocional, 0.71 para Realización Personal y 0.79 en Despersonalización, con una consistencia interna para todos los ítems de 0.80; así mismo, estos investigadores para validar el instrumento han realizado estudios factoriales en donde se define una estructura tridimensional que apunta a las dimensiones del síndrome de Burnout; es decir, que el instrumento mide realmente lo que la variable en estudio quiere medir. Este tipo de validez factorial es apoyado por estudios de validez convergente, llevados a cabo por los mismos investigadores. Por otra parte, estudios nacionales analizan el MBI y muestra resultados del coeficiente Alfa de Cronbach de 0.78 para la dimensión de cansancio emocional, 0.71 para la 37 dimensión de despersonalización y 0.76 para la dimensión de realización personal, con lo cual resulta confiable utilizar el MBI para el presente estudio. Según Laura Hidalgo, define que la validez en la investigación cualitativa se refiere a la precisión con la que los hallazgos representan la realidad y si los conceptos desarrollados capturan fielmente la experiencia humana (Hidalgo, 2016).

### **3.2.8.3. Validez y confiabilidad**

#### **3.2.8.3.1. Validez:**

Para efectos del presente estudio, las autoras llevaron a cabo el proceso de validación con la opinión de cinco expertos en el campo, cada uno con su grado o especialidad particular. Los expertos se especializaban en áreas relacionadas, sus evaluaciones fueron positivas, lo que llevó a la validación del instrumento con un resultado de validez según el método de Aiken.

### **3.2.8.3.2. Confiabilidad:**

Con el fin de determinar la confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con un grupo de 20 enfermeras que no formaron parte de la muestra principal. Se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach.

### **3.2.9 Proceso de recolección de datos**

Para llevar a cabo el proyecto, se implementarán las siguientes medidas relacionadas con el consentimiento informado:

Se solicitará a los participantes que acepten participar de la investigación, firmar el consentimiento informado.

Se coordinará con la dirección del hospital a fin de obtener el permiso para la ejecución del proyecto, así mismo con la Enfermera Jefe del Departamento de Enfermería, Jefa del Servicio de Emergencia. Se cumplirán las acciones propuestas en el cronograma de trabajo. Se encuesta a las enfermeras del Servicio de emergencia al iniciar o culminar su turno de trabajo.

### **3.2.10 Proceso y Análisis de Datos**

- La información obtenida será ubicada en la base de datos en el programa estadístico SPSS versión 25.00.
- Se elaborarán los resultados y presentarán en tablas estadísticas de frecuencias y porcentajes.

### **3.2.11 Consideraciones éticas:**

Los principios éticos considerados para el estudio serán el principio de beneficencia, de no maleficencia, autonomía y justicia.

- a) **Beneficencia:** Todas las participantes del estudio recibirán un beneficio, estos consisten en la aplicación de un programa para contribuir con la salud física, mental y psicológica

del profesional de enfermería para la prevención y tratamiento del síndrome de Burnout y a la vez un mejor rendimiento laboral para una atención de calidad al usuario.

- b) **No maleficencia:** El estudio se desarrollará sin perjudicar la integridad física, psicológica y social de la población en estudio, así mismo se protegerá la información personal y sus derechos individuales.
- c) **Autonomía:** El personal profesional de enfermería participará en este estudio de forma voluntaria a través del consentimiento informado, sin coerción o influencia indebida.
- d) **Justicia:** Se informará a los participantes sobre los beneficios de la investigación, toda la población sujeta de estudio tendrá la misma oportunidad de participar en la investigación, sin discriminación de raza, etnia, edad, nivel económico. Los criterios de exclusión no repercutirán en la elección de su participación.

## Capítulo IV

### Aspectos administrativos

#### 4.1. PRESUPUESTO

REMUNERACIONES	PRECIO UNIDAD	TOTAL
- Asesor	S/ 600.00	S/ 800.00
- Estadista	200.00	200.00
- Digitadora (dos meses)	200.00	400.00
Sub Total (1)		S/ 1400.00
MATERIALES DE ESCRITORIO	PRECIO UNIT.	TOTAL
- Lapiceros diversos (12 Unid.)	S/ 2.00 10.00	S/ 30.00 10.00
- Plumón (1 estuche)	100.00	300.00 30.00
- Tinta de Impresora (3 Unid.)	5.00	
Sub Total (2)		S/ 370.00
MATERIALES DE IMPRESIÓN	PRECIO UNIT.	TOTAL
- Papel bond de 75 gr. (2 millares)	15.00	S/ 40.00
Sub Total (3)		S/ 70.00
TOTAL (1+2+3)		S/ 1810.00

#### 4.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2022				2023	
	A	S	O	N	D	E
1. Elaboración del proyecto	X	X				
2. Aprobación del proyecto			X			
3. Aplicación del instrumento				X		
4. Sistematización de datos					X	
5. Revisión general					X	
6. Presentación final					X	X
7. Sustentación						X

## Referencias bibliográficas

- Amador, S. A. (2021). *El Modelo de Sistemas de Neuman: qué es y qué explica sobre los pacientes*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>
- Asana, T. (2024). *¿Qué es un plan de implementación? Descubre cómo crear uno en tan solo 6 pasos*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/implementation-plan>
- Asde. (2019). *Enfermería en Urgencias*. Obtenido de <https://www.generalasdeformacion.com/blog/enfermeria-en-urgencias-que-es-actividades-y-funciones/>
- Bambula, F. D. (2016). *LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT*. Obtenido de [http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2016000100009](http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2016000100009)
- Barreto Osma, D. A. (2019). *Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v23n1/2389-7066-reus-23-01-30.pdf>
- Bittar, M. C. (2018). *INVESTIGACIÓN SOBRE BURNOUT Y ESTILOS DE PERSONALIDAD EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS*. Obtenido de [https://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915\\_2.pdf](https://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915_2.pdf)
- Blanca Gutiérrez, J., & Arias Herrera, A. (2018). *Síndrome de Burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España*. Obtenido de <http://www.index-f.com/reu/15/030044r.php>
- Blanch Rivas, J. (2018). *Dimensión psicosocial del trabajo*. Obtenido de [https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/78829/2/Psicolog%C3%ADa%20social%20del%20trabajo%20y%20las%20relaciones%20laborales\\_M%C3%B3dulo%201\\_Dimensi%C3%B3n%20psicosocial%20del%20trabajo.pdf](https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/78829/2/Psicolog%C3%ADa%20social%20del%20trabajo%20y%20las%20relaciones%20laborales_M%C3%B3dulo%201_Dimensi%C3%B3n%20psicosocial%20del%20trabajo.pdf)
- CALLE QUIÑAJÓ, H. C. (2020). *NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DEL HOSPITAL MUNICIPAL BOLIVIANO HOLANDÉS, EL ALTO,*

*GESTIÓN 2020*. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM-1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carvajal Góez, A. M., & Bedoya Jiménez, M. A. (2022). *Síndrome de Burnout en auxiliares de enfermería durante la pandemia del COVID-19*. Obtenido de <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/CYA/article/view/4492/3718>

Cortés Muñoz , F. (2016). *Cuidados de enfermería* . Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412016000100004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000100004)

Denis Marly , R. E., & Martínez Albornoz, M. Á. (2021). *SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA–2021*. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1068/3/Miguel%20%20c3%81ngel%20Mart%20adnez%20Albornoz.pdf>

Enrique Jimenez, A. (2007). *La comunicación empresarial en situacion de crisis*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4142/aej1de1.pdf>

Fidalgo Vega , M. (2019). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o Burnout*. Obtenido de [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_704.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf)

FLORES MAMANI, E., & all, e. (2016). *LAS HABILIDADES SOCIALES Y LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449849320001.pdf>

Flores Mamani, E., & all, e. (2016). *Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682016000200001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682016000200001&script=sci_arttext)

Formica, N., & all, e. (2015). *Síndrome de Burnout*. Obtenido de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/10155/formica-natal.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10155/formica-natal.pdf)

Frett, N. (2013). *Control Interno*. Obtenido de <https://www.auditool.org/blog/control-interno/sistema-tres-lineas-de-defensa-en-gestion-de-riesgos-y-control>

García García, M. C. (2015). *Metaparadigma, modelo y teoría en Enfermería*. Obtenido de <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/metaparadigma-modelo-y-teoria-en-enfermeria/>

GARCÍA, J. (2023). *¿Qué es el síndrome de Burnout?* Obtenido de <https://www.20minutos.es/salud/medicina/vuelta-vacaciones-sindrome-Burnout-peligros-salud-4999222/>

Gómez Tovar, L. O. (2016). *Cuidados de enfermería basados en evidencia y modelo de Betty Neuman*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412016000100004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000100004)

González, P. (2024). *Las claves para lograr realizarte en la vida, según la psicología*. Obtenido de <https://www.gq.com.mx/articulo/como-lograr-la-realizacion-personal-en-la-vida>

Helena De Bortoli Cassiani, S., & all, e. (2020). *La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7213064/>

Hernández Mendoza, S. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. 3.

Hernández, F. B. (2016). *Diseño de Investigación*. Obtenido de <https://proyectoseducativoscr.wordpress.com/elaboracion-del-ante-proyecto/capitulo-iii-marco-metodologico-de-la-investigacion/3-2-diseno-de-investigacion/>

Herrera, G. R., & all, e. (2007). *Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821005.pdf>

Hidalgo, L. (2016). *Confiabilidad y Validez*. Obtenido de <http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>

Irarrázabal, R. A., & all, e. (2022). *Burnout académico como factor predictivo del riesgo suicida en estudiantes de enfermería*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962022000100005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962022000100005)

Linda J. Vorvick, M. (2022). *Causas de estrés laboral*. Obtenido de <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>

LINDAO GUERRA, L. A. (2023). *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud de Corrales Tumbes – 2022*. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64048/TESIS%20-%20LINDAO%20GUERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Macías, A. B. (2018). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales*. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632018000200136](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000200136)

Matute Movilla, L. V., & Sánchez Romero, M. F. (2018). *Síndrome de Burnout académico en el programa de Derecho de la Fundación*. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4445/Proyecto%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Molina de Colmenares, N. (2006). *El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio*. Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1011-22512006000200010&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1011-22512006000200010&script=sci_arttext)

Molina de Colmenares, N., & all, e. (2006). *Clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio*. Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1011-22512006000200010&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1011-22512006000200010&script=sci_arttext)

Pari, D. (2023). *Moquegua es la región donde mejor se vive*. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/2023/10/05/moquegua-es-la-region-donde-mejor-se-vive-apurimac-madre-de-dios-inei-lrnd-446040>

Pisconte Bendezu, M. A. (2022). *Síndrome de Burnout y resiliencia en enfermeros e emergencias del hospital regional de Ica, 2022*. Obtenido de

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7472/T061\\_70270123\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7472/T061_70270123_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Porto, J. P., & all, e. (2022). *SOCIODEMOGRÁFICO*. Obtenido de

<https://definicion.de/sociodemografico/>

Quiñones Berna, E. N. (2022). *Resiliencia y síndrome de Burnout en personal de enfermería en emergencias de un hospital nacional de Lima, 2022*. Obtenido de

[https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8139/T061\\_48073603\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8139/T061_48073603_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, S. C. (2001). *El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional*. Obtenido

de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152001000100004](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004)

Rendón Montoya, M. S. (2020). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización*. Obtenido de

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300479](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479)

Rios Ambrosio, M. (2020). *Síndrome de Burnout y afrontamiento en el personal de enfermería*.

Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/109651>

Roa Lizcano, K. T., & all, e. (2020). *Instrumento de identificación de factores estresantes percibidos por pacientes en unidad de cuidados intensivos*. Obtenido de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192020000300006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000300006)

Rodríguez Campo, V. (2011). *Enfermería basada en la evidencia y gestión del cuidado*. Obtenido de

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412011000400020](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000400020)

Rodriguez Jarabo, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral*. Obtenido de

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2C%20Beatriz.pdf>

Sánchez Amador, S. A. (2021). *El Modelo de Sistemas de Neuman: qué es y qué explica sobre los pacientes*. Obtenido de <https://psicologiyamente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>

Sarmiento Valverde, G. S. (2019). *Burnout en el servicio de emergencia de un hospital*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011)

Sarmiento Valverde, G. S. (2019). *Burnout en el servicio de emergencia de un hospital*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011)

Trujillo, E. (2020). *Tipos de contratos*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-contratos.html>

Valverde, G. S. (2019). *Burnout en el servicio de emergencia de un hospital*. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011)

Vásquez Moran, B. A., & all, e. (2023). *Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería*. Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/download/285/265>

Vidotti, V., & all, e. (2019). *Síndrome de Burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412019000300011&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412019000300011&script=sci_arttext)

Westreicher, G. (2020). *Experiencia laboral*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>

## **Apéndice**

## Anexo A: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### INFORMACIÓN GENERAL

Hola, soy LIC. PUMA BENAVENTE STEPHANY NAOMY, LIC. DAVILA APUELA SUSY BINILLIN pertenezco al Programa de Segunda Especialidad en emergencias y Desastres de la Universidad Peruana Union con sede en la ciudad de Lima en Perú. Es por ello que te agradezco los 20 minutos que te va a llevar a cumplimentar la siguiente encuesta que tiene dos partes: La primera es recabar datos sociodemográficos sobre usted. La segunda es indagar sobre el síndrome de Burnout.

A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. Le pedimos su colaboración respondiendo como sienta, es decir, la que más crea que se ajusta a su respuesta. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y no deje casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de tus datos como el anonimato en el estudio:

#### I. Datos sociodemográficos

a. Sexo  Hombre  Mujer

b. ¿Qué edad tiene? \_\_\_\_\_

c. Estado civil:

Soltero (a)

Casado (a)

Separado (a)

Viudo (a)

Divorciado (a)

d. Hijos:  No  Sí: ¿Cuántos?: \_\_\_\_\_

e. ¿Cuántos años de experiencia laboral: \_\_\_\_\_

f. Situación laboral

Nombramiento provisional

Nombramiento ocasional

Nombramiento definitivo

### Apéndice B: Validez del Instrumento

ITEMS	N° DE JUEZ					P
	1	2	3	4	5	
1. El instrumento responde al planteamiento del problema	1	1	1	1	1	1.00
2. El instrumento responde a los objetivos a investigar	1	1	1	1	1	1.00
3. Las preguntas planteadas miden al problema planteado	1	1	1	1	1	1.00
4. La estructura que presenta el instrumento es secuencial	1	1	1	1	1	1.00
5. Los términos utilizados son comprensibles	1	1	1	1	1	1.00
6. Las preguntas son claras	1	1	1	1	1	1.00
7. El número de preguntas es adecuado	1	1	1	1	1	1.00

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar características sociodemográficas y síndrome de Burnout, el mismo será aplicado a enfermeras del Servicio de Emergencia de un hospital de la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual: 24 Octubre 2023.

Nombres y Apellidos del Juez: Miriam Amparo Delgado Saldívar

Institución donde labora: Essalud. Yanahuara

Años de experiencia profesional o científica: 42 años

  
**Firma del Juez.**

Lic. Miriam Delgado Saldívar  
C.E.P. 12.115  
Hospital Yanahuara



**LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

(Versión 1.1)

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

DIMENSION	N°	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CANSANCIO EMOCIONAL	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
	8	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
DESPERSONALIZACION	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
	16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
	5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	10	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
	11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
REALIZACION PERSONAL	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		
	21	Me parece que los pacientes me culpajn de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
	4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
	11	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		
	17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X		X		X		X		
	19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		

<sup>1</sup> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem. <sup>2</sup> El ítem tiene relación con el constructo (síndrome de Burnout en Enfermeros del Servicio de Emergencia)

<sup>3</sup> Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto <sup>4</sup> El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

*[Handwritten Signature]*  
 Luzmila Domínguez Velasco  
 E.P. 7244 - Área de  
 Emergencia - Hospital  
 General de  
 Guayaquil

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar características sociodemográficas y síndrome de Burnout, el mismo será aplicado a enfermeras del Servicio de Emergencia de un hospital de la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 2

Fecha actual: 19 - 10 - 2023

Nombres y Apellidos del Juez: Tathiana Revilla Chirinos

Institución donde labora: Essalud - Yonahua

Años de experiencia profesional o científica: 6 años

  
Tathiana Revilla Chirinos  
LIC. EN ENFERMERÍA  
C.E.P. 86466

**Firma del Juez.**



**LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE : MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**  
(Versión 1.1)

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

DIMENSIÓN	Nº	Items	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CANSANCIO EMOCIONAL	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
	8	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
DESPERSONALIZACION	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
	16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
	5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	10	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
	11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		
	21	Me parece que los pacientes me culpaban de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
REALIZACION PERSONAL	4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
	12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		
	17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X		X		X		X		
	19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		
			X		X		X		X		

<sup>1</sup> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.      <sup>2</sup> El ítem tiene relación con el constructo (síndrome de Burnout en Enfermeros del Servicio de Emergencia)

<sup>3</sup> Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto      <sup>4</sup> El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

  
**Tatiana Revilla Chirinos**  
 LIC. EN ENFERMERIA  
 C.E.R. 36466

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar características sociodemográficas y síndrome de Burnout, el mismo será aplicado a enfermeras del Servicio de Emergencia de un hospital de la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: *Maslach Burnout Inventory* (MBI), el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 20 - 10 - 2023

Nombres y Apellidos del Juez: María Elena Torreblanca

Institución donde labora: EsSalud - Yanahuara

Años de experiencia profesional o científica: 40 años

  
.....  
María Elena Torreblanca Z.  
**Firma del Juez**  
EsSalud Hospital III Yanahuara

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?  
SI (X) NO ( )

Observaciones \_\_\_\_\_  
1 0

Sugerencias: \_\_\_\_\_

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?  
SI (X) NO ( )

Observaciones \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?  
SI ( ) NO (X)  
1→0 0→1

Observaciones \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?  
SI ( ) NO (X)

Observaciones \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?  
SI (X) NO ( )

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?  
SI (X) NO ( )

Observaciones \_\_\_\_\_

Observaciones \_\_\_\_\_

Sugerencias: \_\_\_\_\_

Fecha: 20-10-2023

Valido por: \_\_\_\_\_  


LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE : MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSION	Nº	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CANSANCIO EMOCIONAL	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X	X	X		X		X		
	8	Siento que mi trabajo me está desgastando	X	X	X		X		X		
	13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
DESPERSONALIZACION	16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
	5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	10	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
	11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		
	22	Me parece que los pacientes me culpan de algo de sus problemas	X		X		X		X		
	4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
	9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
REALIZACION PERSONAL	12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		
	17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X		X		X		X		
	19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		

<sup>1</sup> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

<sup>2</sup> Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

<sup>3</sup> El ítem tiene relación con el constructo (síndrome de Burnout en Enfermeros del Servicio de Emergencia)

<sup>4</sup> El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

SECRETARÍA DE SALUD  
SECRETARÍA DE SALUD  
SECRETARÍA DE SALUD

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar características sociodemográficas y síndrome de Burnout, el mismo será aplicado a enfermeras del Servicio de Emergencia de un hospital de la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: \_\_\_\_\_ 4 \_\_\_\_\_

Fecha actual: \_\_\_\_\_ 21-10-2023 \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos del Juez: MISHELL YANA RODRIGUEZ

Institución donde labora: ESSALUD-YANAHUARA

Años de experiencia profesional o científica: 10 AÑOS



Mishell D. Yana Rodríguez  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA  
C.E.P. 85047

**Firma del Juez.**



**LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE : MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

(Versión 1.1)

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>		Dominio del Constructo <sup>4</sup>		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CANSANCIO EMOCIONAL	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		
	6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		
	8	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		
	13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		
DESPERSONALIZACION	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		
	16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		
	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		
	5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		
	10	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		
	11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		
	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		
	22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		
	4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		
	7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		
REALIZACION PERSONAL	9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		
	12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		
	17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		
	18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X		X		X		X		
	19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		
	21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		

<sup>1</sup> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

<sup>3</sup> Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

<sup>2</sup> El ítem tiene relación con el constructo (síndrome de Burnout en Enfermeros del Servicio de Emergencia)

<sup>4</sup> El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar características sociodemográficas y síndrome de Burnout, el mismo será aplicado a enfermeras del Servicio de Emergencia de un hospital de la ciudad de Lima Metropolitana, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

**Instrucciones**

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_

Fecha actual: \_\_\_\_\_ 22-10-2023 \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos del Juez: PATRICIA LILIANA RODRIGUEZ VARGAS

Institución donde labora: ESSALUD-YANAHUARA

Años de experiencia profesional o científica: 10 AÑOS

  
Dra. Patricia Rodríguez Vargas  
Jefa Servicio de Enfermería  
Hospital III Yanahuara  
**Firma del Juez.**



**LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE : MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

(Versión 1.1)

**INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)**

DIMENSIÓN	Nº	Ítems	Claridad <sup>1</sup>		Congruencia <sup>2</sup>		Contexto <sup>3</sup>			Dominio del Constructo <sup>4</sup>			Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CANSANCIO EMOCIONAL	1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		X		X		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	X		X		X		X		X		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	X		X		X		X		X		
	6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	X		X		X		X		X		
	8	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		X		X		
	13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		X		X		
	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X		X		X		X		X		
	16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X		X		X		X		X		
	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X		X		X		X		X		
	5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	X		X		X		X		X		
DESPERSONALIZACION	10	Siento que me he hecho más duro con la gente	X		X		X		X		X		
	11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		X		X		
	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	X		X		X		X		X		
	22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	X		X		X		X		X		
	4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X		X		X		X		X		
	7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X		X		X		X		X		
	9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X		X		X		X		X		
	12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		X		X		
	17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	X		X		X		X		X		
	18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	X		X		X		X		X		
REALIZACION PERSONAL	19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	X		X		X		X		X		
	21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	X		X		X		X		X		

<sup>1</sup> Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

<sup>3</sup> Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

<sup>2</sup> El ítem tiene relación con el constructo (síndrome de Burnout en Enfermeros del Servicio de Emergencia)

<sup>4</sup> El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

  
 Dr. José Luis López  
 Exp. Hospital de Emergencia  
 Jefe Servicio de Emergencia  
 Hospital III Yanahuara

N°	Ítems	V DE AIKEN
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1.00
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	1.00
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	1.00
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	1.00
5	Siento que mi trabajo me esta desgastando	1.00
6	Me siento frustrado en mi trabajo	1.00
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	1.00
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	1.00
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	1.00
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	1.00
11	Siento que me he hecho más duro con la gente	1.00
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	1.00
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	1.00
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	1.00
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	1.00
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1.00
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1.00
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1.00
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	1.00
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	1.00
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1.00
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	1.00
	Suma total	22.00

**N° de ítems**

$$\frac{22}{22} = 1.00$$

**Resultado Coeficiente V de Aiken:** 1.00

**Intervalo de confianza ( IC) al 95%:** 0.84

**Interpretación:** el instrumento es válido

### Apéndice C: Confiabilidad del instrumento

N°	Ítems	V DE AIKEN
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1.00
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	1.00
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	1.00
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	1.00
5	Siento que mi trabajo me esta desgastando	1.00
6	Me siento frustrado en mi trabajo	1.00
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	1.00
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	1.00
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	1.00
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	1.00
11	Siento que me he hecho mas duro con la gente	1.00
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	1.00
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	1.00
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	1.00
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	1.00
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1.00
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	1.00
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1.00
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con kis pacientes	1.00
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	1.00
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1.00
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	1.00
	Suma total	22.00



TABLA 1.  
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,881	,854	25

Según la tabla, donde se pretende mostrar la confiabilidad del instrumento, se evidencia que el valor del Alfa de Cronbach es de 0,88; determinado que el instrumento es confiable estadísticamente.

### **Apéndice D: Consentimiento informado**

Yo, .....con DNI....., como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades mentales, libre y voluntariamente, expongo: Que he sido debidamente informado por el responsable del proyecto de investigación, titulado: “CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS EMERGENCISTAS DE UN HOSPITAL DE LIMA 2024.”, y reconociendo la importancia de la participación de mi persona en este proyecto, manifiesto: Que he sido informado y estoy satisfecho con todas las instrucciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación.

Por lo tanto, otorgo mi consentimiento para que sea aplicado la guía de observación a mi persona.

.....

FIRMA

.

### Apéndice E: Matriz de consistencia

Título:

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Enfoque:</b> correlacional
¿Cuál es la relación entre las sociodemográficas y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia de un hospital de Lima 2023?	Determinar la relación entre las características sociodemográficas y la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia de un hospital de Lima 2024.	Características Sociodemograficas	<p><b>Ha:</b> Existe relación entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia de un hospital de Lima 2024</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación entre las características sociodemográficas y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de</p>	<p><b>Diseño:</b> estudio no experimental</p> <p><b>Tipo:</b> básico</p> <p><b>Corte:</b> transversal</p> <p><b>Población:</b>82</p> <p><b>Muestra:</b> 52 licenciados</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p><b>Instrumento:</b></p>

			emergencia de un hospital de Lima 2024
	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
	Determinar la relación entre las características sociodemográficas y la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el servicio de emergencia de un hospital de Lima 2024.	Síndrome de Burnout	<p>H1: Las características sociodemográficas del personal de enfermería están relacionadas con la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de Burnout en el hospital de Lima 2024.</p> <p>H2: Las características sociodemográficas del personal de enfermería están relacionadas con la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout en el hospital de Lima 2024.</p> <p>H3: Las características sociodemográficas del personal de enfermería están relacionadas con la</p>

			dimensión de realización personal en el trabajo del síndrome de Burnout en el hospital de Lima 2024.	
--	--	--	--	--

