

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Síndrome de burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una
institución sanitaria pública de Lima, 2024**

Trabajo Académico

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

Autor

Rosario Farfan Quispe

Asesora:

Mg. Delia Luz León Castro

Lima, 17 de setiembre de 2024

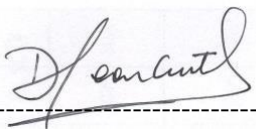
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Delia Luz León Castro, 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: **“SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UNA INSTITUCIÓN SANITARIA PÚBLICA DE LIMA, 2024”** de la autora Rosario Farfan Quispe tiene un índice de similitud de 13 % 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 17 días del setiembre del año 2024.

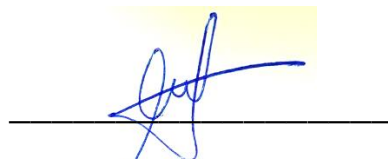


Mg. Delia Luz León Castro

**Síndrome de burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una
institución sanitaria pública de Lima, 2024**

Trabajo Académico

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

A handwritten signature in blue ink is positioned above a solid horizontal line. The signature is stylized and appears to be 'M. Celeste Mauricio Esteban'. The background behind the signature is a light yellow rectangular area.

Mtra. Celeste Mauricio Esteban

Dictaminador

Lima, 17 de setiembre de 2024

Índice

Resumen.....	6
Capítulo I	7
Planteamiento del problema.....	7
Identificación del Problema.....	7
Formulación del Problema	7
Objetivos de la Investigación	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.	9
Justificación.....	10
Justificación teórica.....	11
Justificación metodológica.....	11
Justificación social.....	11
Capítulo II.....	10
Desarrollo de las perspectivas teóricas	10
Antecedentes de la investigación.....	10
Marco conceptual	15
Definición de burnout.	15
Dimensiones de burnout.	18
Bases teóricas	19
Definición de términos	20
Capítulo III.....	21
Metodología	21

Descripción del lugar de ejecución.....	21
Población y muestra	21
Población.	21
Muestra.....	24
Criterios de inclusión y exclusión.....	22
Tipo y diseño de investigación	22
Identificación de variables.....	23
Operacionalización de variables	24
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	25
Instrumento	25
Proceso de recolección de datos	26
Procesamiento y análisis de datos	26
Consideraciones éticas.....	26
Capítulo IV.....	28
Administración del proyecto de investigación.....	28
Cronograma de ejecución	28
Presupuesto.....	29
Referencias.....	36
Apéndice.....	40

Resumen

El burnout es una enfermedad laboral con desgaste energético a través del tiempo. Es así como dentro de las prestaciones de salud, el burnout limita la calidad de la labor que se ejecuta en el colectivo sanitario. Tiene como objetivo determinar el nivel de burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2024. El presente estudio tiene metodología que comprende el enfoque cuantitativo. El trabajo es de tipo teórica o básica; su diseño es observacional /no experimental, de nivel descriptivo. El corte es transeccional. La población está conformada por 150 licenciadas en enfermería del servicio de emergencia de una institución sanitaria; la técnica es la encuesta y el instrumento fue elaborado según la Escala de Likert, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, de Maslach y Jackson (1986) en Estados Unidos, quien le dio una adaptación Navidad Berlanga (2021) en Perú.

Palabras claves: Burnout y enfermeros del servicio de emergencia.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

Burnout es una enfermedad ocupacional del desgaste energético en el tiempo, empezando con niveles excesivos y continuados de estrés crónico, que llevan al negativismo, bajo rendimiento y el cansancio en el individuo (World Health Organization, 2019).

Las principales causas del Burnout en el personal de salud se da por un funcionamiento deficiente y sostenibilidad en la gestión de las entidades sanitarias (Hodkinson et al., 2022). Se consideran desencadenantes los horarios con guardias cargadas y seguidas, por asumir varios trabajos, altos niveles de exigencia y demostrarlo, las recientes tecnologías y los dispositivos móviles que se debe manejar (Edú-valsania et al., 2022).

Sus principales consecuencias son físicas: el cansancio, también emocionales: sentimientos de fracaso; inclusive conductuales: cambios bruscos de humor; familiares y sociales: problemas de pareja; y organizacionales: conflictos con otros profesionales (Molina, 2020).

A nivel mundial, por lo menos, el 15% de los trabajadores tiene algún trastorno mental, al 2019 (World Health Organization, 2022); de acuerdo con el reporte del *State of the Global Workplace* (2023), se observa que el 44% sufre de estrés laboral. Asimismo, en términos de personal de salud, se encuentra que, por lo menos, el 70% del personal sufre de síntomas psicológicos: angustia y estrés (Lai et al., 2020).

A nivel Latinoamérica, por lo menos, la mitad de los trabajadores se encuentra estresada (53%), representando el 60% de las mujeres y el 40% de los hombres (Juárez, 2022). Específicamente, el personal de salud sufre principalmente de trastornos psicológicos como

depresión (14,7-22%), tendencias suicidas (5-15%), entre otras cuestiones peores (*Naciones Unidas, 2022*).

A nivel nacional, por lo menos, el 50% de los trabajadores sufre de estrés laboral crónico, el 70% tiene estrés laboral, y hay una prevalencia de la depresión laboral del 71% (Lizama, 2021); en términos del personal de salud se ha encontrado que ha habido un aumento de los niveles de estrés laboral, debido a los constantes cambios de condiciones de trabajo por el post-COVID-19 (Essalud, 2020). Asimismo, en el sector hospitalario del Ministerio de Salud y EsSalud existe síndrome de Burnout moderado en personal de enfermería (Yslado et al., 2024). Al respecto, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo argumenta que los principales riesgos psicosociales se dan por estrés y afecciones físicas; asimismo, se menciona que esto puede llevar al ausentismo laboral, bajo desempeño, mala actitud y comportamiento negativo, etc. (Calderón, 2022).

En términos del hospital Nacional Arzobispo Loayza, se ha encontrado que los enfermeros del servicio de emergencia, al 2021, tienen un nivel de estrés laboral elevado en el 56,7% y normal en el 43,3%; es decir, más de la mitad tiene niveles elevados. En ese sentido, se ha observado que se realizan actividades para mejorar el manejo del estrés laboral, en el personal (Galdos et al., 2022).

En ese sentido, se comprende la necesidad de dar una medición más actual sobre el burnout en los trabajadores de profesión enfermero, del servicio de emergencia de este hospital; en parte porque es un problema nacional e internacional que necesita de data exacta, para ser resuelto y también porque si bien existen datos al respecto éstos son antiguos y pueden haber estado influenciados por el COVID-19, siendo requerido hacerlos nuevamente. Durante las atenciones en el servicio de emergencia se evidencia que la enfermera con fascias de cansancio,

refiriendo que emocionalmente están más dura con la gente, que les preocupa su situación actual. Ante ello surgen preguntas: ¿Se siente feliz con su trabajo? ¿Su trato es siempre cordial y humanizado con los usuarios?

Formulación del Problema

¿Cuál es el nivel de burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2024?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar el nivel de burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2024.

Objetivos Específicos.

Identificar el nivel burnout, según la dimensión agotamiento en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2024.

Identificar el nivel burnout, según la dimensión despersonalización en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2024.

Identificar el nivel burnout, según la dimensión realización personal en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2024.

Justificación

Justificación teórica.

La investigación presente se justifica en términos teóricos, puesto que va a recabar nuevos datos respecto al nivel de burnout en los enfermeros del servicio de emergencia de una

institución sanitaria pública, lo que será de utilidad para la actualización y mejoramiento de las propuestas teóricas al respecto.

Justificación metodológica.

La investigación presente se justifica en términos metodológicos, puesto que se están usando un instrumento validado y confiable, y se va a dar nueva validez a un instrumento, para medir el burnout en personal de enfermería, en el contexto de un servicio de emergencias de una institución sanitaria pública, lo que será de utilidad para futuros investigadores que deseen medir la misma variable en contexto similares; lo mismo, por parte del otro instrumento de factores asociados.

Justificación práctica y social.

La investigación presente se justifica en términos prácticos y sociales, puesto que obtener datos sobre los niveles de burnout que hay en los enfermeros y enfermeras de un servicio de emergencias de una institución pública, que serán de utilidad como diagnóstico para la planificación de futuras acciones a tomarse, para mejorar la situación de estrés extremo encontrado en el personal.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Muñoz et al. (2021), en Venezuela, en su artículo de investigación tuvieron la finalidad evaluar la prevalencia del Síndrome Burnout y su relación con personal sanitario de las áreas de emergencias en un instituto de salud. Su método de estudio fue observacional, analítico y de

corte transversal; estuvo constituido por 227 médicos residentes y son especialistas del área en conjunto con enfermeros, obreros y técnicos; además, se aplicó un cuestionario para recolectar los datos sociodemográficos y el método de Maslach Burnout Inventory -Human Services Survey para evaluar la presencia de Burnout. En sus resultados obtuvieron que el 18.9% presentó diagnóstico de Síndrome de Burnout con respecto a sus niveles, cuales son agotamiento emocional con porcentaje de 34% y despersonalización de 30.8% y la disminución de la ejecución del personal obtuvo de 52%. Concluyeron que presentaron con mayor frecuencia los médicos o técnicos con significancia de $p=0.001$ y personal de servicios de emergencia pediátrica con significancia de $p=0.001$.

Rendón et al. (2020), en México, en su artículo de investigación diseñaron el objetivo de evaluar la prevalencia del síndrome de burnout en relación con sus dimensiones en el personal de enfermería. Su metodología comprende el estudio observacional y descriptivo y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 90 enfermeras y enfermeros; además, se utilizó los descriptivos e inferenciales y la estadística comparativa de U de Mann Whitney y Kruskal Wallis, el instrumento mencionado Maslach Burnout. En sus resultados, se observó que el síndrome de Burnout tuvo 82.2%, obtuvo en agotamiento emocional, un nivel bajo de 62.2%, la despersonalización un nivel bajo de 57.8% y la falta de realización personal un nivel bajo de 40%; asimismo, observaron que existe diferencia significativa entre Síndrome de Burnout y sus dimensiones. En sus conclusiones, se obtuvo que existió un mayor personal de enfermería, por lo cual fue de nivel medio de Síndrome de Burnout, ya que no se encontró diferencia significativa.

Vásquet et al. (2019), en Chile, en su artículo de investigación titulado “Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud”, formularon el objetivo de evaluar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el burnout en profesionales de un hospital

público. Su metodología comprende el estudio cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal, con una muestra de 166 funcionarios, quienes laboran en el área de emergencias; asimismo, emplearon un instrumento llamado Maslach Inventory para burnout y el S20/23 y se midió la confiabilidad que fue de 0,871. En sus resultados, se observó que existió una correlación significativa entre ambas variables; asimismo, no existieron diferencias significativas entre variables en relación con sus factores sociales y demográficos; sin embargo, la dimensión de servicios de medicina y emergencia contienen indicadores de burnout más aumentados. Concluyó que el burnout en relación con las personas comentó que tiene alta despersonalización y disminución de la realización personal.

Vidotti et al. (2019), en Brasil, en su artículo de investigación titulado “Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería”, atendieron el objetivo de determinar la ocurrencia del síndrome de Burnout y su asociación con el estrés laboral y la calidad de vida en los trabajadores de enfermería. Su metodología corresponde a un corte transversal, cuya muestra estuvo conformada por 502 enfermeras en un hospital ubicado en la región de Brasil, y se recolectaron los datos a través de preguntas de factores sociodemográficos, ocupaciones y los estilos de vida. El instrumento de Maslach Burnout Inventory. En sus resultados se obtuvo de 20.9% y las dimensiones están asociadas con la alta demanda. Concluyeron que el Síndrome de Burnout está asociado con niveles altos de estrés y percepción negativa de la calidad de los profesionales de enfermería.

Castillo & Rosas (2019), en Ecuador, en su proyecto de investigación atendieron el objetivo de determinar la prevalencia del síndrome de desgaste profesional o Burnout y su relación con las variables de aspectos sociales y demográficas y laborales, en los profesionales médicos del área de emergencia en un hospital de Ecuador. Su método de estudio fue de nivel

correlacional, con una muestra de 96 médicos de un hospital de categoría de segunda escala y se aplicó mediante una encuesta y el instrumento denominado Maslach Burnout Inventory. En sus resultados se evidenciaron que el género femenino y los doctores que no tiene especialidad y los doctores con menos experiencia se registraron con mayor incidencia con el Síndrome de Burnout. Concluyeron que se evidencio que el 86.5% es en base la relación entre el género femenino sobre masculino.

Antecedentes nacionales, regionales y locales

Barrientos et al. (2024), en Lima, en su artículo tuvo objetivo determinar la relación entre los factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout del personal sanitario en hospitales tipo I-4 del Ministerio de Salud, Lima-2021 durante la pandemia de la COVID-19. Metodología es descriptiva, con una población de 19 325 sujetos, entre médicos, enfermeras y personal técnico de hospitales tipo I-4 de Lima, Perú. La muestra estadística fue de 377 participantes; el instrumento usado fue el cuestionario Burnout adaptado por Moreno (2021). Con resultados se obtuvo una variabilidad en la incidencia del síndrome de burnout, donde el 48,3 % tuvo nivel bajo; el 49,4 %, nivel medio y solo 2,2%, nivel alto. La correspondencia entre los factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout indica que el cruce entre factores psicosociales negativos de nivel medio y síndrome de burnout de nivel medio, es el más frecuente, con un valor del 48,3 %. En conclusión, se determinó que el cruce entre factores psicosociales negativos de nivel medio y síndrome de burnout de nivel medio, posee una mayor distribución porcentual de frecuencia.

Méndez (2021), en Lima, su trabajo de investigación diseño su objetivo: evaluar el nivel del síndrome de Burnout en el personal de salud en la carrera de enfermería. Su metodología fue

de estudio descriptivo, nivel correlacional y con diseño no experimental y de corte transversal, con una muestra conformada por 84 licenciadas de enfermería; el instrumento usado Maslach Burnout Inventory. En sus resultados, se evidenció que el 71.43% del personal de enfermería presentó aquel síndrome; por otro lado, el 22.62% con ausencia de aquel síndrome, el 22.62% se evidenció riesgo sobre el síndrome de burnout. Concluyó que el nivel de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia existió ausencia de burnout en su mayoría.

Rado et al. (2020), en Lima, en su proyecto de investigación formularon el objetivo de identificar la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de Burnout, en profesionales de enfermería en un hospital público; el instrumento fue Inventario Maslach Burnout. Su metodología abarca el diseño experimental, nivel correlacional, con una muestra de 60 enfermeras; por tanto, se ejecutó dos instrumentos. En sus resultados se mostró que existe relación en sus variables ($p < 0,05$) y correlación positiva de $r = 0,551$; asimismo, se mostró con respecto a sus dimensiones una relación significativa ($p = 0,000$). Concluyó que existe asociación con grado de significancia en los factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout.

Culquicondor (2020), en Lima, en su proyecto de investigación trabajó el objetivo: evaluar el nivel de Síndrome Burnout, en el personal de enfermería en el área de hospitalización de coronavirus en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Su método de estudio fue descriptivo y de corte transversal y de enfoque cuantitativo y observacional, cuya muestra estuvo conformada por 63 licenciadas en la carrera de enfermería en un hospital; con una confiabilidad de 0,777, el instrumento fue el Inventory Burnout. Sus resultados revelan que la dimensión del cansancio emocional fue de nivel bajo con porcentaje de 68.3% y 17% nivel medio y la

dimensión despersonalización con porcentaje de 60.3%, el 33.3% nivel medio; en cuanto la dimensión de realización personal con porcentaje de 41.3% y el 33.3% con nivel bajo. Concluyó que el síndrome del personal de enfermería del área coronavirus presentó el 44.4% de nivel medio.

Sarmiento (2019), en Cusco, en su artículo de investigación trabajó el objetivo: evaluar la prevalencia del síndrome Burnout en el personal sanitario que laboran en el área de emergencia en un hospital público. Su metodología fue de estudio descriptivo, de corte transversal, con la participación de una muestra conformada por 110 personales de salud; el instrumento fue el Inventory Burnout. En sus resultados, se evidenció que el 10% de la población padecía de este síndrome; asimismo, los médicos y enfermeros se evidenció que el 16.3% de los enfermeros presentaron el 8.6% y los técnicos de enfermería no presentó síndrome de burnout. Concluyó que cada 10 personas de salud padecían del Síndrome Burnout en el área de emergencia.

Marco conceptual

Burnout.

Originalmente es entendida como una relación con el ámbito laboral que surge de la discrepancia entre lo que la persona realiza en términos de esfuerzo y lo que logra con ello; se suele dar en personas que trabajan cara a cara con clientes con necesidades o problemáticos, caracterizándose por distanciamiento, cinismo, hacia los demás, deterioro del autoconcepto, rechazo al trabajo, etc. (Castañeda y Herrera, 2020).

Asimismo, puede comprenderse -según la OMS- como un desgaste laboral con progresión en el tiempo, empezando de niveles excesivos y continuados de estrés en el trabajo,

que llevan a la tensión, la irritabilidad y el cansancio en el individuo (Lauracio y Lauracio, 2020); también se entiende como la consecuencia de situaciones de estrés crónico, que son causadas por el trabajo, considerándose como una enfermedad psicológica que afecta principalmente a quienes trabajan directamente con otros seres humanos (De Arco y Castillo, 2020).

Igualmente, se caracteriza por fenómenos subjetivos, experimentados de forma interna y externa por el individuo y de manera diferente según el lugar de trabajo, afectándose mutuamente a largo plazo; puede llevar al ausentismo, a aumentar los gastos, entre otras cosas (Dos Santos et al., 2019); o como el resultado de un padecimiento crónico de estrés laboral, por causas múltiples, pero principalmente por exposición crónica al estrés por demanda excesiva de energía, ambiente inadecuado o recursos insuficientes (Torres et al., 2021).

De acuerdo con la Asociación Americana de Psicólogos, se puede comprender consecuencias negativas de nivel individual u organizacional; es un trastorno que afecta emocionalmente y que tiene consecuencias en el trabajo que se lleva a cabo y en la percepción del mismo (Álvarez et al. 2019). Además, se puede comprender como la interacción entre la alta demanda psicológica, el bajo control o posibilidad de tomar decisiones sobre el trabajo y un apoyo social bajo, que percibe el trabajador en relación con sus compañeros y jefaturas, en un ambiente desagradable, tenso y de relaciones conflictivas (Vidotti et al., 2019).

Sus principales síntomas se dividen en los siguientes niveles, según Castañeda & Herrera (2020), en el nivel somático hace referencia al cansancio, dolores de cabeza frecuentes, insomnio, alteraciones gastrointestinales, etc. En el nivel conductual se da el comportamiento paranoide, rigidez, superficialidad en el contacto con otros, aislamiento, quejas constantes, etc.

Por último, en el nivel emocional, evidenciado por el agotamiento emotivo, hostilidad, irritabilidad, dificultad para controlarse, impaciencia, etc.

Consecuencias.

Las consecuencias de esta situación pueden resumirse en los siguientes tipos, según Tonon (2003): físicas y emocionales, tales como taquicardias, dolores de cabeza, etc.), interpersonales (dificultades sociales o en la vida familiar), actitudinales (actitud negativa, insatisfacción laboral, bajo nivel de compromiso, etc.) y conductuales (disfunciones del comportamiento, como llegar tarde, ausentarse, entre otras).

Clasificación.

Se puede clasificar en tres tipos principales de Burnout, según Edú-valsania et al. (2022).

Frenético.

Se da usualmente en ambientes de trabajo con sobrecarga, que lleva al trabajador al exhausto; los trabajadores se caracterizan por tener dedicación y en el nivel motivacional están involucrados, pero tienen que realizar demasiados trabajos, así como horas que realizar, asociándose con sentimientos de abandono de la vida personal y la salud.

Poco desafiado.

Se da usualmente en ambientes monótonos o no-estimulantes, con tareas repetitivas, mecánicas y rutinarias; los trabajadores muestran indiferencia, aburrimiento y falta de desarrollo personal, deseando cambiar de trabajos, asociándose con sentimientos de cinismo y escapismo - por distracción o evitación cognitiva.

Desgastado.

Se da usualmente por medio de sentimiento de desesperanza y sentido de falta de control, sobre los resultados del trabajo o sin reconocimiento de los esfuerzos invertidos, generando

abandono ante cualquier dificultad; se asocia con percepción de ineficiencia y estilos pasivos para lidiar con situaciones, basados en desconexión comportamental.

Dimensiones de burnout.

Agotamiento emocional

Hace referencia a la pérdida o baja de los recursos emocionales, haciendo que la persona sienta saturación y cansancio por el trabajo; se manifiesta por desgaste, pérdida de energía o cansancio, manifestándose de forma psicológica y física (Castañeda y Cardona, 2020). Se caracteriza por falta o carencia de energía, sentimientos y entusiasmo, tratando a la gente como objetos (Campos et al., 2021). Asimismo, de acuerdo con Maslach y Jackson (1996, citado por Álvarez et al., 2019) se entiende como la disminución y pérdida de recursos de tipo emocional.

También se puede entender como la manifestación en la forma de sentimientos y sensaciones de exhausto por los esfuerzos psicológicos hechos en el trabajo, así como en términos de fatiga, debilidad, cansancio, entre otros, que llevan a mostrar dificultades en adaptarse al ambiente de trabajo, por la falta de energía emocional para lidiar con las tareas laborales (Edú-valsania et al., 2022).

Despersonalización

Hace referencia al cinismo, por medio de respuestas frías e impersonales, así como la falta de sentimientos o insensibilidad hacia los demás; se manifiesta por cambios negativos en la relación con otros, con respuestas y actitudes distantes (Castañeda y Herrera, 2020). Se caracteriza por una situación donde el personal, el trabajador, trata a sus clientes y colegas como objetos (Campos et al., 2021). Asimismo, de acuerdo con Maslach y Jackson (1996, citado por

Álvarez et al., 2019) se entiende como el desarrollo de actitudes de tipo negativo, tales como insensibilidad y cinismos frente a los que reciben el servicio del trabajador.

También se puede entender como el componente interpersonal del síndrome, siendo definido como una respuesta de desinterés, indiferencia y despreocupación acerca del trabajo que se está realizando o la gente relacionada a él; puede traducirse en actitudes y comportamientos negativo, inapropiados, tales como irritabilidad, pérdida de ideales y alejamiento interpersonal con los usuarios (Edú-valsania et al., 2022).

Realización personal

Refiere que la persona está propensa a una autoevaluación negativa de su trabajo y una percepción de que es incompetente o ineficaz; se manifiesta por evaluaciones negativas que llevan a irritabilidad, evitar las relaciones con otros, baja productividad, falta de capacidad de soportar la tensión, entre otras cosas (Castañeda y Herrera, 2020). Se caracteriza por una tendencia del trabajador de sentirse infeliz o insatisfecho en términos profesionales (Campos et al., 2021). Asimismo, se entiende -según Maslach y Jackson (1996)- como la evaluación del trabajo de uno mismo, el cual suele ser negativo, teniendo como consecuencias reproches de no haber alcanzado los objetivos (Álvarez et al., 2019).

También se puede entender un reflejo negativo profesional de la autoevaluación y dudas sobre la habilidad de realizar el trabajo requerido de forma efectiva, así como una tendencia grande a evaluar los resultados obtenidos de forma negativa; se traduce en una baja de la productividad y de capacidades, así como baja moral y baja capacidad de lidiar con dificultades (Edú-valsania et al., 2022).

Bases teóricas

Callista Roy en los setenta da a conocer su teoría de adaptación, resalta la importancia del entorno de la persona, que se debe adaptar para desarrollar sus talentos innatos y automáticos. Es la enfermera el

centro facilitador de la adaptación con un entorno de salud y bienestar. Durante el proceso de adaptación, la persona se da de forma regulatoria, como internamente el cuerpo lo asimila; adaptación cognitiva, lo que va sintiendo al ver o interactuar con el entorno; y conductual, la forma como se desenvuelve con otras personas en su entorno. Sin embargo, no siempre se logra la adaptación y lleva al declive donde se encuentre (Raile, 2022).

Definición de términos

Burnout: Hace referencia al síndrome resultante del estrés crónico de tipo laboral, que no ha sido gestionado de manera adecuada (World Health Organization, 2019).

Agotamiento emocional: Hace referencia a una pérdida o baja de los recursos emocionales, acompañados por un sentimiento de cansancio y saturación (Castañeda y Hererera, 2020).

Despersonalización: Hace referencia a la falta de sentimiento o insensibilidad frente a los demás, con frialdad o impersonalidad (Castañeda y Herrera, 2020).

Realización personal: Hace referencia a una evaluación propia del trabajo, de forma negativa, generando sentimientos de incompetencia e ineficacia (Castañeda y Herrera, 2020).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El trabajo académico fue realizado en un hospital de la ciudad de Lima del Ministerio de Salud en el servicio de emergencia, siendo una institución de tercer nivel, conformada por personal de salud especializado en diferentes servicios como hospitalización, unidad de cuidados intensivos, emergencias, neonatología, pediatría, inmunizaciones entre otros. El servicio de emergencia está conformado por áreas como tóxico de medicina y cirugía, varias observaciones, Shock trauma, entre otros. El trabajo será realizado en el periodo 2024.

Población.

La población está conformada por 200 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia de una institución sanitaria pública.

Muestreo.

Fue de tipo no probabilístico tipo censal 200 enfermeros.

Criterios de inclusión y exclusión.

Para formar parte de la investigación se siguió los siguientes criterios, al momento de seleccionar la muestra:

- Ser licenciado en enfermería.
- Trabajar en el servicio de emergencia del hospital.
- Firmar el consentimiento informado.
- Enfermeras que labore por lo menos 3 meses en el servicio de emergencia.
- Enfermeros de ambos sexos.
- Enfermeras que desempeñan función asistencial.

Criterios de exclusión:

- Los estudiantes o pasantes de enfermería.
- No firmar el consentimiento informado.
- Enfermero que labore en el área administrativa.
- Enfermero contrato terceros.

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio fue cuantitativo, porque comprueba numéricamente los indicios (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El trabajo fue de tipo teórica o básica; esto quiere decir que se buscó obtener datos nuevos a fin de construir propuestas teóricas al respecto o de actualizar las ya existentes, sin fines prácticos o específicamente determinados (Sánchez et al., 2018). Este estudio su diseño fue no experimental, porque los investigadores son espectadores, no hay manipulación de la variable (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Nivel descriptivo porque buscó describir un fenómeno o problema identificado. El corte fue transversal; en otras

palabras, tomó medición de los fenómenos en un solo momento determinado del tiempo (Sánchez et al., 2018).

Identificación de variables

- Burnout

Operacionalización de variables

TABLA 1

Operacionalización de la variable Burnout.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Variable 1: Burnout	Es el síndrome resultante del estrés crónico de tipo laboral que no ha sido gestionado de manera adecuada (World Health Organización, 2019).	Será operacionalizado por tres dimensiones, Alto (81-110 puntos) Nominal: Medio (52-80 puntos) Bajo (22-51 puntos)	Agotamiento Despersonalización Realización personal	Sentimiento de estar abrumado. Agotado emocionalmente. Grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad. Actitudes de distanciamiento. Sentimiento de autoeficacia en el trabajo. Sentimiento de realización personal en el trabajo.	Nominal:

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica es la encuesta para este estudio.

Instrumento

Para medir la variable Burnout se empleó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, de Maslach y Jackson (1986) en Estados Unidos, quien le dio una adaptación Navidad Berlanga (2021) en Perú, que mide tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal, conformada por 22 preguntas. La Escala de respuesta fue: Diariamente (5), Algunas veces a la semana (4), Algunas veces al mes (3), Algunas veces al año (2) y Nunca (1). Con puntuación bajo (22-51 puntos), medio (52-80 puntos) y alto (81-110 puntos). Con validez de jueces expertos y alfa de Cronbach 0,956. En la primera sesión con datos sociodemográficos, edad, condición laboral y estado civil. En la segunda sección con 22 ítems cada número de pregunta en Escala Likert, según la dimensión, comenzando con agotamiento (1, 2, 3, 6 y 8); despersonalización (13, 16, 22, 10, 11, 14, 15 y 20); y realización personal (4, 9,12, 19, 5,7,17, 18 y 21).

Validez y confiabilidad

El coeficiente de Aiken de contenido mediante la prueba de V de Aiken permite determinar numéricamente de cada uno de los 22 ítems que tiene el presente instrumento, de acuerdo con la evaluación de 5 jueces expertos. Se obtuvo un resultado de 1, por lo que se considera que se considera VÁLIDO el instrumento para el área de aplicación. Por otro lado, los resultados para la confiabilidad mediante alfa de Cronbach fueron 0,956, lo que reafirma consistencia interna de la escala de Burnout de Maslach.

Proceso de recolección de datos

En primer lugar, se solicitó la aprobación del presente proyecto investigativo. En segundo lugar, se solicitó el permiso para ejecutar el instrumento, con la primera aprobación, la aplicación de las encuestas en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública. En tercer lugar, se aplicó las encuestas, con la segunda aprobación, a los enfermeros y enfermeras, previa autorización por consentimiento informado.

Procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, luego de tener todas las encuestas aplicadas necesarias, se digitalizó los resultados en Microsoft Excel. En segundo lugar, se traspasaron los datos del Excel al programa estadístico SPSS 27, así como que se configuró las variables. En tercer lugar, se aplicó estadística descriptiva tablas de frecuencias simples para las variables categóricas y medidas de tendencias central y dispersión para las variables numéricas con el objetivo principal y relacional para los objetivos específicos, obteniéndose los resultados requeridos.

Consideraciones éticas

Se tomó en cuenta la aplicación de las normas de citado, a fin de respetar los derechos de autor de los creadores de las ideas presentadas, así como no atribuirse ideas ajenas como propias; asimismo, se aplicó el consentimiento informado en los encuestados, a fin de que los datos recabados sean bajo autorización previa de cada individuo que forme parte de la muestra.

En este estudio de investigación prima los principios éticos en salud como:

No maleficencia, no causará malestar o daño en los participantes.

Justicia, no se aceptará ninguna clase de discriminación, además se dará detalles de cuestionario a rellenar.

Autonomía, se entregó un consentimiento informado a los que voluntariamente acepten participar.

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

TABLA 2

Cronograma de actividades a realizarse

Actividad	2023						
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Octubre
Planteamiento de problema	x						
Marco teórico		x					
Instrumento			x				
Revisión del instrumento			x	x			
Aplicación de la prueba piloto					x	x	
Análisis de la fiabilidad							x
Presentación inicial							x

Presupuesto

TABLA 3

Gastos a realizarse para la investigación

Concepto	Costo unitario	Cantidad necesaria	Costo total
Impresiones y fotocopias	0,1	100	10
Libros virtuales	3	10	30
Pasajes y viáticos	10	2	20
Asesoramiento estadístico	1	500	500
Lapiceros	1,5	20	30
Designación de asesor	300	1	300
Dictamen	350	1	350
Cierre de trabajo	900	1	900
			2140

REFERENCIAS

- Álvarez Mena, J., Cobo Molina, N., Parra Osorio, L. Gómez Salazar, L. y Acosta Fernández, M. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. *Diálogos de saberes*, 1(50), 39-60.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/5551/5141>
- Barrientos Polanco, M., Danielli Rocca, J. J. D. y Cossio-Ale, A. M. (24 de abril de 2024). Negative psychosocial factors and Burnout Syndrome in health personnel in hospitals I-4. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 4, (756), 1-8. <https://doi.org/10.56294/SALUDCYT2023756>
- Calderón, A. N. (2022). *Gestión de los riesgos psicosociales laborales en el contexto de la Covid-19*. [Archivo PDF].
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3400111/ARTICULO_PRINCIPAL_GESTION_DE_LOS_RIESGOS_PSICOSOCIALES_LABORALES.pdf?v=1657718963
- Campo Neto, A. A., Marqués Montanha, H. y Álvaro Estramiana, J. L. (8 de febrero de 2021). Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: una revisión sistemática. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 357-373.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602020000400357
- Castañeda Sánchez, V. y Herrera Cardona, A. (2020). Síndrome de trabajador quemado: Existencia del Burnout sector salud. *Revista Cultura Del Cuidado Enfermería*, 17(1), 32-44.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7818318>
- Castillo Soto, G. C. y Rosas Romero, L. R. (2019). *Identificación del Síndrome de Burnout en el personal médico de emergencia en un hospital de segundo nivel* [Tesis de Maestría, Universidad Espiritu Santo].
repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/3022/1/CASTILLO%20SOTO%20Y%20ROS

AS%20ROMERO.pdf

Culquicondor Criollo, R. (2020). *Síndrome burnout en personal de enfermería del área covid-19 en el hospital nacional Arzobispo Loayza, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3934>

De Arcco Paternina, L.K. y Castillo Hernández, J. A. (24 de junio de 2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, 5(10), 115-123. <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675/4570>

Dos Santos Moura, R., Carvalho Saraiva, F. J., da Silva Lima Rocha, K. R., Dos Santos, R. M., Rodriguez Da Silva, N. A. y Melo Alburquerque, W. D. (abril de 2019). Estrés, burnout y depresión en los profesionales de enfermería de las unidades de cuidados intensivos. *Revista Enfermería Global*, 1(54), 79-93. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/337321/258111>

Edú-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, 19(3), 1-27. <https://doi.org/10.3390/IJERPH19031780>

EsSalud. (4 de noviembre de 2020). *EsSalud informa sobre cómo controlar los niveles de estrés y ansiedad de las personas que realizan teletrabajo*. <http://noticias.essalud.gob.pe/?innoticia=essalud-informa-sobre-como-controlar-los-niveles-de-estres-y-ansiedad-de-las-personas-que-realizan-teletrabajo>

Galdos Frisancho, P. R., LLanos Reymundo, F.B. y Nuñovero Acuña, C. J. (2022). *Estrés laboral de la enfermera y percepción de la calidad del cuidado del paciente en el servicio de emergencia en el “hospital nacional arzobispo loayza; lima- 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. [https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7406/FCS GALDOS](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7406/FCS_GALDOS)

FRISANCHO-LLANOS REYMUNDO-NUÑOVERO ACUÑA

2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández-Sampieri, R., & Christian Paulina Mendoza Torres, D. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Hodkinson, A., Zhou, A., Johnson, J., Geraghty, K., Riley, R., Zhou, A., Panagopoulou, E., Chew-Graham, C. A., Peters, D., Esmail, A., & Panagioti, M. (n.d.). *Associations of physician burnout with career engagement and quality of patient care: systematic review and meta-analysis*. <https://doi.org/10.1136/bmj-2022-070442>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., & Hu, S. (2020). Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers JAMA Network Open. *JAMA Network Open*, 3(3), 203976. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554. <https://doi.org/10.35622/J.RIE.2020.04.003>
- Méndez Francia, F. O. (2021). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital de Emergencias Grau, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59795>
- Molina, D. (2020). *Consecuencias del Burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral*. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
- Muñoz, R., Dávila, J. Rivera, L. y Castro, N. (2021). Síndrome de burnout en los trabajadores de las salas de emergencia del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes

durante la pandemia de COVID-19, 2020. *Revista del Grupo de Investigación en Comunidad y Salud*, 6(3), 27-42.

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/gicos/article/view/17358>

Navidad Berlanga, E. E. (2022). *Burnout y Satisfacción Laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia Hospital Luis Nicasio Sáenz, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad San Pedro].

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/20698>

Organización de las Naciones Unidas (15 de enero de 2022). *América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia.*

<https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>

Rado Romero, J. M. (2020). *Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión].

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3427?show=full>

Raile Alligood, M. (2022). *Modelos y teorías en enfermería décima edición*. Elsevier.

<https://edimeinter.com/catalogo/novedad/modelos-teorias-enfermeria-10a-edicion-2022/>

Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R., Favela Ocaño, M. A., Rendón Montoya, M. S., Peralta Peña, S. L., Hernández Villa, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R., & Favela Ocaño, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(59), 479–506. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.398221>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C. y Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. [Tesis, Universidad Ricardo Palma].

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3355389>

Sarmiento Valverde, G. S. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital.

Horizonte Médico (Lima), 19(1), 67–72.

<https://doi.org/10.24265/HORIZMED.2019.V19N1.11>

State of the Global Workplace (2023). Informe sobre el estado mundial del lugar de trabajo

2023. *Estudios de Estados Unidos. Editorial Gallup.*

<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>

Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional : una mirada del síndrome del*

burnout.

https://books.google.com/books/about/Calidad_de_vida_y_desgaste_profesional.html?hl=es&id=aVLuAQAACAAJ

Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares

Tamayo, J., Mendoza Mallea, M., Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P.,

Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Síndrome de

Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de

pandemia. *Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126–136.

<https://doi.org/10.18004/RVSPMI/2312-3893/2021.08.01.126>

Vásquez Fonseca, V. M., Gómez Pasos, J. C., Martínez, J., y Salgado, A. (2019). Relación entre

el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*, 23(4), 1-

10. <https://doi.org/10.21840/SIIC/158957>

Vidotti, V., Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., Ribeiro, R. P., Robazzi, M. L. do C. C., Vidotti, V.,

Martins, J. T., Galdino, M. J. Q., Ribeiro, R. P., & Robazzi, M. L. do C. C. (2019).

Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería.

Enfermería Global, 18(55), 344–376. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.18.3.325961>

World Health Organization. (16 de junio de 2022). Informe mundial sobre la salud mental : transformar la salud para todos. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>

World Health Organization (28 de mayo de 2019). *El burn-out es un “fenómeno profesional”*: Clasificación Internacional de Enfermedades. www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

World Health Organización. (28 de abril de 2019). *El agotamiento es un “fenómeno ocupacional”*: Clasificación Internacional de Enfermedades. World Health Organización . <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Yslado Méndez, R. M., Sanchez-Broncano, J., Mendoza Ramirez, G. D., & Villarreal-Zegarra, D. (2024). Prevalence and factors associated with burnout syndrome in Peruvian health professionals before the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Heliyon*, *10*, 30125. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30125>

Apéndice

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos

Inventario de Burnout de Maslach

Sexo: F () M () **Condición laboral** CAS () Nombrado () **Estado civil:** S () C () D ()

Tiempo laboral: menos de 6 años () entre 6 hasta 15 años () más de 16 años

Número de hijos: ninguno () de 1 a 2 hijos () más de 3 hijos () **edad:** menos de 30 años () 30 -40 años () más 41 años ()

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

Los datos que se obtengan serán utilizados para el estudio con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo del personal de obstetricia, que redundará en la optimización de su desempeño.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente

Por favor, marque el número que considere más adecuado	1	2	3	4	5
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.					
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.					
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.					
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.					
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
13. Me siento frustrado por el trabajo.					
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.					
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					

17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.					
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.					

Gracias por su colaboración

Fuente: Navidad Berlanga (Navidad, 2022)

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Escala 01: Burnout

Validez del cuestionario:

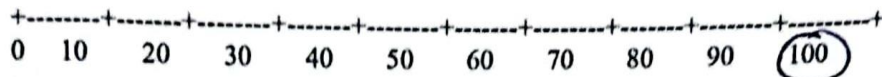
Coefficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken

Dimensiones	Ítem	V de Aiken				Total
		Claridad	Congruencia	Contexto	Constructo	
Dimensión 1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	Total D1					
Dimensión 2	10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	22	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Total D2						1.00
Dimensión 3	4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Total D3						1.00
Total						1.00

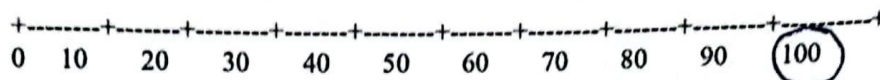
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

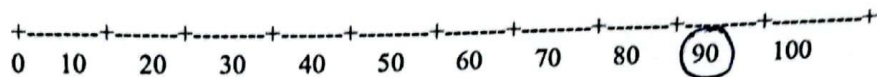
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



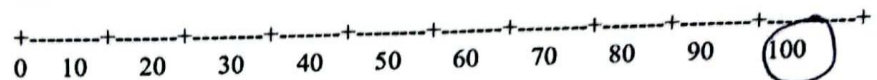
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



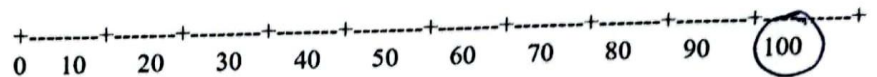
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 18.10.23

Valido por: Pedro Custodio Villar

LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

(Versión 1.1)

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

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento	1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	X		X		X		X		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	X		X		X		X		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	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		
	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		
	13	Me siento frustrado por el trabajo.	X		X		X		X		
	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		X		
	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	X		X		X		X		
Despersonalización Realización personal	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		
	22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		X		
	4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	X		X		X		X		
Realización personal	5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen objetos impersonales.	X		X		X		X		
	7	Siento que trato con muchas personas a las que tengo que atender.	X		X		X		X		

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

El presente instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023, el mismo será aplicado a **enfermeros que laboren en el servicio de emergencia de la ciudad de Lima Metropolitana**, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **inventario de Burnout de Maslach**, 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°: 01

Fecha actual: 20.10.23

Nombres y Apellidos del Juez: TAMARA CAROLINA BARRA TELLO

Institución donde labora: HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

Años de experiencia profesional o científica: 30 años

MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional "Dos de Mayo"

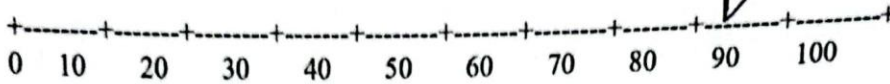
Dra. Tamara Barra Tello
CER 10792
RES 7349
REL 3079

**Firma del Juez.
(firma y sello)**

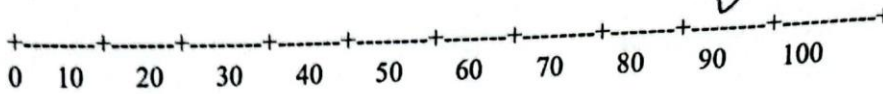
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

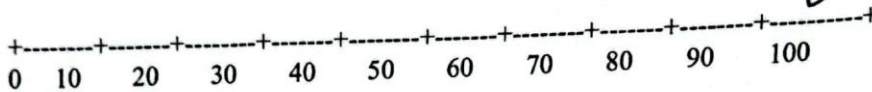
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



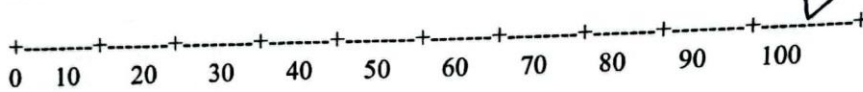
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



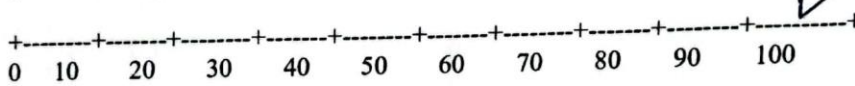
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 20.10.23

Valido por: TAMARA CAROLINA BARRA FELLO

LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH
(Versión 1.1)

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

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento	1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	✓		✓		✓		✓		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	✓		✓		✓		✓		
	6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	✓		✓		✓		✓		
	8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	✓		✓		✓		✓		
	10	Siento que me he hecho más duro con la gente.	✓		✓		✓		✓		
	11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		✓		
Despersonalización Realización personal	13	Me siento frustrado por el trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	✓		✓		✓		✓		
	16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	✓		✓		✓		✓		
	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		✓		
Realización personal	22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		✓		
	4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	✓		✓		✓		✓		
	5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	✓		✓		✓		✓		
	7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	✓		✓		✓		✓		

9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Burnout)

⁴ 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 determinar el nivel de burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023, el mismo será aplicado a **enfermeros que laboren en el servicio de emergencia de la ciudad de Lima Metropolitana**, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **inventario de Burnout de Maslach**, 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°: 02

Fecha actual: 23 octubre del 2023

Nombres y Apellidos del Juez: Pilar Gladys Bernabola Peña

Institución donde labora: Hospital Nacional Dos de Mayo

Años de experiencia profesional o científica: 25 año

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO



.....
N.º: PILAR GLADYS BERNAOLA PEÑA
CNP: 23916 REE. 021452 RM. 001015

**Firma del Juez.
(firma y sello)**

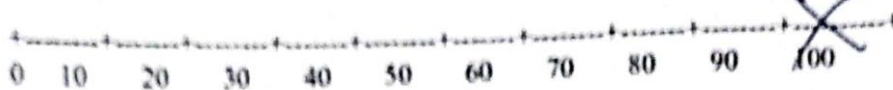
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

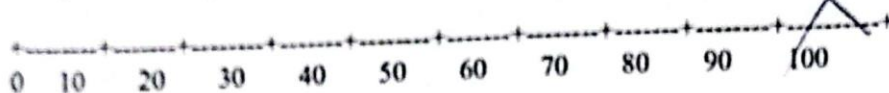
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



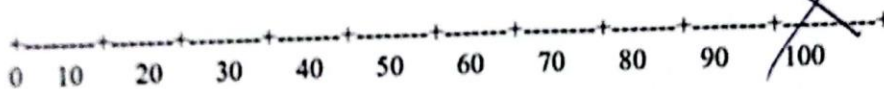
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



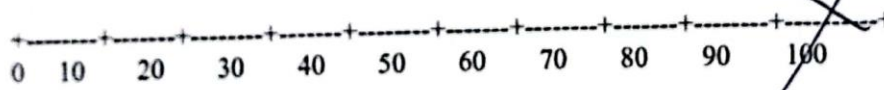
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 23 octubre del 2023

Valido por: ME Pilar Gladys BERNALDA PEÑA

LISTA DE EVALUACIÓN DE EVALUACIÓN SOBRE INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH
(Versión 1.1)

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

DIMENSIÓN	N°	Ítems	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del Constructo ⁴		Sugerencias
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento	1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	X		X		X		X		
	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	X		X		X		X		
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	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		
	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		
Despersonalización Realización personal	13	Me siento frustrado por el trabajo.	X		X		X		X		
	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		X		
	15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	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		
Realización personal	22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		X		
	4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	X		X		X		X		
	5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi como si fuesen objetos impersonales.	X		X		X		X		
	7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	X		X		X		X		

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

El presente instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023, el mismo será aplicado a **enfermeros que laboren en el servicio de emergencia de la ciudad de Lima Metropolitana**, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **inventario de Burnout de Maslach**, 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: 23-10-2023

Nombres y Apellidos del Juez: MARIA ELENA FRANCO CORTES

Institución donde labora: H-N A. WAYEN

Años de experiencia profesional o científica: 39

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "ALVARO LOAYZA"

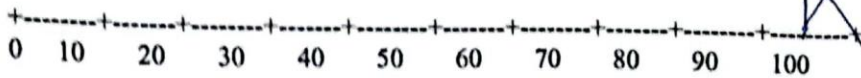
D^{CA} MARIA ELENA FRANCO CORTES
L^{CA} C. P. 10001

**Firma del Juez.
(firma y sello)**

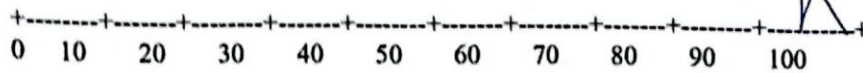
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

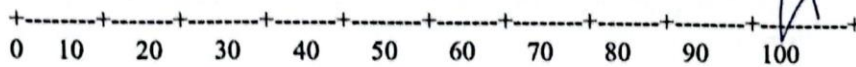
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



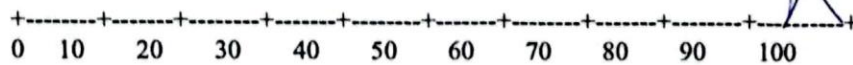
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



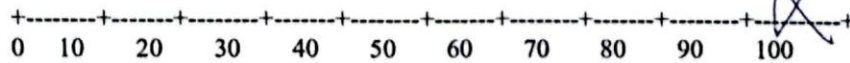
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: MARIA ELENA FRANCO LOPEZ

Valido por: 23-10-2023

**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 ()

NO ()

1

0

Observaciones _____

Sugerencias: _____

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

1 → 0

0 → 1

Observaciones _____

Sugerencias: _____

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Sugerencias: _____

5) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI ()

NO ()

6) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO ()

Observaciones _____

Observaciones _____

Sugerencias: _____

Fecha: 23 - 10 - 2023

Valido por: MARIA ELENA FRANCO CORTES

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar el nivel de burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023, el mismo será aplicado a **enfermeros que laboren en el servicio de emergencia de la ciudad de Lima Metropolitana**, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: **inventario de Burnout de Maslach**, 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°: 04

Fecha actual: 23.10.23

Nombres y Apellidos del Juez: CARLOS LUIS SAYAS BACA

Institución donde labora: HOSPITAL NACIONAL 2 DE MAYO

Años de experiencia profesional o científica: 33 AÑOS

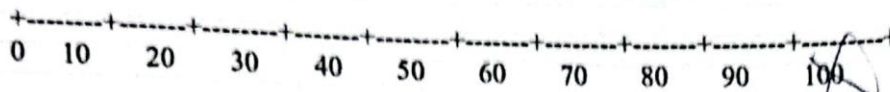
 HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

CARLOS LUIS SAYAS BACA
MIS. PROF. DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
SUPERVISOR DEL JUEZ. RET 21333
(firma y sello)

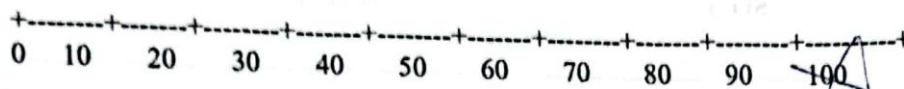
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

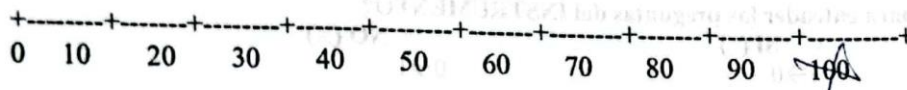
¿Considera Ud. que el instrumento cumple el objetivo propuesto?



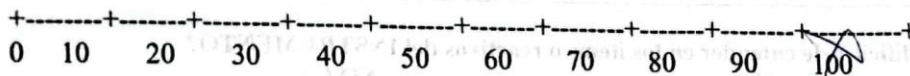
¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?



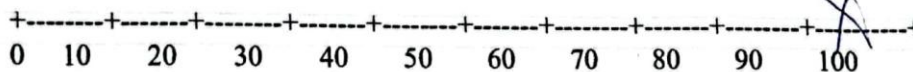
¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?



¿Considera Ud. que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?



¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?



¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Fecha: 23.10.23

Valido por: CARLOS Luis SAYAS BAA

9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	5	5	5	5	5	5
12	Me siento muy energético en mi trabajo.	5	5	5	5	5	5
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	5	5	5	5	5	5
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	5	5	5	5	5	5
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	5	5	5	5	5	5
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	5	5	5	5	5	5

¹ Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

³ Todas las palabras del ítem son usuales en nuestro contexto

² El ítem tiene relación con el constructo (Barrow)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (biopsique)

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos (Incluir matriz de datos)

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD BURNOUT

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,956	22

Fuente: Procesamiento del Test en el SPSS v.27

El estadístico Alfa de Cronbach es 0.956 por lo cual diremos que la prueba que desean aplicar si son estadísticamente confiables para la obtención de los resultados esperados.

	Laboral	Sexo	Estad_civ	Bumout1	Bumout2	Bumout3	Bumout4	Bumout5	Bumout6	Bumout7	Bumout8	Bumout9	Bumout10	Bumout11	Bumout12	Bumout13	Bumout14	Bumout15	Bumout16	Bumout17	Bumout18	Bumout19	Bumout20	Bumout21	Bumout22
1	1	1	1	3	2	2	4	0	1	1	3	3	2	0	1	1	0	0	1	4	2	3	2	3	1
2	2	2	2	3	4	1	4	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	1	2	3	0	4	2	1	2	3	3	1	3	2	1	0	3	4	0	3	2	2	2	2
4	1	1	1	2	2	4	4	4	1	0	3	2	2	2	2	1	4	1	3	1	1	2	2	3	1
5	2	2	2	2	0	2	4	4	1	2	2	4	0	4	3	1	0	3	3	1	3	3	3	2	2
6	2	1	1	3	3	0	4	3	1	1	2	3	1	3	3	1	0	2	3	1	2	2	3	0	4
7	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	4	1	3	4	3	3	1	1	2	3	2	2
8	1	1	2	3	2	2	4	1	1	1	0	4	0	3	0	3	0	2	2	3	3	2	2	2	2
9	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	0	0	3	2	3	3	2	3	3	1
10	3	1	1	1	3	4	4	3	2	2	4	0	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
11	2	1	2	3	2	4	0	3	1	1	3	0	0	1	2	0	0	3	3	2	2	1	3	2	0
12	3	1	1	3	2	4	0	2	0	0	4	1	3	1	3	0	0	2	3	2	1	1	3	0	0
13	2	1	2	3	2	0	0	1	0	1	3	1	3	2	2	1	0	3	1	1	2	2	2	1	3
14	3	1	1	3	1	2	0	2	0	1	2	1	2	3	2	2	0	1	1	0	3	2	1	1	3
15	3	1	1	3	2	3	0	1	2	1	3	1	1	3	1	1	0	3	0	1	3	2	1	3	2
16	2	2	1	1	1	2	0	2	1	1	3	1	3	3	2	1	0	2	1	3	3	3	3	1	3
17	2	1	2	1	3	3	0	3	1	2	3	2	4	1	3	1	4	2	2	3	0	2	2	2	2
18	2	1	1	3	4	3	0	3	2	1	3	2	3	2	3	0	4	3	3	1	1	3	2	2	1
19	2	2	2	3	3	0	0	2	2	1	2	1	3	3	3	0	4	2	3	0	1	2	3	2	1
20	3	1	1	2	4	1	0	1	3	0	1	1	3	3	2	1	0	1	1	1	3	3	2	1	1
21	2	1	1	3	3	1	0	3	1	2	1	1	2	1	2	1	4	3	3	2	2	2	4	2	2
22	2	1	2	2	4	1	4	2	2	1	2	2	2	0	3	0	0	3	0	1	3	4	2	3	1
23	3	1	1	1	1	2	4	2	1	1	3	1	3	3	2	1	0	2	1	3	3	3	3	1	3
24	2	1	1	1	3	3	1	3	1	2	3	2	4	1	3	1	4	2	2	3	0	2	2	2	2
25	2	1	1	3	4	3	4	0	2	1	3	2	3	2	3	0	4	3	3	1	1	3	2	2	1
26	2	1	1	3	3	0	0	2	2	1	2	1	3	3	3	0	4	2	3	0	1	2	3	2	1
27	2	1	1	2	4	1	4	1	3	0	1	1	3	3	2	1	0	1	1	1	3	3	2	1	1
28	3	1	1	3	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	4	3	3	2	2	2	4	2	2
29	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	0	3	0	0	3	0	1	3	4	2	3	1
30	3	1	1	2	4	1	4	1	3	0	1	1	3	3	2	1	0	1	1	1	3	3	2	1	1

Apéndice D: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación “ Burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023”. Habiendo sido informado (a) del propósito de esta, así como los objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información que se vierta en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación, además confío en que la investigadora utilizará adecuadamente dicha información, asegurándome la máxima confidencialidad.

.....

FIRMA

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: " Burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023"

Problema	Objetivos	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Dimensiones	Enfoque: cuantitativo Diseño: no-experimental Tipo: básico Corte: transversal Población: 146 enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Navidad Berlanga (Navidad Berlanga, 2022) (2021)
¿Cuál es el burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023?	Determinar el burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023		
Problemas específicos	Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento personal • Despersonalización • Realización personal 	
¿Cuál es el burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023, según agotamiento personal?	Identificar el burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023, según agotamiento personal		
¿Cuál es el burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023, según despersonalización?	Identificar el burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023, según despersonalización.		
¿Cuál es el burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023, según realización personal?	Identificar el burnout en enfermeros del servicio de emergencia de una institución sanitaria pública, 2023, según realización personal.		

