



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**DETERMINANTES LABORALES Y DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA,
EN EL PERIODO DE SETIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE, DICIEMBRE DEL
2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ENFERMERIA**

AUTORES

BACH. ANGEL MANUEL PADILLA NEIRA

BACH. CESAR EPIQUEN BARRERA

ASESORA

DRA. NANCY GAMBOA KAM

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis familiares que siempre me motivan para salir adelante y me apoyan para alcanzar mis metas.

Agradecimiento

Agradezco primeramente a Dios, a los docentes de esta Universidad por ser factor clave en mi formación personal y profesional, a mis padres y hermanos por su apoyo permanente y a todas las personas que de una u otra manera me ayudaron a la consecución de esta meta.

Resumen

El presente estudio denominado “Determinantes laborales y Síndrome de Burnout en Profesionales de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019, tuvo como objetivo general identificar la relación que existe entre los determinantes laborales del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería, Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora. El estudio fue descriptivo-correlacional de corte transversal, con un diseño no experimental, la población de estudio fue 86 enfermeros y una muestra de 71, para el recojo de información se usó el cuestionario, cuya confiabilidad para la primera variable fue 0,828 y para segunda 0,834. Los resultados fueron: En los determinantes laborales el nivel alto en 41 personas (57,7%) y el Síndrome de Burnout nivel alto 62 (87,3%) y en las dimensiones agotamiento emocional nivel alto en 66 (93%), despersonalización nivel alto 63 (88,7%) y en la realización personal 57 (80,3%). Se concluye que existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .733), entre los niveles de los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019. Recomendamos. Al Jefe de enfermeros del servicio de emergencia intervenga sobre los determinantes laborales, a través de un programa de prevención para evitar la presencia y efectos del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019

Palabras clave: Estresores laborales, alteraciones emocionales, alteraciones fisiológicas, condiciones laborales, determinantes organizativos

Abstract

The present study called “Labor Determinants and Burnout Syndrome in Nurses, Emergency Service, María Auxiliadora Hospital, 2019, had as a general objective to identify the relationship between the labor determinants of Burnout Syndrome in nurses, Emergency Service, María Hospital Auxiliary The study was cross-sectional descriptive-correlational, with a non-experimental design, the study population was 86 nurses and a sample of 71, for the collection of information the questionnaire was used, whose reliability for the first variable was 0.828 and for the second 0.834. The results were: In the labor determinants the high level in 41 people (57.7%) and the Burnout syndrome high level 62 (87.3%) and in the dimensions emotional exhaustion high level in 66 (93%), depersonalization high level 63 (88.7%) and in personal fulfillment 57 (80.3%). It is concluded that there is a direct and moderate relationship (Rho de Spearman = .733), between the levels of labor determinants and burnout syndrome in the nurses of the emergency department of the Maria Auxiliadora Hospital, in 2019. We recommend. that the Head of Nurses find the labor determinants, through a prevention program to prevent staff from falling into Burnout Syndrome and reduce their work performance

Keywords: Labor stressors, emotional alterations, physiological alterations, labor conditions, organizational determinants

Índice General

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Indice General.....	vi
Indice de tablas.....	viii
Indice de figura.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2 Formulación del Problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas Específicos.....	4
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivo específico.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Justificación teórica.....	5
1.4.2. Justificación práctica.....	5
1.2.3 Justificación metodológica.....	6
CAPITULO II.....	7
FUNDAMENTOS TEORICOS.....	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.1.1. Nacionales.....	7
2.1.2. Internacionales.....	10
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. Determinantes laborales.....	13
2.2.2. de Burnout.....	17

2.2.3. Teoria que respalda la Investigacion de Teoria de Betty Neuman.....	22
2.3. Marco conseptual.....	24
2.4. Hipotesis.....	27
2.4.1. Hipotesis general.....	27
2.4.2. Hipotesis especifica.....	27
2.5. Operacionalizacion de variables e indicadores.....	28
CAPITULO III.....	29
METOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	29
3.2. Descripción del método y diseño.....	29
3.3. Poblacion, Muestra.....	30
3.4. Tecnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.5. Tecnicas de procedimientos y análisis de datos.....	32
CAPITULO IV.....	34
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	34
4.1. Presentacion de los resultados.....	34
4.2. Prueba de hipótesis.....	39
4.3. Discusión de los resultados.....	46
CAPITULO V.....	48
5.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDIONES.....	48
5.1. Conclusiones.....	48
5.2. Recomendaciones.....	49
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	50
Anexo A: Matriz de consistencia.....	52
Anexo B: instrumentos.....	53
Anexo C: Data consolidado de resultados.....	56
Anexo D: Cronograma de programa experimental.....	69
Anexo E: testimonios fotograficos.....	70
Anexo G: Autorización para la ejecución del estudio.....	71
Anexo H: Juicio de Expertos.....	72

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de variables e indicadores.....	28
Tabla 2.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los determinantes laborales en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.....	34
Tabla 2.	Distribución de frecuencias y porcentajes de los determinantes laborales en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.....	34
Tabla 3.	Distribución de frecuencias y porcentajes del síndrome burnout en los enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.....	35
Tabla 4.	Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión agotamiento emocional en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019.....	36
Tabla 5.	Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión despersonalización en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019.....	37
Tabla 6.	Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión realización personal en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019.....	37
Tabla 7.	Coeficiente de correlación y significación entre los determinantes laborales y el síndrome de burnout en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.....	39
Tabla 8.	Coeficiente de correlación y significación entre los determinantes laborales y la dimensión agotamiento emocional en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.....	41
Tabla 9.	Coeficiente de correlación y significación entre los determinantes laborales y la dimensión despersonalización en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.....	43
Tabla 10.	Coeficiente de correlación y significación entre los determinantes laborales y la dimensión realización personal en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.....	44

Índice de figura

Figura 1.	Distribución porcentual de los determinantes laborales en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.....	34
Figura 2.	Distribución porcentual del síndrome de burnout en los enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.....	35
Figura 3.	Distribución porcentual según la dimensión despersonalización en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019	36
Figura 4.	Distribución porcentual según la dimensión realización personal en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019.....	37
Figura 5.	Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los determinantes laborales y el síndrome de burnout en los enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.....	38
Figura 6.	Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los determinantes laborales y el agotamiento emocional en los enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.....	42
Figura 7.	Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los determinantes laborales y la despersonalización en los enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.....	43
Figura 8.	Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los determinantes laborales y la realización personal en los enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.....	44
Figura 1.	Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los determinantes laborales y la realización personal en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.....	44

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo en el que se relaciona algunos Determinantes Laborales y el Síndrome de Burnout, encontramos en los profesionales de enfermería se enfrenta cada día a jornadas muy largas, con descanso de pocas horas sobre todo cuando están de turno, por otro lado con hospitales que no cuentan con una buena infraestructura y con sueldos que no compensan el tipo de trabajo, que genera estrés en los trabajadores, si no aprenden a lidiar con esta serie de problemas.

De acuerdo a Roas (2017) hoy en día tanto los determinantes personales como los institucionales como una respuesta totalmente humana tienen como consecuencia directa el Síndrome de Burnout, producto del entorno y las capacidades que son superadas por la demanda y según la logística que posee.

Cabe destacar que el Síndrome de Burnout, se presenta porque disminuye la capacidad física y la logística hacer frente a las demandas laborales, la falta de organización en el trabajo diario, en la que los enfermeros ven experiencias negativas de lo que significa el trabajo, de alguna forma los trabajadores tienen poco interés por el trabajo, las relaciones interpersonales no son tan buenas porque la gente está alterada, en algunos casos hay mucha violencia, envidia, falta de reconocimiento, y las personas tienen poca disposición de continuar trabajando, todo esta serie de acciones hace de que haya insatisfacción laboral.

Los enfermeros, por la forma de ser de su trabajo posee distintos factores que son determinantes, como las actividades del centro de trabajo, la organización estructural y funcional, agregado a esto el componente institucional, las mismas que generan algunos cambios en el ser humano, cuando requerimos de que haya un balance físico y emocional para hacer frente al trabajo enfermero que de por sí tiene una serie de riesgos laborales, en algunos casos las enfermeras muestran una actitud apropiada a las circunstancias, muestran aplomo con su temperamento, particularidades propias de su personalidad. Cualquier circunstancia contraria producirá el síndrome de burnout. (Chacón, 2017).

La investigación nació de evidenciar en el trabajo diario de los enfermeros que tienden a lidiar constantemente con una serie de circunstancias a las que tiene que estar preparada para poder actuar. Por otro lado, para recolectar los datos encontramos algunas dificultades, ya que no fue fácil encuestar a las personas que se incluyeron en la muestra de estudio por el factor tiempo y los horarios tan complicados que tienen algunos de ellos.

CAPITULO I

PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Según la Organización Mundial de la Salud (2012) en el universo entero el Síndrome de Burnout se constituye un problema de salud pública, donde toda las personas están expuesto a desarrollar, es así la Organización Mundial de la Salud, estima que el estrés laboral es una de las causas de la discapacidad laboral, señalando que el 75% de los pobladores de México padecen de estrés laboral, de tal forma su cronicidad genera el síndrome de burnout o fatiga, lo cual le da el primer lugar mundial de la estadística, superando a países como China y Estados Unidos, que marcaron 73% y 59%, respectivamente. Los síntomas que pudiera presentar una persona que padece de este síndrome son parecidos a los de la depresión: agotamiento mental, menor tolerancia al estrés, falta de energía y menor rendimiento, así como dolor muscular.

Roas (2017) refiere que en la actualidad los determinantes personales e institucionales genera en el organismo un conjunto de respuestas humanas por los estímulos recibidos, como consecuencia los determinantes tendrán una relación directa entre el Síndrome de Burnout ante los posibles peligros ya sean reales y potenciales que tienen impacto en el ser humano con consecuencias en la parte física psicológica, y su medio ambiente que es su entorno donde la demanda supera las capacidades y la logística que se tiene

Sin embargo, en los últimos años el desarrollo de la sociedad en su conjunto modificaron las formas de vida de los habitantes en el mundo, la competencia y la competitividad, el uso de la tecnología, informática y comunicaciones, el caos social, la inseguridad, el transporte hacen de la vida muy agitada, de tal forma todos absolutamente estamos inmersos, respondemos de distintas formas, nos exponemos innecesariamente a un conjunto de riesgos inminente o posibles, tal vez muchos pueden afrontar asertivamente, mientras en otras personas tendrán impacto negativo.

El mismo autor señala que los estresores laborales cuando no se manejan adecuadamente, tienen consecuencias negativas, generan alteraciones fisiológicas, emocionales. El estrés es un elemento que aumenta la sensación de agravio en las relaciones sociales, familiares y laborales, al mismo tiempo en que figura como herramienta

de distorsión de la realidad, como consecuencia de todo ello se produce el síndrome de burnout.

Es importante entender que el Síndrome de Burnout, es la disminución de la capacidad física y logística de responder a las demandas del trabajo en sí, como su contenido, también por no saberse organizarse en el trabajo diario, donde los enfermeros perciben vivencias negativas del significado del trabajo, de diversas formas como tener poco interés por el trabajo, relaciones interpersonales alteradas, mantenerse callado, aislarse, tristeza, llanto, agresividad, ira, fatiga, cansancio, rencor, falta de reconocimiento, poca disposición para seguir trabajando, todo ello respuestas fisiológicas y psicológicas, generando insatisfacción laboral.

Sin embargo, Coronado (2016) en su estudio concluye que los determinantes o estresores laborales están asociadas con el ausentismo, la tardanza, lo cual tiene un efecto negativo en el desempeño laboral, trayendo como consecuencia un deterioro en el desarrollo profesional, personal y social, desencadenándose problemas como baja autoestima, bajo rendimiento, falta de realización personal, entre otros.

La investigación se llevara a cabo en el Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, donde se evidencia que las condiciones donde trabajan al parecer no son las más adecuadas, alta demanda de pacientes, escasos recursos en cuanto se refiere a la logística, infraestructuras muy reducidas, ruidos innecesarios por equipos, bombas infusoras, ventiladores mecánicos, poca iluminación y ventilación, carga laboral elevada de enfermero paciente, familiares muy exigentes, escasos recursos o equipos de protección personal, el trabajar en dos lugares, el cansancio manifiesto de los enfermeros, la presión que reciben los enfermeros de parte de la jefatura y supervisión, falta de recursos humanos, entre otros se constituyen como determinantes laborales que generara respuesta fisiológica, psicológicas que tendrán impacto en cada uno de los enfermeros, motivo por el cual se plantea el presente trabajo de investigación con la finalidad de conocer, analizar, y explicar la relación que existe entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia, del hospital María Auxiliadora.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019?

¿Qué relación existe entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019?

¿Qué relación existe entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019

1.3.2. Objetivo específico

Describir la relación que existe entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019

Contrastar la relación que existe entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019

Establecer la relación que existe entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de analizar, comprender los aportes teóricos necesarios sobre las variables materia de la investigación y determinar la relación entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout, en el servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, En la actualidad los esquemas y modelos educativos tienen que considerar el desarrollo humano, que permite adaptarse a los cambios que genera el proceso de la globalización, un mundo exigente de constantes cambios y dinámicas en relación directa a los cambios de índole social, político, tecnológico, económico y social que garantice una adecuada adaptación y afrontamiento correcto para evitar la presencia del Síndrome de Burnout .

El ejercicio del trabajo enfermero implica conocimientos teóricos que sustentan el fundamento científico del quehacer enfermero, que es acompañado de una praxis racional, correcta con apego al código de ética y deontología, su esencia del trabajo enfermero es el cuidado humanizado que permanentemente está orientado a la satisfacción de las necesidades básicas del paciente, la familia y comunidad, para ello es indispensable que la enfermera tenga algunas condiciones básicas tanto formativas y logísticas, entendiendo en la actualidad, según la organización mundial de la salud entender que la enfermería es la cuarta profesión más estresante, debido a varios factores que pasa por la parte personal, organizativa, y la alta demanda de pacientes en los servicio de emergencia, pacientes críticos con falla multiorgánica, los mismo que merecen un tratamiento y atención necesaria.

1.4.2 Justificación práctica

Esta investigación responde a una necesidad de determinar la relación de las variables, para que a través de los resultados se genere estrategias de intervención para mejorar e intervenir los determinantes laborales para evitar la presencia del Síndrome de Burnout, debido que en la actualidad existe mayor notificación de presencia de agotamiento emocional, falta de

realización personal y la despersonalización. De tal manera es imperativo tomar en cuenta y tratar los factores estresores.

Entender que el Síndrome de Burnout, tiene relación inversa puesto, ya que cuanto más alto sea el Síndrome de Burnout su desempeño laboral será menor, el rendimiento y la producción se verán afectados, por ello es importante realizar las intervenciones a todo nivel, mejorando las condiciones laborales del enfermero en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora

1.4.3 Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación responde al método científico, utiliza el método descriptivo que permite describir las características de las variables, transversal porque se realizara en un determinado momento, la técnica de recolección de datos se realiza utilizando cuestionarios validados, los mismos serán procesados, analizados e interpretados y serán presentado utilizando tablas y figuras.

CAPITULO II.

FUNDAMENTOS TEORICOS

2.1 Antecedentes

2.1.1. Nacionales

Gómez (2017) en Lima, la tesis titulada “Factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho” , cuyo objetivo es determinar los factores que se asocian al síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San de Lurigancho. Materiales y métodos: Para llevar a cabo este Proyecto de Investigación No experimental, aplicativo, descriptivo, analítico, de corte transversal y explicativo se realizó como primer paso la ubicación del área de estudio en el Hospital de San Juan de Lurigancho en el servicio de emergencia. A partir de la delimitación del área se determinó la población, el cual está conformado por 35 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia, las cuales se encuentran distribuidas en los diferentes tópicos; no se escogió un grupo muestral, porque se trabajó con toda la población de enfermeras que laboran en el área de emergencia. Para determinar la asociación entre los factores personales, profesionales e institucionales y el Síndrome de Burnout, se utilizó el instrumento la técnica de encuesta y como instrumento se usó cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), administrado a profesionales de salud, con el cual se midió la presencia del síndrome. El cuestionario incluía además una serie de datos relacionados al aspecto personal, profesional, institucional y fue aplicado de forma personal a cada profesional de salud. Conclusión: La aplicación de este cuestionario se realizó con la finalidad de proporcionar la información necesaria como insumo para tomar medidas necesarias o evitar una tendencia a desarrollar este síndrome en los profesionales de salud.

Cieza (2017) en Lima, la tesis titulada “Factores determinantes del Síndrome de Burnout en enfermeras de Unidades de Emergencia”, cuyo objetivo: Establecer los factores determinantes del Síndrome de Burnout en enfermeras de Unidades de Emergencias. Material y Métodos: Se realizó una revisión bibliográfica en buscadores específicos de estudios científicos nacionales e internacionales, formulando la estrategia de búsqueda (“burnout” AND “nursing” AND “emergency”). Se obtuvieron 7136 artículos acotados entre los años 2004 y 2015. Se desecharon artículos duplicados y se seleccionaron cinco artículos. Tras esto se introdujo la estrategia de búsqueda (“test” OR “survey” AND

“burnout”) dando como resultado 8 artículos de los que se escogieron seis. Resultados: En España, a diferencia de otros países europeos, la sobrecarga laboral y desmotivación de la enfermería de urgencias no sido tomada en cuenta, dejando de lado las investigaciones y prevención del síndrome de burnout con la excusa de una crisis económica y laboral instaurada. Conclusión: El Síndrome de Burnout es una patología profesional, que afecta especialmente a los profesionales de enfermería de emergencias que evidencian que los factores como la edad, el sexo femenino, estado civil casada, el número de hijos, tipo de contratación laboral, auto estrés, antigüedad laboral, número de pacientes asignados son determinantes para padecer dicha patología. El factor determinante más importante del síndrome de burnout en enfermeras es la sobrecarga laboral

Morales (2019) en Lima, la tesis titulada “Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias villa el salvador”, cuyo objetivo es identificar el nivel de estrés y determinar su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de UCI Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador durante el año 2018. La presente tesis corresponde a un estudio de tipo descriptivo correlacional porque determina las relaciones que existen entre las variables Estrés de Enfermería y el Desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras asistenciales del servicio de Uci Adulto del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Para poder llevar a cabo todo este proceso se han utilizado como instrumentos el cuestionario NSS de Escala de estrés y la guía de observación. Los resultados mostraron que el 50% de las enfermeras(os) tienen entre 31 a 40 años, 15% tienen entre 41 a 50 años y 35% < de 30 años respectivamente. 60% son de sexo femenino y son casados; y el 83% tienen hijos. El 60% cuentan con un ingreso mensual de 2500 a 3000 nuevos soles. En relación al nivel de estrés el 54% de enfermeras evidencian un nivel medio de estrés, mientras el 31% y 15% restantes tienen un nivel de estrés alto y bajo respectivamente. En relación al desempeño laboral el 62% de enfermeras que laboran en el servicio de Uci Adulto cuentan con un desempeño profesional medio, mientras el 23% y 15% restantes tienen un nivel de desempeño bajo y alto respectivamente. Se aplicó el Chi Cuadrado para contrastar la hipótesis, siendo el $p\text{-valor} = 0,000 = 0,00\%$, se rechazó la H_0 . Por lo que se concluye que el estrés del personal de enfermería del servicio de Uci Adulto se encuentra vinculado significativamente con su desempeño profesional durante el año 2018 a un nivel de significancia del 5%.

Viena (2016) en Moyobamba San Martín, en la tesis titulada “Nivel de estrés del equipo de enfermería del servicio de emergencia del Hospital I Alto Mayo, Essalud” El personal de enfermería debido a las características de su trabajo, especialmente en el servicio de emergencia enfrenta situaciones que le pueden generar estrés, lo cual puede afectar su salud, desempeño laboral y la calidad del cuidado que brinda al usuario. Ello motivo la investigación ¿Cuál es el nivel de estrés del equipo de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital I Alto Mayo, Essalud Moyobamba, 2016? La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva y transversal, tuvo como objetivo: determinar el nivel de estrés del equipo de enfermería del servicio de emergencia del hospital mencionado, se trabajó con una muestra de tipo censal integrada por 20 miembros; utilizando como instrumento un test de Likert, procesados en el programa estadístico SPSS V23. Las conclusiones fueron: del equipo de enfermería un 60% presenta nivel de estrés bajo, un 30% nivel de estrés medio y un 10% nivel de estrés alto. Las manifestaciones más frecuentes de estrés son: Fisiológicas, la tensión muscular a nivel de cuello y hombros (45%) acidez estomacal y hormigueo /adormecimiento en la cara y manos(40%); Psicológicas, dificultad para la toma de decisiones(50%) sentimiento de irritabilidad y minusvalía (45%); Conductuales, caminar de un lado a otro y referir tener pesadillas (50%) no poder relajarse y dificultad para conciliar el sueño (45%); Sociales, no disfruta de las actividades recreativas (50%) disminución de la capacidad de interactuar con los demás (45%); nivel de estrés del equipo de enfermería según :Edad, las edades de 20 a 29 años y de 30 a 39 años presentan nivel de estrés alto(5%); Tiempo de servicio, el periodo de 0 a 3 meses presenta nivel alto de estrés(10%);Estado civil, los casados presentan un nivel de estrés alto(10%); Condición laboral, los contratados presentan nivel de estrés alto (10%)

Martínez (2017) en Lima, la tesis titulada “Nivel del Síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica”, cuyo objetivo es determinar el nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de Centro Quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. Lima – Perú 2017. Material y método. El estudio es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 22 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI); aplicado previo consentimiento Informado. Resultados. Del 100% (22), 55% (12) tienen medio, 27% (06) tienen alto y 18% (04) tienen bajo. En la dimensión agotamiento emocional 60% (13) tienen medio, 22% (05) alto y 18% (04) bajo. En la dimensión despersonalización, 77% (17) tiene medio, 14% (03) alto, 09% (02) bajo.

En la dimensión realización personal 55% (12) es medio, 27% (06) alto ,18% (04) bajo. Los aspectos de nivel medio 82% (18) se sienten cansados al final de la jornada de trabajo, 27% (06) no le preocupa lo que le ocurre al paciente; lo alto 82% (18) comprenden fácilmente cómo se siente los pacientes; y lo bajo 55% (12) expresan que trabajar todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo de su parte. Conclusiones. El nivel de Síndrome de Burnout en las enfermeras de Centro Quirúrgico en su mayoría es de medio a alto ya que se sienten cansados, no le preocupa lo que le ocurre al paciente; piensan que el trabajo le está endureciendo emocionalmente; seguido por un menor porcentaje bajo ya que trabajar todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo de su parte, y se han vuelto más insensible con la gente desde que ejerce la profesión

2.1.2. Internacionales

Gómez (2016) en Madrid España, la tesis titulada “Factores de riesgo y niveles de Burnout en enfermeras de atención primaria”, cuyo objetivo: Conocer los factores de riesgo y los niveles de Burnout en enfermeras de atención primaria. Metodología: Se realizó una revisión sistemática. Fuentes de datos: Se consultaron CINAHL, CUIDEN, LILACS, Pubmed, ProQuest, ScienceDirect y Scopus. Las ecuaciones de búsqueda fueron: «Burnout AND community health nursing» y «Burnout AND primary care nursing». La búsqueda se realizó en octubre del 2015. Selección de estudios: La muestra final fue de n = 12. Se incluyeron estudios primarios cuantitativos que utilizaran el Maslach Burnout Inventory para evaluar el burnout en enfermeras de atención primaria, sin restricción por fecha de publicación. Extracción de datos: Las principales variables fueron la media y desviación típica de las 3 dimensiones del Burnout, las prevalencias de niveles bajos, medios y altos de cada dimensión, y los factores sociodemográficos, laborales y psicológicos que potencialmente influyen en su desarrollo. Resultados: Los estudios muestran prevalencias de cansancio emocional alto, por lo general, entre el 23 y el 31%. Las prevalencias de despersonalización alta y realización personal baja muestran heterogeneidad, variando entre el 8-32 y el 4-92% de la muestra respectivamente. Los estudios informan de que las enfermeras con mayor edad, mayor antigüedad laboral, ansiedad harían depresión, entre otras variables, presentan mayores niveles de Burnout, mientras que aquellas con mayor sueldo, satisfacción laboral alta, apoyo de la organización y buen auto concepto lo padecen menos. Conclusión: El cansancio emocional alto es la principal dimensión del Burnout afectada en la enfermería de atención primaria. En

despersonalización y realización personal existe heterogeneidad. Debe prevenirse el Burnout en estos profesionales potenciando los factores protectores y vigilando su aparición en los que presenten factores de riesgo.

Singuel (2016) en Santiago de Chile, la Tesis titulada, “Síndrome de Burnout en trabajadores de enfermería de dos hospitales del sur”, Cuyo objetivo: Describir el Síndrome de *Burnout* en el personal de enfermería de dos hospitales de alta complejidad del sur de Chile, tomando en cuenta gran parte de servicios que lo componen. Metodología: Estudio descriptivo, transversal y comparativo. Se aplicó la escala Maslach Burnout Inventory General Survey más preguntas sociodemográficas a una muestra estratificada aleatoria proporcional por servicio, estamento y hospital de 336 funcionarios: enfermeras (101 personas) y técnicos/ auxiliares paramédicos (235 personas), que cumplieron con los criterios de inclusión. Se desarrolló en dos hospitales de alta complejidad del sur de Chile. El análisis de los resultados se realizó mediante el paquete estadístico SPSS 15.0. La investigación se sometió a la aprobación del comité de ética de los servicios de salud y el consentimiento libre e informado de cada participante. Resultados: La muestra presentó clasificación baja y media en las sub-escalas Desgaste emocional y Cinismo, y clasificación alta en la sub-escala *Eficacia profesional*. Destacaron con puntajes promedios más altos los servicios de Medicina Adulto, Diálisis, Pensionado y Esterilización. Conclusión: Es necesario evaluar continuamente la presencia de este síndrome, no sólo en los servicios críticos, sino también en todos aquellos que presentan problemas organizacionales o conflictos laborales.

Uribe (2016) en Santiago de Chile, la tesis titulado “Burnout en estudiantes de enfermería de una universidad privada”, cuyo objetivo fue determinar la presencia del Síndrome de *Burnout* en los estudiantes de la carrera de Enfermería de una universidad privada de Chile, expresado en las variables sociodemográficas-académicas y la relación de los niveles de *Burnout*, los ámbitos actitudinales y comportamentales. Método Se realizó un estudio descriptivo de corte trasversal a 244 sujetos. Para recolectar los datos se utilizó la Escala Unidimensional del *Burnout* Estudiantil y un instrumento para la obtención de antecedentes sociodemográficos y académicos. El análisis es descriptivo, expresado en tablas de distribución de frecuencia, y la asociación entre las variables, mediante el índice de correlación de Spearman y χ^2 . Resultados El 100% de los estudiantes presentaron *Burnout* académico, prevaleciendo el nivel «leve» (73.4%) y predominando el

indicador comportamental. En el análisis de asociación del síndrome con las variables sociodemográficas y académicas no se apreció una relación significativa. Conclusiones Los estudiantes de la carrera de Enfermería presentaron el síndrome, constituyéndose en predictor de posibles dificultades futuras en el ámbito profesional.

Menéndez (2018) en Manabí Ecuador, la tesis titulado “Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un Hospital General”, El síndrome de Burnout es descrito como una inadecuada forma de afrontar el estrés laboral, los rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y disminución del desempeño personal, se ha generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas. Precisamente se describe en profesiones de ayuda que tienen como objeto de labor otro sujeto y ha sido en los últimos años objeto de estudio a nivel nacional e internacional. La profesión que los estudios señalan como la más afectada por este síndrome es la del personal de enfermería, que tiene como tarea fundamental la satisfacción de las necesidades de los individuos. Esta investigación tiene como objetivo analizar la presencia de síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con la calidad de atención prestada en un hospital general de la provincia de Manabí, Ecuador. Se trata de un estudio de tipo analítico de corte transversal de prevalencia y factores asociados, entre los resultados obtenidos se encuentra la tendencia del personal de enfermería a desarrollar Burnout y la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción del usuario de los servicios hospitalarios.

Ostaíza (2018) en Quito Ecuador, la tesis titulada “Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital psiquiátrico”. Cuyo objetivo de esta investigación fue conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Centro de Reposo San Juan de Dios de la ciudad de Quito. El estudio es transversal, cuantitativo, descriptivo en una muestra aleatoria de 30 enfermeras/os y auxiliares de enfermería de un hospital de II nivel entre junio y mayo del 2016. Previo consentimiento informado se realizó un cuestionario que se utilizó como instrumento (Maslach Burnout Inventory) que contiene 22 ítems. Los resultados que arrojó el estudio se centró en aquellos colaboradores que son relativamente jóvenes, ya que se halla en rangos de edad entre los 20 a 40 años de edad y que se encuentran laborando en la institución de 2 a 5 años. Determinando la existencia de Burnout en un nivel intermedio, lo que refleja que, en este grupo, existe mayor predisposición para presentar este síndrome. Cabe recalcar, que dentro del estudio; el

género predominante es el femenino. Aun así, el grupo de hombres son los que más presentan un nivel intermedio de este síndrome. Por otro lado, se vieron alteradas las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, siendo la primera la más destacada; particularmente, en cuanto al tiempo de trabajo, el 30% de los hombres que han trabajado más de 5 años son los que más agotados se sienten. Concluyendo de esta forma que, pese a que los profesionales de enfermería que laboran en el centro, son las personas que tienden a padecer este síndrome, debido a la existencia de incidentes que provocan estrés, afectando de esta manera la productividad laboral, influyendo en el desarrollo y prestigio de la institución, así como en la calidad de atención.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Determinantes laborales

Según Cortés (2017) los determinantes laborales son los factores que están presentes en el trabajo, mucho depende del trabajo del enfermero, de las condiciones laborales, los organismos internacionales en la actualidad promueven el trabajo responsable y mejorar las condiciones laborales, están orientados a minimizar los accidentes y riesgos laborales, ello implica realizar prevención y promoción como parte de la atención primaria, sin embargo es importante entender que todo pasa por el control humano, que demuestre equilibrio y ecuanimidad en la función.

Los determinantes laborales son el conjunto de factores de carácter personal o institucional se presentan en el desempeño laboral, los mismos permite el éxito o el fracaso o cumplimiento del trabajo programado, tienen implicancias en la parte física y mental en el hombre, el impacto que genera en el paciente será el resultado de la inversión que se realiza, muchos siniestros que se presenta es el resultado de las condiciones laborales donde se desempeña una función. Los determinantes laborales son diversos según la naturaleza de trabajo de tal forma el impacto, daño, accidente o el éxito laboral dependerá de sus propias características.

Es Chacon (2017) que señala que los enfermeros, por la naturaleza de su labor está marcada por distintos factores que son determinantes, que pasa por el contenido del trabajo, la organización estructural y funcional, además por el componente institucional, muchos de ellos produce algunas alteraciones en el hombre, cuando se necesita un equilibrio físico y

emocional para enfrentar los avatares del trabajo enfermero, cuando se tienen que enfrentar a un conjunto de riesgos laborales, es menester que las enfermeras observen comportamiento adecuado a las circunstancias, donde demuestren aplomo su temperamento, características que se resume en la personalidad. Cualquier situación adversa generara éste y cuando esto es crónico llegara al Síndrome de Burnout.

1. Dimensiones de los determinantes laborales

A. Contenido de trabajo

Según Coronado (2016) los factores individuales que marca como una característica propia que percibe individualmente de la naturaleza del trabajo o ámbito laboral donde se desenvuelve, generado por estresores laborales, que produce alteración mental y física en el hombre generando estrés, los mismos son enfrentados por el ser humano a través de estrategias propias, para un afrontamiento adecuado, muchos de ellos rebasan el control muchas veces es el momento donde las personas descubren su verdadera vocación porque allí entienden la naturaleza del trabajo por contenido o significancia, toma en cuenta los determinantes organizativos y los determinantes ambientales que se refiere a las características del centro de trabajo.

Palmero (2018) refiere que la demanda de trabajo La demanda laboral está determinado por la cantidad de pacientes que solicitan l servicio o atención, casi es frecuente atender al paciente en os servicios de emergencia durante las 24 horas del día, su condición de ser paciente critico exacerba los cuidados, porque significa mayor dedicación, cuando existe la falencia o escasas de enfermero surge la sobrecarga laboral que tiene impacto negativo en el trabajo enfermero, concomitantemente los pacientes y lamiars exigen sin conocer la realidad del paciente crítico, en resumen es el tiempo y actividad dedicada al paciente.

Además el mismo Coronado que incide que la Intensidad de trabajo Dependerá mucho del esfuerzo y tiempo dedicado a la actividad cotidiana, además es aumentar o disminuir la velocidad del trabajo que denota también consumo de oxigeno que conlleva al agotamiento físico y mental. Mental.

Gómez (2016) señala que la subordinación es la condición laboral donde existe una relación de mando o poder de una persona sobre otra, que hace las veces del patrón o autoridad, mientras el otro le tiene obediencia, u obligación de someterse en los

requerimientos de la otra persona, en esencia pierde su espacio, autonomía y libertad, en la actualidad donde existe subempleo es común observar personas subordinadas.

Coronado (2016) refiere al trabajo a presión como una habilidad para lograr resultados, donde las personas cumplen una función específica dedicando tiempo, con supervisión permanente, de lograr resultados, situación que expone al trabajador a esfuerzos físicos y mentales que puede conllevar al agotamiento.

El mismo autor que precede refiere que el esfuerzo físico es la actividad física puesta en marcha como tal existe el consumo de energía, producto del metabolismo. Entender toda actividad humana demanda consumo de energía como tal las enfermedades muchas veces trabajan en condiciones adversas, derrochando energía. El desgaste energético en demasía conduce a un proceso de relajación muscular expresada en fatiga.

B. Determinantes organizativos

Es Coronado (2016) que se refiere a los determinantes laborales como parte de la organización en un grupo social, con sus propias características, donde el hombre trabaja para satisfacer sus necesidades básicas, en verdad todo depende de la actividad que se realiza, estará determinado por los turnos laborales, las relaciones interpersonales, tipo de supervisión, demanda de pacientes, reconocimiento, premios, castigos, el clima laboral propio, las nuevas responsabilidades, conflicto de roles, etc. que tendrán repercusión en el rendimiento y la producción de la persona, en este caso de los enfermeros.

Según Gómez (2016) la sobrecarga laboral es la cantidad de actividades que se le asigna a un trabajador, sabiendo que no está a su capacidad de responder como corresponde, que genera un desequilibrio entre la cantidad de tiempo programado y la cantidad de tiempo que requiere para realizarlo, en la actualidad es un tema de organización para cumplir con las expectativas sociales y psicológicas, las instituciones en la actualidad cuidan su organización.

Sin embargo Palermo (2018) señala que el clima laboral es el entorno laboral y la cantidad de trabajo racionalmente asignado a una persona para lograr la consecución de metas personales e institucionales sin interferir con su estabilidad y capacidad productiva. Las cargas laborales pueden ser físico e intelectuales, los mismos están organizados de acuerdo al perfil de cada trabajador.

Es el mismo Palermo (2018) que considera que las relaciones interpersonales. Es el proceso de intercambio de conocimientos, ideas, pareceres, sentimiento y emociones entre dos o más personas con un determinado fin, utilizando el lenguaje oral y corporal, que permita que fluya la relación física, social, psicológica y espiritual. El contexto donde se desarrolla puede ser diverso que incluya el trabajo, la familia, amigos, negocios, con desconocidos llegando inclusive a ser virtual.

Es el mismo Coronado (2016) considera que la responsabilidades es una cualidad del hombre de responder por cada uno de sus actos, con responsabilidad social, que permite constituirse como un valor importante de la ética, orientado al cumplimiento estricto de los deberes con apego a las leyes y buenas costumbres, que ayuda a tomas decisiones correctas, los enfermeros como profesionales son los responsables del cuidado humano en todas sus dimensiones.

Según Gómez (2016) el conflicto de roles es el resultado de la diferencia culturales, tomo de decisiones sin tomar en cuenta la opinión de la otra persona, es discrepar, son usualmente motivo de insatisfacciones, quejas, conflictos dentro de una organización, es preferible que la dirección tenga un carácter organizativo que responda a las necesidades del usuario interno y externo

C. Determinantes ambientales

El mismo Coronado (2016) que se refiere estrictamente a los factores laborales de orden institucional, llamados estresores laborales cuando se relaciona con el trabajo del enfermero, el ambiente físico como está organizado como la iluminación, ventilación, acceso, comodidad y confort, alteran el desarrollo con pulcritud, mucho dependerá del apoyo de la institución, sin embargo, todo absolutamente todo se puede gestionar y mejorar u optimizar las condiciones laborales, los enfermeros como elementos de cambio están comprometido con mejorar las condiciones laborales para un trabajo de enfermero de calidad.

Es Gómez (2016) considera que la iluminación es la dotación de una luz natural o artificial al área de trabajo, para visibilidad todo los elementos que circunscriben el desarrollo humano, tiene un impacto importante en la psicología importante que permite reconocer las características y propiedades exigibles. Es importante buscar el confort en el trabajo visual que busca el equilibrio del mundo interno con el externo.

Según Coronado el ruido son perturbaciones auditivas generada por incremento en los decibeles de los ruidos generado por los equipos o herramientas de trabajo que directamente tienen impacto en el equilibrio de la persona o trabajador, sin embargo, en la actualidad es un aspecto importante en la prevención de ruidos y efectos de los ruidos, considerando que la sordera es la consecuencia final de la bulla o ruidos.

Es inclusive Palermo (2018) que considera que la comodidad y confort, se refiere a los distintos procedimientos y condiciones que se le ofrece para generar bienestar, muchos trabajadores requieren del mínimo indispensable para cumplir su cometido sin contratiempos, la no existencia genera disconfort

Para Palermo (2018) la ventilación es la corriente de aire, en el área del trabajo cotidiano, es uno de los temas importante a considerar dentro de la prevención de enfermedades infectocontagiosa, pues muchas de las enfermedades es consecuencia del turgorio y hacinamiento, las normas técnicas tienen el mínimo indispensable de considerar la corriente de aire o circulación, sobre todo cuando están sometido a esfuerzos mayores pueden aparecer signos de estrés laboral.

Finalmente es Gómez (2016) que los equipos de protección personal se refiere el conjunto de dispositivos que tiene que poseer el trabajador para cumplir su trabajo, de tal manera en la actualidad las normas internacionales de prevención de infecciones intrahospitalarias concluyen que están en curso las botas, mascarillas, gorro, guantes, mandiles, todo que signifique protección personal.

2.2.2. Síndrome de Burnout

Es el conjunto se signos y síntomas de manifiesto de un cansancio físico, psicológico y falta de realización personal de forma crónica, donde las capacidades, habilidades y cuanta facultad de hombre tenga se ve comprometido en su producción y rendimiento, también es conocido como el síndrome del quemado, en la actualidad se conoce como una enfermedad de naturaleza emocional.

Según la organización internacional del trabajo (2016) está considerada como una afección de naturaleza física y psicológica como consecuencia de estar sometido a un estrés crónico, originado por la mayor demanda a la oferta como capacidad.

El hombre está sometido a un conjunto de actividades de múltiples naturaleza, cuando las personas no logran organizarse en su capacidad logística y de recursos humanos,

empieza usualmente como sobre carga, muchas veces se van acumulando en el tiempo, hecho que muchas veces hace que el hombre colapse en sus respuestas, que generalmente concluye con insatisfacción y quejas recurrente de desatención.

Sin embargo es Mansilla, (2016), que también considera el Síndrome de Burnout al conjunto de “respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal”

Es una manifestación clínica de pacientes que presentan respuestas negativas hacia un estímulo externo, que genera en las personas que están sometido a un trabajo con mayor exigencia, personas expuestas a conjunto de riesgos, la propia carencia de recursos e insumos pueden generar una reacción negativa, es así que existen profesiones que tienen una característica la presencia del Síndrome como en el caso de los militares, profesores, bancarios y profesionales de la salud, entre ellas las enfermeras, por ello cobra importancia identificar y brindar un tratamiento multidisciplinariamente, de tal forma cuando las relaciones interpersonales están afectadas o alteradas pueden estar presente el Síndrome de Burnout.

Según Valdivia, (2012) el Síndrome de Burnout es “una sensación de fracaso permanente y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga laboral ya sea mental y física como consecuencia de un agotamiento general. En tal virtud las emociones y sentimientos tiene una respuesta negativa que altera la parte física y espiritual”

Entender que el Síndrome de Burnout es la consecuencia de estar sometido a un conjunto de estresores laborables, el hombre se adapta y afronta producto de una relación directa del hombre por el hombre, el hombre con su naturaleza y la sociedad. Mucho dependerá de su fortaleza física y emocional, lamentablemente no todos responden al mismo estímulo.

1. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Agotamiento emocional

Es Quispe, (2015) confiere que el agotamiento emocional como la disminución y extravío de capacidades emocionales, es una condición clínica donde el hombre se siente completamente agotado y exhausto debido la carga laboral y sus efectos de la carga laboral, donde psicológicamente se siente sin poder ofrecer una respuesta adecuada a los acontecimientos o circunstancias como se genera la sobrecarga.

Es Morales (2019) que considera que la fatiga es una condición clínica que denota cansancio crónico, que imposibilita realizar actividades que no demandan mucho esfuerzo, usualmente se presenta como consecuencia de sobrecarga laboral que genera agotamiento mental y psicológico, es una de las características del agotamiento, visible y expresada del estrés, no mejora con el descanso, no logran concentrarse o prestar atención, no concilian sueño con facilidad.

Para Mansilla (2016) el soporte emocional como un proceso activo de brindar apoyo social, emocional, físico hasta espiritual a las personas que tienen la carencia, entender a la otra persona valido hace que la enfermera ponga en marcha su capacidad de poner en práctica el conjunto de habilidades y técnicas de ayudar generar empatía y lograr confianza es básico en el prójimo. Orientados a escuchar su dolor, mitigar su sufrimiento, comprender y escuchar activamente, promover un contacto físico.

El mismo Mansilla (2016) refiere que el cansancio físico es un dato subjetivo, donde las personas manifiestan no tener fuerza para poder trabajar, lo mismo ocurre que no puede concentrarse emocional e intelectualmente. Puede presentarse como signos sentarse y no poder pararse, astenia muscular, aburrimiento, disconfort.

Según Quispe (2015) la intensidad y el agotamiento son síntomas de cansancio o fatiga, el detalle es el cansancio es crónico y muy intenso, mientras el agotamiento es superficial y transitorio. Sin embargo es un indicador negativo dentro de las respuestas humanas.

Según el mismo Autor Quispe en el (2016) es rutinario como un conjunto de actividades que se realiza en forma diaria que genera adherencia en el tiempo, y se convierte en un hábito, la mayoría de las actividades se realiza sin variaciones usualmente heredada de los ancestros, tiene mucho arraigo cultural, no se requiere un razonamiento lógico sin embargo tiene mucho pragmatismo muchos de ellos son tediosos y aburrido.

Es Cieza, (2017) que la frustración es una respuesta humana que denota insatisfacción, asociado a una tristeza profunda, de dolor, sufrimiento, debido usualmente a la falta de logros, metas personales, que generalmente produce sufrimiento, duelo inclusive depresión es común encontrar en el ámbito hospitalario.

Para el mismo autor Cieza (2016) el rehusarse, es considerado como una actitud asumida por el individuo que consiste en rechazar un acuerdo, una disposición puesta sobre un determinado hecho. No acatar un acuerdo es parte de rehusó.

Para el Autor Quispe (2015) que el agotamiento físico es un estado clínico del paciente que denota cansancio físico por falta de un descanso, que usualmente son acompañado por cansancio mental, básicamente se presenta por sobre carga laboral, que cuando la persona descansa o reposa puede lograr a recuperarse, es usual escuchar al paciente o enfermero que ya no vas más

Para el mismo autor Quispe (2015) el colapso físico y mental, es una situación clínica donde las personas no pueden responder adecuadamente a los estímulos que les genera en su entorno, refieren cansancio extremo, a consecuencia del estrés de niveles muy elevados, las personas se sienten muy afligidas sin embargo es la evidencia sea cuestión de análisis profundo para su comprensión entendiendo que cada caso es individual y aislado.

B. Despersonalización

En la actualidad es Quispe (2015) que considera a la dimensión despersonalización donde se valora el comportamiento humano, el cual es determinado por el temperamento, conducta, de forma negativo e insensible hacia las personas o pacientes a quienes atienden, las respuestas humanas están orientadas a reconocer signos que se alejen del bien hacer, todo ello se expresa por la asunción de conjuntos de actitudes con rasgos de personalidad.

Sin embargo para Cortés, (2017) que la tolerancia como una actitud positiva que consiste en aceptar a las personas tal como se presentan con sus defectos y virtudes, a pesar de no estar acuerdo con sus ideas, comportamiento, cultura, forma de vivir, etc. También se constituye con un valor de la persona que se sustenta en el respeto.

Además, para Gómez, (2016) que el sentimiento como una respuesta humana que expresa un estado de ánimo, con contenido emocional que se imprime sobre un determinado sujeto u objeto, como un estado deliberado variable en momentos, proceso neurofisiológico que permite verbalizar o expresar, además participa en la toma de decisiones.).

Es el mismo Autor Gómez (2016) considera que las emociones son respuestas a determinados estímulos que permite la exacerbación de la conducta de las personas, las emociones es el resultado de la liberación de hormonas y neurotransmisores que permite la

intensidad a responder a un estímulo externo e interno. Sin embargo, permite adaptarse gradualmente, mucho depende del temperamento y personalidad del sujeto.

Como señala Gómez (2016) la actitud proactiva es el estado mental del sujeto que siempre muestran disposición absoluta de anticiparse a los problemas, usualmente siempre tienen alternativas de solución, se proyectan al futuro, disfrutan del trabajo que realiza, rechaza la rutina, siempre tiene palabras alentadoras, es un perfecto colaborador en la empresa.

Finalmente es Cortés (2017) considera que las respuestas negativas es la negación a cambio, siempre pretenden mantenerse en su zona de confort, es usual en personas conformistas, que tienen temor al cambio, personas con desgaste físico y mental terminan renunciando a toda posibilidad, los mismos expresan sentimientos de emociones, estado de animo

C. Realización personal

Según Quispe (2015) considera la realización personal como un componente esencial que consiste en generar su autoevaluación o de auto reconocerse en el desarrollo diario o en el trabajo, los mismos pueden tener distintas orientaciones, siempre se pone en manifiesto la respuesta real en situaciones adversas, dentro de ello se puede considerar, las relaciones interpersonales, rendimiento laboral, capacidad de afrontar o enfrentar, entre tantos.

Es mansilla (2016) que refiere la comunicación asertiva como un elemento importante de las relaciones interpersonales que permite comunicar de manera clara y objetiva el mensaje concreto, respetando en toda su extensión a la persona con quien se relaciona, sin hacerle sentir o menospreciar al interactuante, su principio en donde se sustenta es el equilibrio y ser sobrio.

Para el Autor Mansilla el rendimiento laboral, se refiere a la relación del tiempo, los insumos utilizado, para producir un determinado producto, proceso o servicio, además se constituye un pilar fundamental en el logro de los objetivos personales e institucionales, piloteados por el hombre como recurso intangible en la empresa, mucho depende de la motivación interna y externa.

Además, es Uribe (2016) que refiere a la autoestima como la autopercepción valorativa de nuestra propias cualidades como conocimiento, carácter, personalidad,

sentimientos, que se expone como un reconocimiento de la virtudes e importancia tanto de la parte física y psicológica que se evidencia con nuestro quehacer, sin embargo cuando se logra el reconocimiento de parte de otras personas se logra la trascendencia.

El mismo Uribe (2016) que señala la expectativas laborales como las propuestas de plantearse objetivos personales en relación a su trabajo, como tal tiene que reunir un conjunto de cualidades, aptitudes y actitudes para lograr dicho cometido, sin embargo cuando las empresas convocan al personal escogen a las personas con ciertos perfiles para lograr su expectativa institucional.

Según Mansilla (2016) la motivación es considerada como una fuerza o dinámica que impulsa la conducta y el comportamiento del hombre, para lograr a satisfacer las necesidades básicas, su origen está determinado por un conjunto de factores internos y externos. Sin embargo los impulsos o fuerza interna son sostenibles en el tiempo.

En su estudio Uribe (2016) considera la estabilidad emocional como una característica principal de la personalidad, que denota equilibrio, control, adaptación, tolerancia ante las adversidades, es elemental en el desarrollo humano, usualmente es común en personas con soporte emocional, se requiere tener mucha experiencia para aquilatar, discriminar, discernir el bien del mal.

2.2.3. Teoría que respalda la Investigación de Teoría de Betty Neumann

Para el presente trabajo de investigación de utilizará la teoría por sistemas que se presenta de la siguiente manera.

Según Cortanza y Francisco (2014) es una de la teorista de modelo de enfermeras, considerar como enfermeras innovadoras y referente de la última mitad del siglo pasado publica un modelo organizado para mermar el estrés laboral para las personas que trabajan en áreas que aumenta la tensión en las personas, entre ellas las enfermeras que laboran en áreas críticas como es el servicio de emergencia, de tal manera es importante cautelar los factores que inciden sobre los mismos, viven en armonía o equilibrio es importante a considerar como parte de la salud mental, mantener la salud individual y la salud colectiva es prioritario en sistemas desarrollados, en concordancia de su con su medio ambiente como parte de su ecosistema

Todos los enfermeros conocemos que es un componente esencial de las intervenciones del profesional de enfermería trabajar la parte promocional y preventiva de

disminuir los factores de riesgo denominados estresores laborales y además mejorar las condiciones laborales de los enfermeros en situaciones adversas a fin de garantizar el óptimo funcionamiento de una organización de todos sus componentes, como tal los enfermeros son los proveedores de los cuidados es imperativo considerar dentro de ello la salud mental de los trabajadores y la población en general. Para nadie es ajeno que los enfermeros son los profesionales más visibles en la atención primaria como también en instituciones complejas donde se genera tensión como son las emergencias, la idea central es que a medida que se intervenga cada factor de riesgo y los estresores laborales se disminuirá la presencia del Síndrome de Burnout, reduciendo sustancialmente la posibilidad de enfermar mejorando su producción dentro de la organización. La intervención del cuidado enfermero cuando ya se identificó se logrará focalizar como resultado de una exhaustiva evaluación, diagnosticar, planificar, intervenir y finalmente evaluar según los objetivos planteados, finalmente es importante señalar que la aspiración personal de buscar el equilibrio emocional en todo momento, para preservar la salud mental en momento de crisis

A continuación se presenta los modelos básicos Sistemas de Betty Neumann se resume a los siguientes.

1. Un sistema de visión global: Es la teórica Neumann quien considera que el modelo corresponde a un sistema dinámico y abierto donde se brinda cuidados de enfermería a la persona, con un fin supremo de resolver sus problemas, mediante una relación cordial del paciente y su entorno incluido la familia, comunidad inclusive el cuidado y la preservación del medio ambiente.
2. Un sistema del usuario: Entender al hombre como un ser integral constituido por cinco variables que constituye la parte fisiológica, psicológica, social, cultural y espiritual, cualquiera de los aspectos tiene la importancia para ser intervenidos, entendiendo que los clientes presentan los espacios de atención en mérito de satisfacer sus necesidades básicas.
3. Un sistema de estructura básica: Los usuarios estamos en curso que estamos formados, por células, que forman tejidos, luego órganos, sistemas y el organismo en su conjunto, sin embargo cada quien responde a su propia genética, patrón de respuesta según el medio donde aprendieron a responder con debilidad y fortaleza

Por lo previsto, se eligió el presente modelo teórico de enfermería porque es la teoría que se asemeja como una guía básica de intervención para hacer frente a los determinantes laborales y el síndrome de burnout para disminuir los factores que disminuyen la tensión, en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora. Es la teorista que plantea la intervención en todo los niveles del trabajo enfermero que genera estrés.

Es el mismo Cortanza y Francisco (2014) incide que si un enfermero tiene el impacto de los estresores laborales, sin duda su capacidad de producción se ver mermado, sin embargo es posible realizar o establecer estrategias de intervención para prevenir el impacto de la salud mental, que permite un rendimiento laboral adecuado coherentes con las expectativas personales e institucionales, para evitar gastos onerosos dentro del erario institucional, la salud mental es importante.

2.3 Marco conceptual

Para Meléndez (2018) el agotamiento emocional, es una sensación manifiesta de la persona de cansancio mental acompañado de agotamiento físico, donde verbaliza sea de no mantenerse en actividad, con pesadez y con intención de renuncia a cualquier tipo de desarrollo y movimiento.

Según la Organización Mundial de la Salud (2012) que la autoestima es la capacidad de la autopercepción positiva sobre sus características, propiedades, cualidades, virtudes que posee el hombre, para enfrentar cualquier situación, se resume como una autoevaluación personal.

Es Morales (2019) refiere a los conflicto de roles es la consecuencia de la diferencia de orden social de realizar funciones diferentes para que fue contratado, denota una crisis de organización, puede presentarse en forma individual y colectivo, usualmente los jefes derivan trabajos que no les corresponde.

Por otro lado Gómez (2016) señala que el contenido de trabajo, es la capacidad de hombre de desarrollar su actividad poniendo en práctica sus conocimientos, habilidades como parte de su desarrollo personal al servicio de la organización, el trabajo debe constituirse como un ejercicio libre de todo tipo de presión externa, sin embargo ello puede afectarse por el direccionamiento y sobre carga laboral. Cuando el hombre pierde la objetividad y la inteligencia estaremos en problemas de carácter organizativo

Sin embargo, es Cortés (2017) que define la demanda de trabajo como la cantidad de trabajadores que se requiere para cumplir una determinada actividad, sin embargo, usualmente las instituciones públicas existe escases de recursos humanos y la demanda de servicio supera la oferta, en ello se produce el contraste donde falta personal, como tal la calidad de servicio no lograra ser lo ideal afectando directamente en la satisfacción personal. Compromete directamente el estado mental y físico del usuario interno y externo.

El mismo Uribe (2016) señala que la despersonalización es un estado mental estado del individuo de manifestar sus quejas de manera recurrente, son usualmente subjetivos, tienen dificultad de establecer relaciones interpersonales adecuadas, siempre logran encerrarse en su creencias, percepciones, inclusive son más proclives a consumir sustancias estupefaciente y descuidan su aspecto personal visiblemente

Según Quispe (2015) los determinantes Ambientales es el conjunto de factores de la naturaleza del trabajo, la economía, aspectos sociales que buscan el equilibrio de la preservación del trabajo con todo sus componentes, tiene estrecha relación del hombre con su salud y su medio ambiente, de tal manera tienen que reflejar las condiciones adecuadas para cumplir una función específica.

Para el mismo Autor Quispe (2015) los determinantes laborarles están referidas están en relación estricta con las condiciones laborales, de los trabajadores, además es un factor importante considerar el aspecto remunerativo, en diferentes escalas entre los miembros de la institución, los mismos son parte elemental para satisfacer las necesidades básicas del individuo y su familia

Es Quispe (2015) incide que los determinantes organizativos se refiere a la cultura institucional y las diferentes innovaciones a tener en cuenta con en cada proceso de la actividad productiva, es importante que exista un clima laboral para garantizar un adecuado desempeño laboral, por cuanto es vital maximizar las condiciones de trabajo, libre de todo tipo de riesgo laboral, garantizando el cumplimiento de la ergonomía con base del trabajo eficiente

Según Viene (2016) las emociones son respuestas humanas que pueden tener diversas direcciones, que demuestran estados de ánimo de alegría, tristeza, indiferencia, como una expresión genuina de una respuesta psicológica, fisiológica, pueden ser reconocidos a través de sus gestos como una expresión no verbal.

Es Coronado (2016) que considera que los enfermeros son profesionales con rango universitario, encargados del cuidado humano, utilizando el método científico como herramienta de trabajo enfermero, que le permita ayudar a satisfacer las necesidades básicas del hombre, en todas sus esferas.

Es la Organización Mundial de la Salud (2012) que señala que el esfuerzo físico se refiere a la actividad física, que denota desgaste de energía producto del movimiento, dinamismo donde entra en acción el sistema cardiovascular sumado a sistema musculo esquelético, que permite mejorar la actividad cardiovascular, afianzar la tonalidad muscular, participar en una actividad productiva, desgaste de lípidos acumulados como toxina, cuando la demanda supera la oferta corporal se encuentra desenlaces fatales.

Es Uribe (2016) que la fatiga es la manifestación subjetiva de manifiesto de un cansancio extremo, como producto de un esfuerzo marcado, presencia de factores estresores, el aburrimiento y sueño. Prefieren mantenerse al margen, tienen dificultad para relacionarse y mantienen respuestas monótonas.

El mismo Uribe (2016) considera la frustración es una respuesta humana común expresada a la persona de la oposición con cólera, ira, rabia, debido que a sus aspiraciones personales o grupales fueron abolidos, lo que permite responder con una conducta aversiva a las personas que estiman de la oposición, sin embargo, es un tema que debe ser atendido porque ello influye en la actividad productiva.

Según Gómez (2016) la motivación es la fuerza interna de la persona que posee para poder lograr sus objetivos, metas personales y colectivos, para tal cometido el individuo debe tener como como insumo importante la voluntad, ello depende básicamente de factores internos y externos, sin embargo, para ser sostenible en el tiempo debe depender del factor interno.

Por otro lado Coronado (2016) considera la realización personal, consiste en el logro de sus anhelos personales, como parte de su satisfacción de sus necesidades básicas como alimentarse, vestirse, seguridad.

Para Morales (2019) el rendimiento laboral en la actualidad se constituye en uno de los pilares fundamentales donde se procura en toda su extensión la producción y la productividad como una estrategia de desarrollo, es importante la motivación

Es Singuel (2016) quien considera que el Síndrome de Burnout, es la consecuencia de estar sometido a factores estresores de manera crónica, que tiene una implicancia directa sobre la producción y la productividad donde las personas muestran un agotamiento emocional, la despersonalización y falta de su realización personal. Es un tema actual de la psicología organizacional.

Mientras Valdivia (2013) la sobrecarga laboral, es la carga excesiva de lo que está previsto, que genera desgaste físico y mental en la persona que ejerce una determinada función, es uno de los factores importantes de la presencia del Síndrome de Burnout

Finalmente Morales (2019) considera la tolerancia como una actitud positiva del ser humano debe respetar a las personas que no tienen la misma percepción en cuanto se refiere a su punto de vista, su credo, raza, política, modos de vida y pensamiento. Todo ello es parte de la convivencia como ciudadanos con apego a la ley con responsabilidad social.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.

2.4.2 Hipótesis específica

Existe relación directa entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.

Existe relación directa entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.

Existe relación directa entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.

2.5 Operacionalización de variables e indicadores

Tabla 1.

Operacionalización de variables e indicadores

Variable	Dimensión	Indicador
Variable 1 Determinantes laborales	Contenido de trabajo Determinantes organizativos Determinantes ambientales	Demanda de trabajo Intensidad de trabajo Subordinación Trabajo a presión Esfuerzo físico Sobrecarga laboral Clima laboral Relaciones interpersonales Responsabilidades Conflicto de roles Iluminación Ruido Comodidad y confort Ventilación Equipos de protección personal
Variable 2 Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Fatiga Soporte emocional Cansancio físico Intenso y agotador Rutinario Frustración Rehusarse Agotamiento físico Colapso físico y mental Tolerancia Sentimiento Emociones Actitud proactiva Respuestas negativas Comunicación asertiva Rendimiento laboral Autoestima Expectativas laborales Motivación Estabilidad emocional

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptiva de enfoque cuantitativo por que se presentaran en números, porcentajes, tablas, gráficos, por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se derivó (Bernal, 2007)

Hernández (2012) manifiesta que el nivel de investigación es aplicada por el grado de profundidad con que se aborda un fenómeno de estudio, busca como tendencia generar conocimientos los mismos sirven para abordar los problemas.

3.2 Descripción del método y diseño

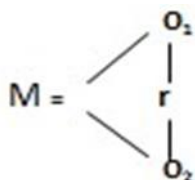
Método: el método utilizado hipotético deductivo y transversal.

Descriptivo; es descriptivo porque permite describir las características y propiedades de las variables, exactamente como se presenta en una realidad concreta.

Transversal. Es porque el estudio se realizó en un determinado momento como si fuera una fotografía.

Diseño: corresponde al diseño de investigación no experimental, no se manipularon las variables, sin embargo, responde al esquema correlacional que se encarga la relación entre las variables.

En efecto responde al siguiente esquema correlacional:



Dónde:

M = Muestra.

O₁ = Determinantes laborales

O₂ = Síndrome de Burnout

3. 3. Población, Muestra

Población: La población está constituida por 86 profesionales de enfermería que vienen laborando en el servicio de emergencia, independientemente de su condición laboral

$$N=86$$

Muestra: La muestra es parte de la población que será medida durante el presente estudio, será probabilística, estará constituida por 71 profesionales de enfermería considerando un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95%:

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

Z: Desviación Estándar según el nivel de confianza (Z=1.96).

E: Margen de error (5% = 0.05)

p: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5)

N: Tamaño del Universo (N=86)

n: Tamaño óptimo de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5*0.5*86)}{(0.05)^2 * (86-1) + (1.96)^2 * 0.5*0.5}$$

n = 71 Profesionales de enfermería

La muestra "Es el conjunto de individuos seleccionados de la población, para estudiar un fenómeno medible" (Hernández, Fernández & Baptista (2014).

Consideraciones Bioéticas.

Durante el desarrollo de la investigación se utilizó principios bioéticos que rigen el ejercicio profesional, regulados por el Colegio de Enfermeros del Perú

Autonomía. Los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora fueron informados en su totalidad de la pretensión del trabajo de investigación, luego de ello tomaron la libre determinación de participar, como prueba de ello firman el consentimiento informado, prueba de su libre elección y determinación de

participar, en consecuencia, nadie puede ser coactado u obligado a participar sin su voluntad, principio elemental en la toma de decisiones

Beneficencia: Es intención del trabajo de investigación generar bienestar de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia, los resultados servirán para desarrollar estrategias que genere bienestar con intervenciones adecuadas

Es un principio elemental de proteger de cualquier tipo de riesgo o accidentalidad, que procura en toda su extensión el bienestar.

No maleficencia: Este principio que se resume que durante el desarrollo de la tesis no se ha producido daño alguno ni perjudicado a las personas que participaron en la investigación, respetar la integridad en todas sus dimensiones de los profesionales de enfermería

Justicia. Ningún profesionales de enfermería puede fue marginado a participar en la investigación, al margen de su condición laboral, social económica, política, religiosa. Todos estarán en condiciones de pertenecer a la muestra de estudio, el derecho se aplicó en toda su extensión con trato igualitario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En cuanto a la técnica para la medición de la variable se utilizó la encuesta, que según (Hernández, et. al, 2014), se basa en preguntas cerradas establecidas para definir los puntos clave de las variables y poder medirlas.

Instrumento

Es así que el trabajo de investigación utilizará un instrumento que será dos cuestionarios

- A. Para medir los determinantes laborales se utiliza un cuestionario original Determinantes laborales, elaborado por Diana Cinthia Zúñiga Tapia (2018) consta de 21 ítems, distribuido en tres dimensiones, Dimensión Contenido de trabajo con 5 ítems, Determinantes organizativo con 5 ítems y determinantes ambientales con 5 ítems, cuya confiabilidad interna según la prueba estadística de Alfa de Crombach es de 0.828.

Referente a los valores que se asignaron para determinar los determinantes laborales se considera:

Bueno

Regular

Malo

- B. Para medir el síndrome de burnout se utilizara un cuestionario elaborado por Jessenia Evelyn Abarca Pérez (2018) el cual contiene 22 ítems, distribuidos en sus tres dimensiones, Dimensión Agotamiento emocional con 9 ítems, dimensión despersonalización con 5 ítems y dimensión realización personal con 8 ítems. El mismo obtiene una confiabilidad originaria según la prueba estadística de Alfa Crombach es de 0.834

Para su presentación los resultados del nivel del Síndrome de Burnout se consideró los siguientes valores

Alto

Medio

Bajo

Procedimiento:

1. Se entregó una encuesta a cada enfermero, informándoles previamente sobre el estudio que se pretendió realizar y los objetivos del mismo.
2. Luego se obtuvo el consentimiento informado de cada enfermero, dando a conocer que su participación es en forma libre y voluntaria.
3. Se aplicó el instrumento, se tabularon los datos, se confeccionaron tablas estadísticas

3.5 Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Se depuro la prueba y tabulación de datos en hoja de cálculo Excel 2016, Al finalizar el proceso de recopilación de la información requerida (Datos) el producto se consolidó en el programa SPSS versión 23.0 para Windows, con doble digitación que permitió corregir la inconsistencia al transcribir. Para medir la viabilidad o la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la prueba estadística de alfa de Crombach por ser polinómico.

Para medir la correlación de las variables determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital María Auxiliadora, 2019 se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, el cual busca el grado de asociación entre ellas.

Finalmente se presentaron los resultados en gráficos y tablas. Luego analizados, interpretados, discutidos, para presentar las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de los resultados

Descripción de los resultados según los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019

Tabla 2.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los determinantes laborales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	9,9	9,9	9,9
	Medio	23	32,4	32,4	42,3
	Alto	41	57,7	57,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: porcentajes de los determinantes laborales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019, según encuesta de elaboración propias.

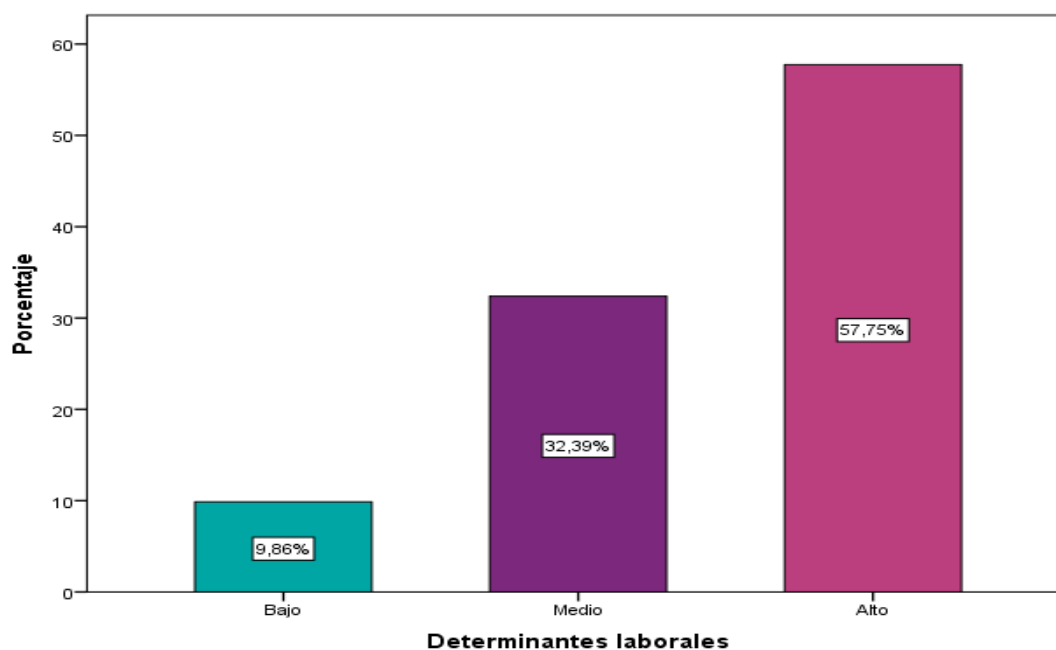


Figura 2. Distribución porcentual de los determinantes laborales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019, según encuesta de elaboración propia.

De la tabla 2 y figura 1, se observa que el 9.9% de los enfermeros que formaron parte del trabajo de investigación, considera que los determinantes laborales se presentan en un nivel bajo. Mientras que, el 32.4% refiere que los determinantes laborales son de nivel medio. Sin embargo, el 57.7% restante manifiesta que los determinantes laborales se presentan en un nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la afectación de los determinantes laborales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019, es de nivel alto.

Tabla 3.

Distribución de frecuencias y porcentajes del Síndrome Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	12,7	12,7	12,7
	Alto	62	87,3	87,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: porcentajes del Síndrome Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019, según encuesta de elaboración propia.

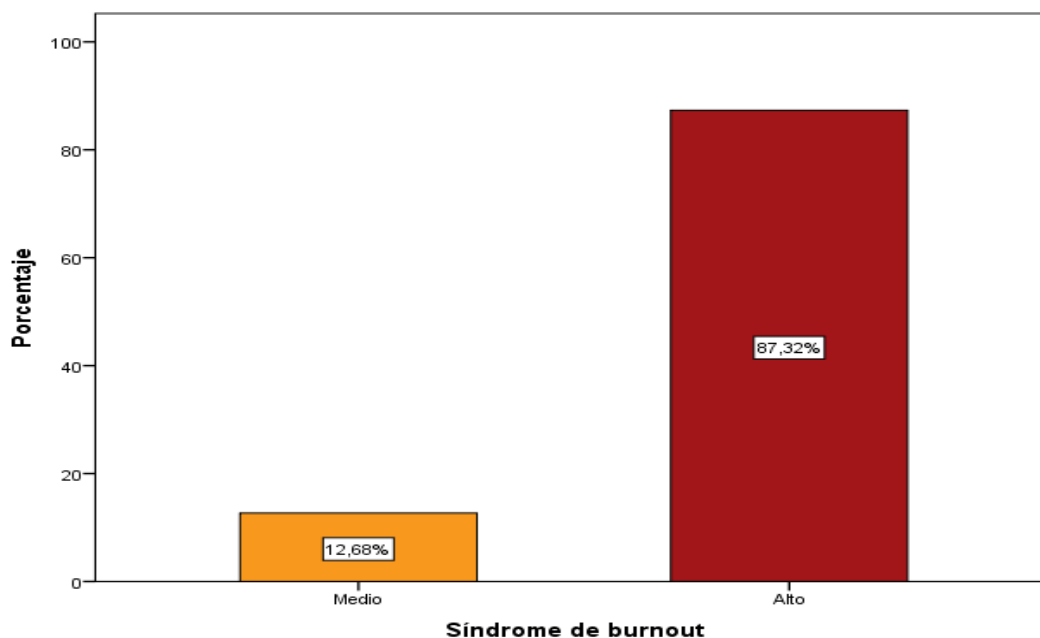


Figura 3. Distribución porcentual del Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019, según encuesta de elaboración propia.

De la tabla 3 y figura 2, se observa que el 12.7% de los profesionales de enfermería que formaron parte del trabajo de investigación, considera que el Síndrome de Burnout es de nivel medio. Sin embargo, el 87.3% restante manifiesta que el síndrome de burnout se presenta en un nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la afectación del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019, es de nivel alto.

Primera dimensión: Agotamiento emocional

Tabla 4.

Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	5	7,0	7,0	7,0
	Alto	66	93,0	93,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: porcentajes según la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019según encuesta de elaboración propia.

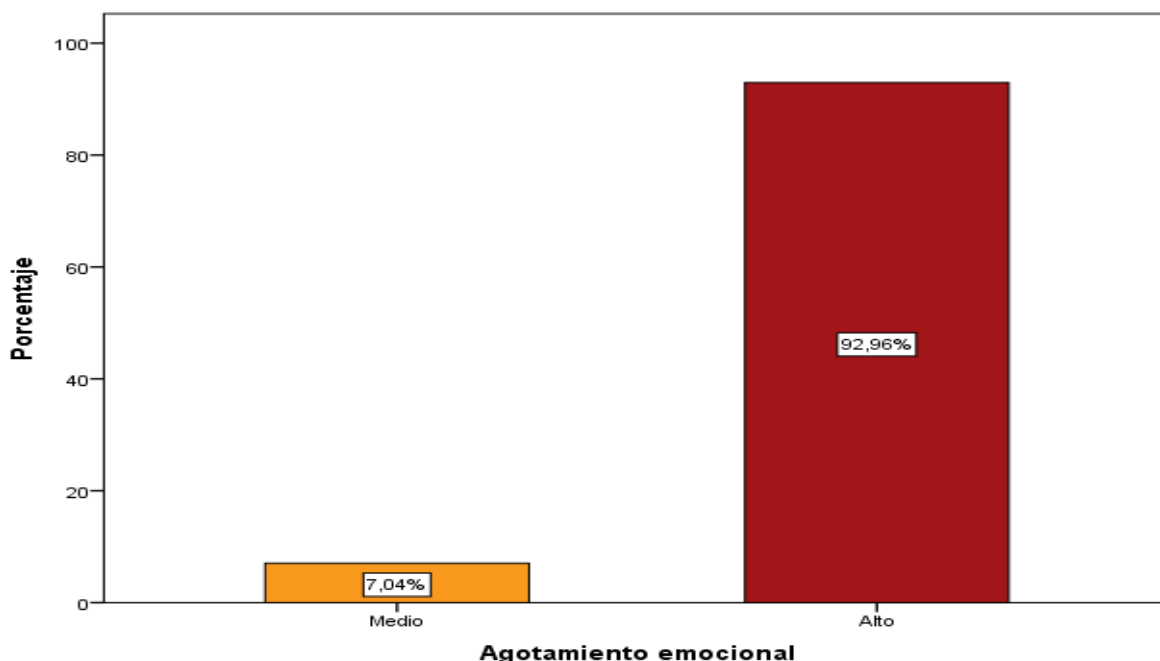


Figura 4. Distribución porcentual de los niveles según el gráfico de la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019, según encuesta de elaboración propia.

De la tabla 4 y figura 3, se observa que el 7.0% de los profesionales de enfermería que formaron parte del trabajo de investigación, considera que el Síndrome de Burnout es de nivel medio, según su dimensión agotamiento emocional. Sin embargo, el 93.0% restante manifiesta que el Síndrome de Burnout se presenta en un nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la afectación del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019, es de nivel alto, según su dimensión agotamiento emocional.

Segunda dimensión: Despersonalización

Tabla 5.

Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión despersonalización en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	11,3	11,3	11,3
	Alto	63	88,7	88,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: porcentajes según la dimensión despersonalización en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019, según encuesta de elaboración propia.

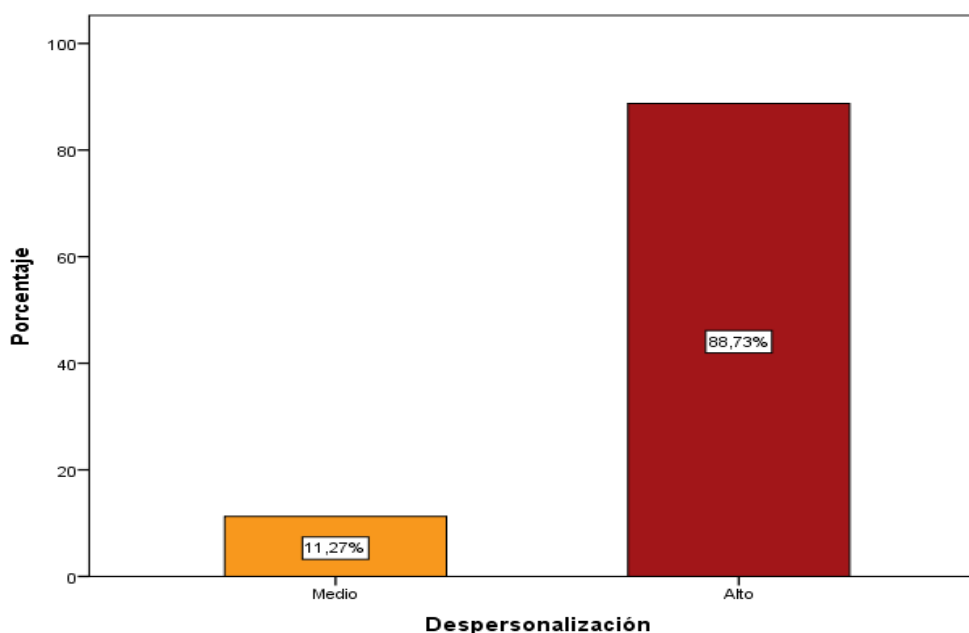


Figura 5. Distribución porcentual según la dimensión despersonalización en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019, según encuesta de elaboración propia.

De la tabla 5 y figura 4, se observa que el 11.3% de los profesionales de enfermería que formaron parte del trabajo de investigación, considera que el Síndrome de Burnout es de nivel medio, en su dimensión despersonalización. Mientras que, el 88.7% restante manifiesta que el síndrome de burnout se presenta en un nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la afectación del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019, es de nivel alto, según su dimensión despersonalización.

Tercera dimensión: Realización personal

Tabla 6.

Distribución de frecuencias y porcentajes según la dimensión realización personal en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	14	19,7	19,7	19,7
	Alto	57	80,3	80,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: porcentajes según la dimensión realización personal en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019, según encuesta de elaboración propia.

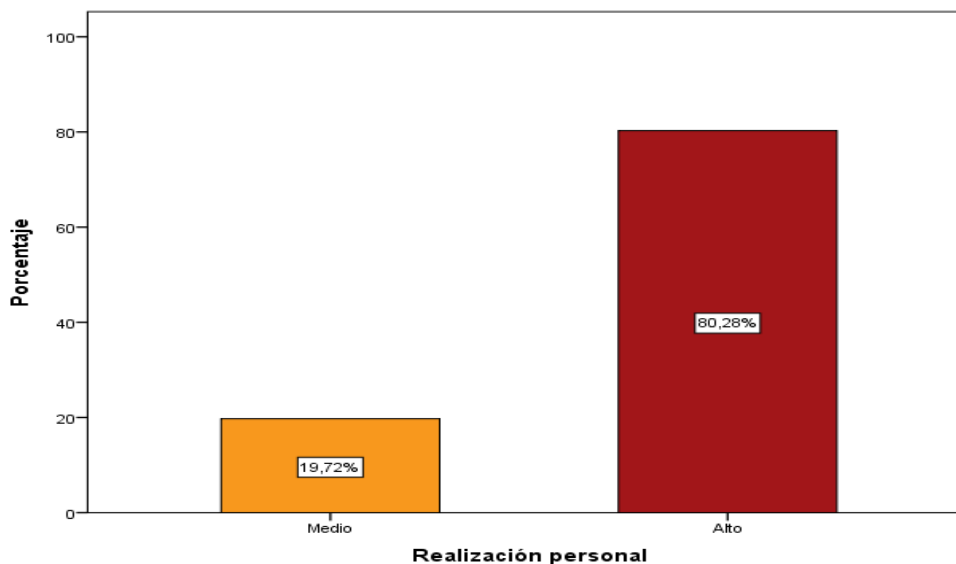


Figura 6. Distribución porcentual según la dimensión realización personal en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Auxiliadora, 2019, según encuesta de elaboración propia.

De la tabla 6 y figura 5, se observa que el 19.7% de los profesionales de enfermería que formaron parte del trabajo de investigación, considera que el Síndrome de Burnout es de nivel medio, en su dimensión realización personal. Sin embargo, el 80.3% restante manifiesta que el síndrome de burnout se presenta en un nivel alto. Por tanto, ante la prevalencia de los datos mostrados en la tabla y figura podemos manifestar que la afectación del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019, es de nivel alto, según su dimensión realización personal.

4.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Ha: Existe relación directa entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Tabla 7.

Coefficiente de correlación y significación entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019

			Determinantes laborales	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Determinantes laborales	Coefficiente	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Síndrome de burnout	Coefficiente	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

** . La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral), *entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019*

Fuente: Resultado de correlación de variables, encuesta de elaboración propia.

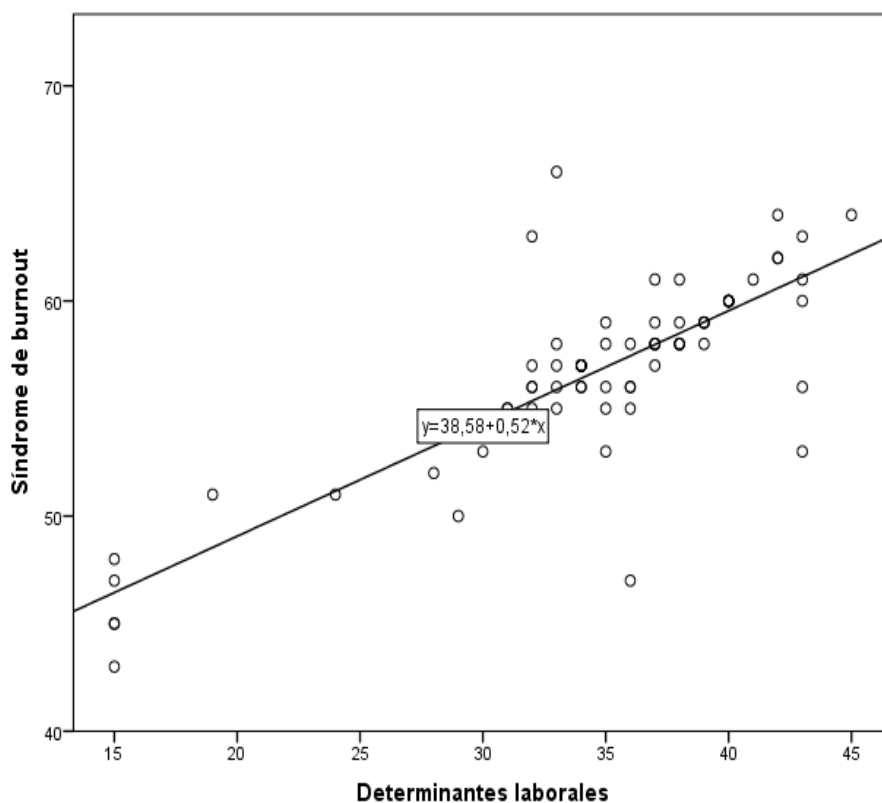


Figura 7. Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los determinantes laborales y el Síndrome de Bburnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019, según encuesta de elaboración propia.

De los resultados que se aprecian en la tabla 7, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .733 lo cual significa que existe una relación directa, positiva y moderada entre las variables, y cuya significancia de p-valor calculado es < 0.1 , permite afirmar la hipótesis alterna y negar la hipótesis nula. Por tanto, los determinantes laborales se relacionan directa y significativamente con el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Prueba de hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica uno

Ho: No existe relación directa entre los determinantes laborales y la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Ha: Existe relación directa entre los determinantes laborales y la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Tabla 8.

Coefficiente de correlación y significación entre los determinantes laborales y la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019

			Determinantes laborales	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Determinantes laborales	Coefficiente	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Agotamiento emocional	Coefficiente	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

** . La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral). Entre los determinantes laborales y la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019, según encuesta de elaboración propia.

Fuente: Ssegún encuesta de elaboración propia.

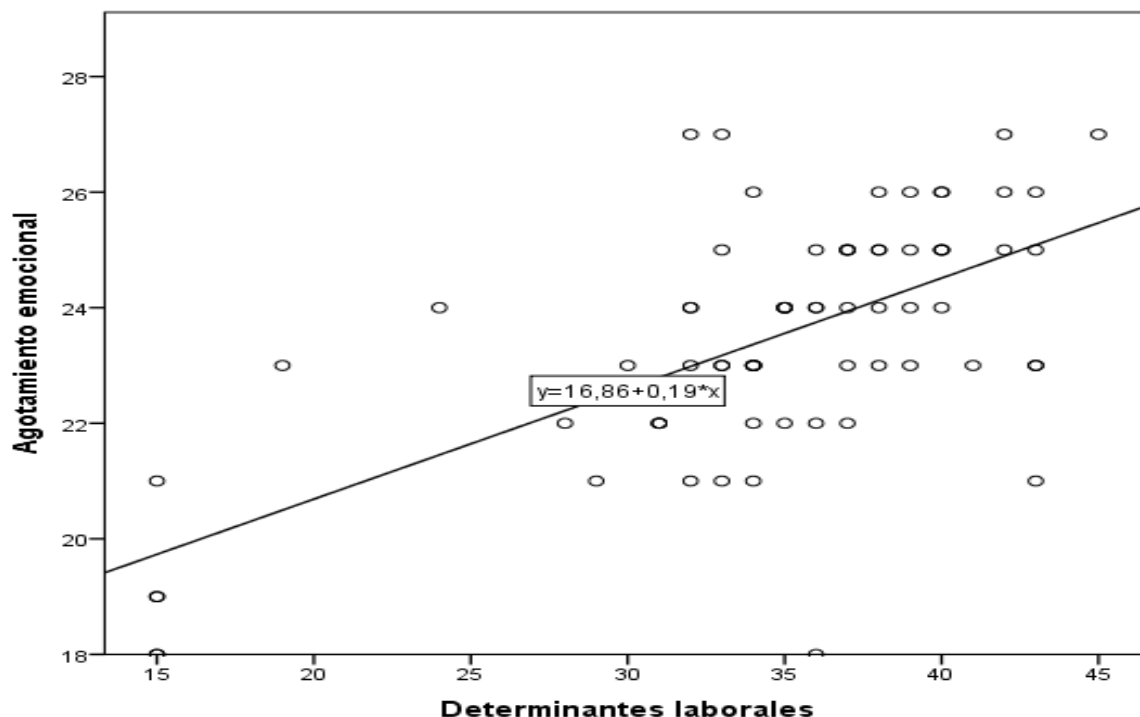


Figura 8. *Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los determinantes laborales y el agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019, según encuesta de elaboración propia.*

De los resultados que se aprecian en la tabla 8, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .548 lo cual significa que existe una relación directa, positiva y moderada entre las variables, y la significancia de cuyo p-valor calculado es < 0.1 , permite afirmar la hipótesis específica alterna uno y negar la hipótesis específica nula uno. Por tanto, los determinantes laborales se relacionan directa y significativamente con el agotamiento emocional de la variable y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Prueba de hipótesis específica dos

Ho: No existe relación directa entre los determinantes laborales y la dimensión despersonalización en lo profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Ha: Existe relación directa entre los determinantes laborales y la dimensión despersonalización en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Tabla 9.

Coefficiente de correlación y significación entre los determinantes laborales y la dimensión despersonalización en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019

		Determinantes laborales	Despersonalización
Rho de Spearman	Determinantes laborales	Coefficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	71
	Despersonalización	Coefficiente	,486**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	71

** . La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral), entre los determinantes laborales y la dimensión despersonalización en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019, según encuesta de elaboración propia

Fuente: Según encuesta de elaboración propia.

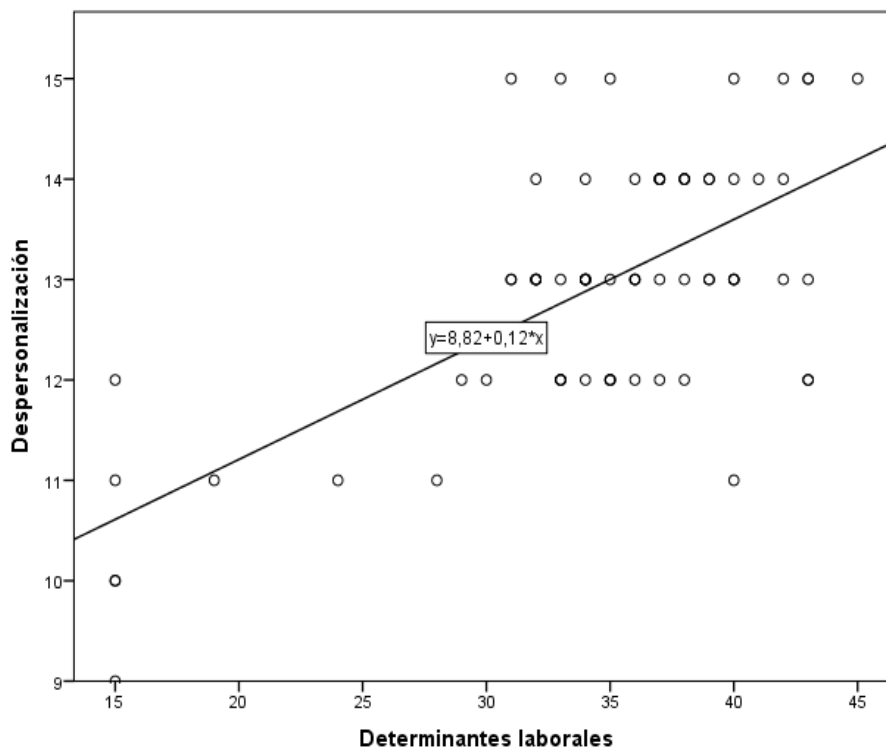


Figura 9. Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los determinantes laborales y la despersonalización en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

De los resultados que se aprecian en la tabla 9, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .486 lo cual significa que existe una relación, directa, positiva y moderada entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.1 , permite afirmar la hipótesis específica alterna dos y negar la hipótesis específica nula dos. Por tanto, los determinantes laborales se relacionan directa y significativamente con la despersonalización de la variable Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Prueba de hipótesis específica tres

Ho: No existe relación directa entre los determinantes laborales y la dimensión realización personal en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Ha: Existe relación directa entre los determinantes laborales y la dimensión realización personal en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

Tabla 10.

Coefficiente de correlación y significación entre los determinantes laborales y la dimensión realización personal en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

			Determinantes laborales	Realización personal
Rho de Spearman	Determinantes laborales	Coefficiente	1,000	,580**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Realización personal	Coefficiente	,580**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

** . La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral). *Entre los determinantes laborales y la dimensión realización personal en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019, según encuesta de elaboración propia.*

Fuente: Resultado de correlación de variables, según encuesta de elaboración propia.

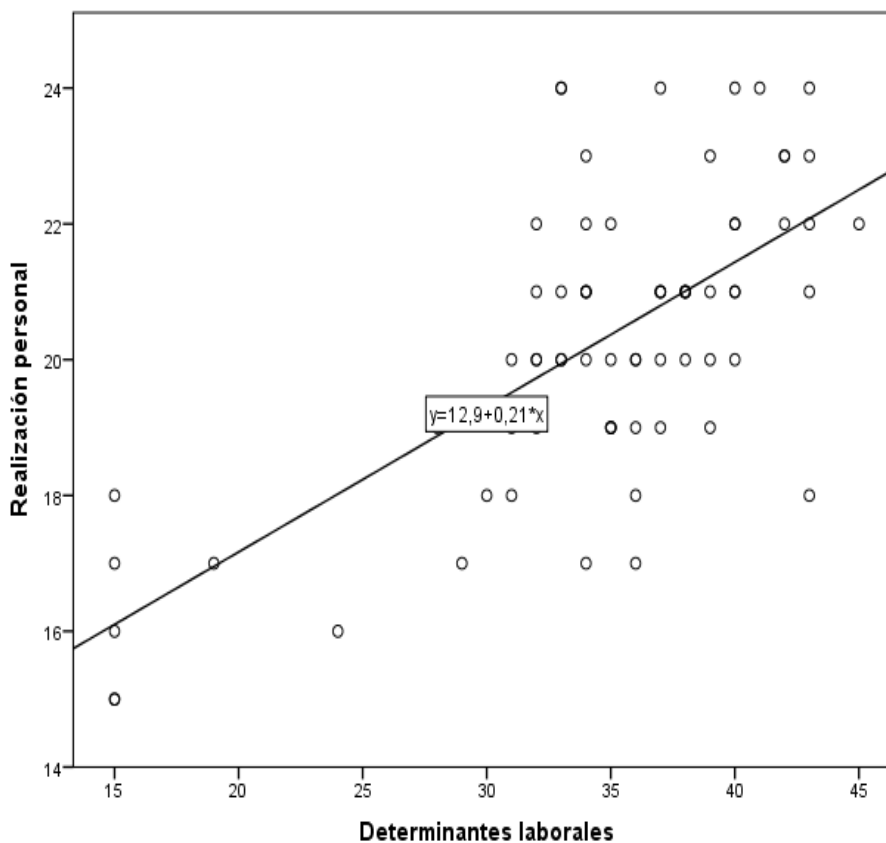


Figura 10. Dispersión de los puntajes obtenidos respecto de los determinantes laborales y la realización personal en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

De los resultados que se aprecian en la tabla 10, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = .580 lo cual significa que existe una relación directa, positiva y moderada entre las variables, y la significancia que cuyo p-valor calculado es < 0.1 , permite afirmar la hipótesis específica alterna tres y negar la hipótesis específica nula tres. Por tanto, los determinantes laborales se relacionan directa y significativamente con la realización personal, de la variable Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

4.3 Discusión de los resultados

En la presente investigación al relacionar los determinantes laborales y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital María auxiliadora, en el que el Síndrome de Burnout está en el nivel alto en 62 encuestados que representa el 87,3%, además tiene una correlación de 0,733 entre los determinantes laborales y Síndrome de Burnout, que coincidió con el estudio de Gómez (2017) el que buscó la correlación de las variables de estudio en este caso entre los factores asociados al Síndrome de Burnout y el personal de enfermería. Se considera que el Síndrome de Burnout es una patología que por lo general se da en los profesionales de enfermería y que los factores pueden estar determinadas por la edad, el sexo, el número de hijos, el auto estrés, en términos generales es la sobrecarga laboral el determinante de esta enfermedad. Por otro lado difiere con la investigación realizada con Morales (2009) que en su estudio el 54% de los encuestados tienen un nivel de estrés medio, en el que se muestra que las enfermeras que trabajan en el servicio UCI Adulto tiene una relación significativa con el desempeño profesional. Por su parte Martínez (2017) trabajó con las mismas dimensiones de la presente investigación que en la dimensión agotamiento emocional está en el nivel medio del 60% en 13 encuestados que difiere de la presente investigación que está en el nivel alto del 93% en 66 personas encuestadas; en la dimensión despersonalización está en el nivel medio en 17 personas (77%) que difiere de la presente investigación que está en un nivel alto 63 (88,7) y en la dimensión realización personal está en el nivel medio en 12 personas (55%) que también difiere de la presente investigación que está en nivel alto en 57 personas (80,3), pero coincide con el trabajo de Gómez que está en la primera dimensión agotamiento emocional y en la despersonalización que está en un nivel alto, pero si difiere en la dimensión realización personal que está en un nivel bajo. Cuando existe Síndrome de Burnout hay mayor prevalencia de cansancio emocional, mientras que en la despersonalización y realización personal se da de manera heterogénea.

Por otro lado Uribe (2016) que trabajó con estudiantes de enfermería que tienen el Síndrome de Burnout, padecen del Burnout académico pero la prevalencia es leve en un 73,4% que difiere de la investigación que se encuentra en un nivel alto. Tanto los trabajadores como los estudiantes pueden tener el Síndrome de Burnout si no organizan su tiempo adecuadamente y tienen una fuerte sobrecarga laboral. Finalmente Ostaíza (2018) difiere de la presente investigación porque se encuentra en un nivel intermedio del

Síndrome de Burnout, en las dimensiones en cuanto al agotamiento emocional estuvo en un nivel alto que coincide con la presente investigación.

Los determinantes laborales están en un nivel alto en 41 personas encuestadas (57%) en la presente investigación, el profesional de enfermería tiene muchos factores que contribuyen a que pueda tener el Síndrome de Burnout. Por lo tanto es necesario tener en cuenta para no terminar en esta patología que es un exceso de estrés provocado por varios factores que aparecen en su entorno y que evitan su productividad laboral y que incide en la imagen y prestigio de la Institución.

CAPITULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .733), entre los determinantes laborales y el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.
- Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .548), entre los determinantes laborales y la dimensión agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.
- Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .486), entre los determinantes laborales y la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.
- Existe relación directa y moderada (Rho de Spearman = .580), entre los determinantes laborales y la dimensión realización personal de la variable Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

5.2 Recomendaciones

- Al Jefe de enfermeros del servicio de emergencia intervenga sobre los determinantes laborales, a través de un programa de prevención para evitar la presencia y efectos del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.
- A los enfermeros del servicio de emergencia trabajar en equipo y mejorar las condiciones laborales a fin de disminuir los determinantes laborales para evitar la presencia del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.
- A los enfermeros del servicio de emergencia utilizar pragmáticamente la Inteligencia emocional para evitar los efectos de los determinantes laborales y disminuir la presencia del Síndrome de Burnout en dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.
- Al enfermero jefe y enfermeros del servicio de emergencia organizar talleres sobre enfrentar los determinantes laborales y evitar la presencia del Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición (pág. 45; 56). Editorial: Pearson Educación. Colombia ISBN: 978-958-699-128-5. Edición en español
- Cieza, E. (2017). *En la tesis titulada Factores determinantes del Síndrome de Burnout en enfermeras de Unidades de Emergencia*
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/599>
- Coronado, L. (2016). *Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión* Perú.
- Cortaza, L. y Francisco, M. (2014). *Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz*. México.
- Cortés, JM. (2017). *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo*. Editorial Tébar. (pág. 75). Novena edición. España
- Chacón R. (2017). “*Instituto Nacional de Oncología y Radiobiología Burnout en enfermeros que brindan atención a pacientes oncológicos*” En Rev. Cubana Ñoclo. Cuba – 2017.
- Gómez, L. (2017). *En la tesis titulada Factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho*.
- Gómez J. (2016). *En la tesis titulada Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria en España*.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. (pág. 145). Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores
- Mansilla, I. (2016). *El Síndrome de Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo*.
- Martínez, G. (2017). *En la tesis titulada Nivel del Síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana*.
- Menéndez, T. (2018). *En la tesis titulado Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un Hospital General en la Provincia de Manabí, Ecuador*

- Morales, M. (2019). *En la tesis titulada “Nivel de estrés y su vínculo con el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de uci adulto del hospital de emergencias villa el salvador”*
- Roas, Z. (2015). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Apoyo Cumaná, 2015, Lima-Perú.*
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo.*
- OMS (2012) *Estrés laboral en los trabajadores de salud, un impacto en la salud pública mundial.*
- Ostaíza, J. (2018). *En la tesis titulada Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital psiquiátrico de Quito en Ecuador*
- Palmero, F. (2018). *Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral, España.*
- Quispe, V. (2015). *Factor laboral asociado al Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho*
- Singuel, F. (2016). *En la Tesis titulada, Síndrome de Burnout en trabajadores de enfermería de dos hospitales del sur de Chile*
- Uribe, M. (2016). *En la tesis titulado Burnout en estudiantes de enfermería de una universidad privada. En Chile*
- Valdivia, M. (2013). *Desempeño laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales médicos SERUMS de la red de servicios de salud Tacna*
- Viena, S. (2016). *En la tesis titulada “Nivel de estrés del equipo de enfermería del servicio de emergencia del Hospital I Alto Mayo, Essalud Moyobamba”*

Anexo A: Matriz de consistencia

DETERMINANTES LABORALES Y DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2019

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Análisis de	
			V	D
¿Qué relación existe entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019?	Identificar la relación que existe entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019	Existe relación directa entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019	Variable 1 DETERMINANTES LABORALES	Contenido de trabajo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especifico		Determinante organizativos
1. ¿Qué relación existe entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional del servicio de Emergencia e en profesionales de enfermería n el Hospital María Auxiliadora, 2019?	1. Describir la relación que existe entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.	1. Existe relación directa entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emoción en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.	Variable 2 DE BOURNOUT	Determinante ambientales
2. ¿Qué relación existe entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019?	2. Contrastar la relación que existe entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.	2. Existe relación directa entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019.		Agotamiento emocional
3. ¿Qué relación existe entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019?	3. Establecer la relación que existe entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019	3. Existe relación directa entre los determinantes laborales el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2019		Despersonalización
				Realización personal

Anexo B: Instrumentos

Anexo N° 2 INSTRUMENTOS VALIDADO

Señores enfermeros (as) del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, Somos los Bach. En enfermería. **MANUEL PADILLA NEYRA Y CESAR EPIQUEN BARRERA** Egresados de la Universidad Interamericana, en esta oportunidad estamos desarrollando un trabajo de investigación titulada DETERMINANTES LABORALES Y DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2019 cuyo objetivo es identificar la relación que existe entre los determinantes y el Síndrome de Burnout en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. Agradecemos su gentil colaboración proporcionando información con la mayor objetividad, los mismos nos permitirá plantear algunas estrategias de intervención al final del desarrollo los mismos servirán para mejorar las condiciones de los enfermeros, tiene carácter de anónimo.

Cuestionario N° 1. Para medir los determinantes laborales

N°	DETERMINANTES LABORALES	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
	CONTENIDO DE TRABAJO	1	2	3
1	Diga usted. El servicio de emergencia cuenta con enfermeros suficiente para la demanda de trabajo			
2	Diga usted, percibe que el ritmo de trabajo es intenso			
3	Diga usted. Recibe es un subordinado para cumplir su trabajo.			
4	Ud. trabaja a presión de parte de la jefatura			
5	Ud. realiza mucho esfuerzo físico para realizar sus actividades			
	DETERMINANTES ORGANIZATIVOS			
6	Diga usted, percibe que tiene sobrecarga laboral			
7	Usted. Percibe un clima laboral adecuado			
8	Usted percibe una adecuada relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo			
9	Usted realiza su trabajo con responsabilidad			
10	Usted recibe o recibió órdenes contradictorios de parte de su jefatura			
	DETERMINANTES AMBIENTALES			
11	Usted donde labora existe buena iluminación			
12	Usted percibe ruidos desagradable			
13	Usted percibe que el ambiente físico del trabajo es cómodo y confortable			
14	Diga Ud. el ambiente donde trabaja cuenta con una ventilación adecuada			
15	Diga Ud. cuenta con equipos de protección personal			

Cuestionario para medir El Síndrome de Burnout

DE BURNOUT		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
AGOTAMIENTO EMOCIONAL		1	2	3
1	UD. percibe que se siente con fatiga psicológicamente			
2	Ud. percibe que al término de la jornada laboral le falta soporte emocional			
3	Ud. se siente cansada físicamente en todo momento de la jornada laboral			
4	Ud. percibe que la jornada laboral en emergencia es intenso y agotador			
5	Ud. percibe que el trabajo que realiza es rutinario			
6	Ud. siente que se frustra al no lograr sus expectativas			
7	Ud. por lo general se rehúsa atender los pacientes más delicados			
8	Ud. percibe que trabajar con pacientes críticos genera agotamiento físico			
9	Ud. percibe que está a punto de colapsar física y mental			
DESPERSONALIZACION				
10	Ud. percibe que es tolerante a la demanda de los pacientes o familiares			
11	Usted realiza sus actividades con mucho sentimiento y pasión ante el dolor y la súplica del paciente.			
12	Usted percibe que expresa sus emociones al atender al paciente.			
13	Usted demuestra una actitud positiva cuando le atiende a cada paciente			
14	Usted percibe que los pacientes son conflictivos y tienen carga negativa siempre tienen respuesta negativa.			
REALIZACION PERSONAL				
15	Usted percibe que puede establecer una relación de comunicación asertiva con los pacientes y familiares			
16	Ud. puede calificarse un profesional con un rendimiento laboral adecuado			
17	Usted se valora y se asume su cuidado personal, profesional			
18	Usted tiene expectativas laborales elevadas es generoso, empático y con el fin de trascender			
19	Ud. considera que logra sus metas personales con el trabajo que realiza			
20	Usted trabaja con pasión cada procedimiento que realiza			
21	Usted percibe que su motivación personal es el insumo de sus logros			
22	Usted percibe que tiene estabilidad emocional para afrontar las emergencias.			

Anexo C: Data consolidado de resultados

Variable 1: Determinantes laborales

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	Sumatoria	D1	D2	D3	V1
1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	19	6	6	7	19
2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	1	1	33	13	11	9	33
3	3	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	36	12	10	14	36
4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	39	12	13	14	39
5	3	1	2	3	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	3	32	10	11	11	32
6	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	34	12	12	10	34
7	1	1	1	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	32	7	11	14	32
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	5	5	5	15
9	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	24	8	9	7	24
10	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	39	13	14	12	39
11	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	43	15	13	15	43
12	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	41	14	13	14	41
13	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	32	9	11	12	32
14	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	37	10	13	14	37
15	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	42	14	13	15	42
16	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	36	12	13	11	36
17	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	33	14	14	5	33
18	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	40	13	13	14	40
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	5	5	5	15
20	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	42	14	13	15	42
21	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	29	13	5	11	29
22	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	35	9	11	15	35
23	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3	3	3	31	9	9	13	31
24	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	36	11	14	11	36
25	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	36	12	11	13	36

26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	43
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	43
28	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	38
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
30	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	34
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	43
32	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	40
33	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	38
34	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	40
35	2	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	37
36	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	39
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	43
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	39
39	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	35
40	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	38
41	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	37
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
43	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	34
44	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	37
45	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	3	33
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	40
47	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	40
48	3	3	3	1	3	1	1	3	3	2	3	1	1	1	3	32
49	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	40
50	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	32

15	15	13	43
15	13	15	43
11	14	13	38
5	5	5	15
12	11	11	34
15	15	13	43
15	10	15	40
12	15	11	38
13	12	15	40
11	11	15	37
14	13	12	39
15	13	15	43
14	13	12	39
10	14	11	35
13	13	12	38
15	11	11	37
15	15	15	45
12	11	11	34
13	11	13	37
15	7	11	33
15	12	13	40
13	15	12	40
13	10	9	32
14	14	12	40
14	5	13	32

51	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	38
52	2	2	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	31
53	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	35
54	1	2	3	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	35
55	3	2	1	2	1	1	3	3	1	3	3	2	3	2	1	31
56	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	36
57	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	38
58	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	28
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
61	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	1	1	33
62	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	37
63	3	2	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	34
64	3	2	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	34
65	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
66	3	2	3	2	3	3	1	3	2	1	3	2	1	2	2	33
67	3	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	1	2	2	34
68	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	3	2	3	37
69	3	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	34
70	3	2	1	1	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	35
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15

13	11	14	38
7	11	13	31
13	13	9	35
11	10	14	35
9	11	11	31
12	13	11	36
12	15	11	38
8	11	9	28
10	10	10	30
5	5	5	15
12	12	9	33
12	13	12	37
10	12	12	34
10	12	12	34
15	12	15	42
13	10	10	33
13	10	11	34
14	12	11	37
10	13	11	34
10	12	13	35
5	5	5	15

Variable 2: Síndrome de Burnout

Nº	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	Sumatoria	D1	D2	D3	V1
1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	51	23	11	17	51
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	58	25	13	20	58
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	58	25	13	20	58
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	59	26	13	20	59
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	63	27	14	22	63
6	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	56	22	12	22	56
7	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	56	23	13	20	56
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	45	18	10	17	45
9	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	51	24	11	16	51
10	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	59	24	14	21	59
11	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	21	15	24	60
12	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	23	14	24	61
13	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	55	21	13	21	55
14	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	59	25	14	20	59
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	62	27	13	22	62
16	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	1	2	47	18	12	17	47
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	27	15	24	66
18	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	60	24	15	21	60
19	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	1	2	43	19	9	15	43
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	64	26	15	23	64
21	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	50	21	12	17	50
22	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	55	24	12	19	55
23	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	55	22	15	18	55
24	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	55	24	14	18	55
25	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	55	22	13	20	55

26	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	56
27	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	1	3	58
28	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	59
29	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	45
30	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	56
31	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	66
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	60
33	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	61
34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	60
35	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	58
36	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	61
38	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	58
39	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	56
40	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	58
41	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	64
43	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	57
44	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	58
45	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	55
46	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	60
47	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	60
48	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	57
49	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
50	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	56

23	12	21	56
23	12	18	58
25	14	20	59
19	10	16	45
23	13	20	56
25	15	23	63
26	14	20	60
26	14	21	61
26	13	21	60
25	14	19	58
23	13	23	59
26	13	22	61
25	14	19	58
24	13	19	56
24	13	21	58
23	14	24	61
27	15	22	64
23	13	21	57
25	12	21	58
23	12	20	55
25	13	22	60
25	13	22	60
24	13	20	57
25	11	24	60
24	13	19	56

51	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	58
52	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	55
53	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	58
54	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	53
55	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	54
56	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	56
57	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	58
58	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	52
59	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	53
60	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	47
61	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	57
62	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	58
63	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	57
64	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57
65	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62
66	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	56
67	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	57
68	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	57
69	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	57
70	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	59
71	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	48

25	12	21	58
22	13	20	55
24	12	22	58
22	12	19	53
22	13	19	54
24	13	19	56
23	14	21	58
22	11	19	52
23	12	18	53
18	11	18	47
21	12	24	57
24	13	21	58
23	13	21	57
21	13	23	57
25	14	23	62
23	12	21	56
26	14	17	57
22	14	21	57
23	13	21	57
24	15	20	59
21	12	15	48

N°	Contenido de trabajo	Determinantes organizativos	Determinantes ambientales	Determinantes laborales	Agtamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Síndrome de burnout	Estresores laborales	Agtamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Síndrome de burnout
1	6	6	7	19	23	11	17	51	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio
2	13	11	9	33	25	13	20	58	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
3	12	10	14	36	25	13	20	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
4	12	13	14	39	26	13	20	59	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
5	10	11	11	32	27	14	22	63	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
6	12	12	10	34	22	12	22	56	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
7	7	11	14	32	23	13	20	56	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
8	5	5	5	15	18	10	17	45	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
9	8	9	7	24	24	11	16	51	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio
10	13	14	12	39	24	14	21	59	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
11	15	13	15	43	21	15	24	60	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
12	14	13	14	41	23	14	24	61	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
13	9	11	12	32	21	13	21	55	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
14	10	13	14	37	25	14	20	59	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
15	14	13	15	42	27	13	22	62	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
16	12	13	11	36	18	12	17	47	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio
17	14	14	5	33	27	15	24	66	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
18	13	13	14	40	24	15	21	60	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
19	5	5	5	15	19	9	15	43	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
20	14	13	15	42	26	15	23	64	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
21	13	5	11	29	21	12	17	50	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Medio
22	9	11	15	35	24	12	19	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
23	9	9	13	31	22	15	18	55	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
24	11	14	11	36	24	14	18	56	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
25	12	11	13	36	22	13	20	55	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

26	15	15	13	43	23	12	21	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
27	15	13	15	43	23	12	18	53	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
28	11	14	13	38	25	14	20	59	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
29	5	5	5	15	19	10	16	45	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
30	12	11	11	34	23	13	20	56	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
31	15	15	13	43	25	15	23	63	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
32	15	10	15	40	26	14	20	60	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
33	12	15	11	38	26	14	21	61	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
34	13	12	15	40	26	13	21	60	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
35	11	11	15	37	25	14	19	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
36	14	13	12	39	23	13	23	59	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
37	15	13	15	43	26	13	22	61	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
38	14	13	12	39	25	14	19	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
39	10	14	11	35	24	13	19	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
40	13	13	12	38	24	13	21	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
41	15	11	11	37	23	14	24	61	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
42	15	15	15	45	27	15	22	64	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
43	12	11	11	34	23	13	21	57	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
44	13	11	13	37	25	12	21	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
45	15	7	11	33	23	12	20	55	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
46	15	12	13	40	25	13	22	60	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
47	13	15	12	40	25	13	22	60	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
48	13	10	9	32	24	13	20	57	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
49	14	14	12	40	25	11	24	60	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
50	14	5	13	32	24	13	19	56	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

51	13	11	14	38	25	12	21	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
52	7	11	13	31	22	13	20	55	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
53	13	13	9	35	24	12	22	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
54	11	10	14	35	22	12	19	53	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
55	9	11	11	31	22	13	19	54	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
56	12	13	11	36	24	13	19	56	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
57	12	15	11	38	23	14	21	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
58	8	11	9	28	22	11	19	52	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
59	10	10	10	30	23	12	18	53	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
60	5	5	5	15	18	11	18	47	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
61	12	12	9	33	21	12	24	57	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
62	12	13	12	37	24	13	21	58	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
63	10	12	12	34	23	13	21	57	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
64	10	12	12	34	21	13	23	57	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
65	15	12	15	42	25	14	23	62	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
66	13	10	10	33	23	12	21	56	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
67	13	10	11	34	26	14	17	57	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
68	14	12	11	37	22	14	21	57	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
69	10	13	11	34	23	13	21	57	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
70	10	12	13	35	24	15	20	59	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
71	5	5	5	15	21	12	15	48	Alto	Bajo	Bajo	Medio	Medio

DIMENSIONES X

	N° ítems	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
Contenido de trabajo	5	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	15	5	10	Alto Medio Bajo	12 8 5	15 11 7	-3 -3 -2	3
Determinantes organizativos	5	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	15	5	10	Alto Medio Bajo	12 8 5	15 11 7	-3 -3 -2	3
Determinantes ambientales	5	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	15	5	10	Alto Medio Bajo	12 8 5	15 11 7	-3 -3 -2	3

15

DIMENSIONES Y

	N° ítems	Escalas y valores	Puntajes			Niveles	Rangos			
Agotamiento emocional	9	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	27	9	18	Alto Medio Bajo	21 15 9	27 20 14	-6 -5 -5	6
Despersonalización	5	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	15	5	10	Alto Medio Bajo	12 8 5	15 11 7	-3 -3 -2	3
Realización personal	8	3=Siempre 2=A veces 1=Nunca	24	8	16	Alto Medio Bajo	19 13 8	24 18 12	-5 -5 -4	5

22

Variable 1: determinantes laborales

		Variable 1: Determinantes laborales															
Elementos muestrales	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15		
Encuestado 1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	29	
Encuestado 2	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	35	
Encuestado 3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3	3	3	31	
Encuestado 4	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	36	
Encuestado 5	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	36	
Encuestado 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	43	
Encuestado 7	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	43	
Encuestado 8	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	38	
Encuestado 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
Encuestado 10	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	34	
Encuestado 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	43	
Encuestado 12	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	40	
Encuestado 13	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	38	
Encuestado 14	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	40	
Encuestado 15	2	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	37	
Encuestado 16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	39	
Encuestado 17	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	43	
Encuestado 18	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	39	
Encuestado 19	2	3	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	35	
Encuestado 20	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	38	
	0,43	0,53	0,45	0,84	0,61	0,69	0,44	0,65	0,89	0,55	0,56	0,55	0,31	0,75	0,54	38,64	

Sumatoria de las varianzas de los ítems ΣSi^2 : 8,78
 La varianza de la suma de los ítems S_T^2 : 38,6
 Número de ítems K: 15

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0,828

Variable 2. Síndrome de Burnout

		Variable 1: Síndrome de burnout																						
Elementos muestrales	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22		
Encuestado 1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	36	
Encuestado 2	3	3	1	1	1	1	3	2	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	45	
Encuestado 3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	38	
Encuestado 4	2	1	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	47	
Encuestado 5	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	44	
Encuestado 6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	63	
Encuestado 7	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
Encuestado 8	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	59	
Encuestado 9	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	40	
Encuestado 10	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	50	
Encuestado 11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	61	
Encuestado 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	59	
Encuestado 13	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	61	
Encuestado 14	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	55	
Encuestado 15	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	51	
Encuestado 16	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	55	
Encuestado 17	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	58	
Encuestado 18	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	51	
Encuestado 19	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	44	
Encuestado 20	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	52	
	0,43	0,53	0,34	0,75	0,54	0,39	0,95	0,34	0,75	0,51	0,69	0,44	0,65	0,95	0,43	0,95	0,55	0,95	0,55	0,85	0,56	0,55	66,7475	

Sumatoria de las varianzas de los ítems ΣSi^2 : 13,6
 La varianza de la suma de los ítems S_T^2 : 66,7
 Número de ítems K: 22

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0,884

Anexo D: Cronograma de programa experimental.

ACTIVIDADES	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Aprobación de Proyecto de Investigación	X			
Validación y confiabilidad de los instrumentos	X			
Prueba piloto		X		
Recolección de datos			X	
Procesamiento y presentación de datos			X	
Elaboración del cronograma y presupuesto				X
Análisis e interpretación de los datos				X

Anexo E: Testimonios fotográficos

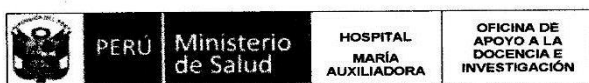


Encuesta realizada de **Determinantes Laborales y **Síndrome de Burnout** a personal de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019. Fuente: Propia*



Encuesta realizada de **determinantes Laborales y **Síndrome de Burnout** a personal de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, en el año 2019. Fuente: Propia*

Anexo G Autorización para la ejecución del Estudio



Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA

El que suscribe, el Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital María Auxiliadora, **CERTIFICA**, Que el **TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**, Versión del 17 de setiembre del presente; Titulado: **"DETERMINANTES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2019"**; con Código Único de Inscripción: HMA/CIEI/043/19, presentado por los Investigadores: Ángel Manuel PADILLA NEIRA, César EPIQUEN BARRERA ha sido **REVISADO**.

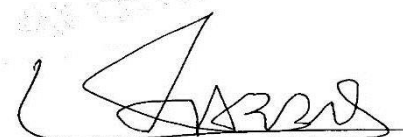
Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el Comité Institucional de Ética en Investigación. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el 16 de setiembre del 2020. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 17 de setiembre del 2019.

Atentamente




MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA
M.C. LUZ PARRA GALVÁN
JEFE DE OFICINA
APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

LHPG/abc.
c.c. Investigador Principal.

Anexo H. Juicio de Expertos



ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DETERMINANTES LABORALES

Anexo N° 2 INSTRUMENTOS VALIDADO

Señores enfermeros (as) del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, Somos los Bach. En enfermería. **MANUEL PADILLA NEYRA Y CESAR EPIQUEN BARRERA** Egresados de la Universidad Interamericana, en esta oportunidad estamos desarrollando un trabajo de investigación titulada DETERMINANTES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2019 cuyo objetivo es identificar la relación que existe entre los determinantes y el síndrome de burnout en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. Agradecemos su gentil colaboración proporcionando información con la mayor objetividad, los mismos nos permitirá plantear algunas estrategias de intervención al final del desarrollo los mismos servirán para mejorar las condiciones de los enfermeros, tiene carácter de anónimo.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante:
 Lic. Alvizuri Gómez Edgar
- 1.2 Cargo e institución donde labora:
 Enf. Asistencial - Hospital María Auxiliadora.
- 1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **DETERMINANTES LABORALES**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		

ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

El instrumento es apropiado para
 su aplicación.

Lima, 10 de 09 del 2019

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Eduar L. Arvizu Gómez

ENFERMERO ASISTENTE

Firma del informante

DNI N° 1.542.8474

Tel: 973886032



ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
SINDROME DE BURNOUT

Anexo N° 2 INSTRUMENTOS VALIDADO

Señores enfermeros (as) del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, Somos los Bach. En enfermería. **MANUEL PADILLA NEYRA Y CESAR EPIQUEN BARRERA** Egresados de la Universidad Interamericana, en esta oportunidad estamos desarrollando un trabajo de investigación titulada DETERMINANTES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2019 cuyo objetivo es identificar la relación que existe entre los determinantes y el síndrome de burnout en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. Agradecemos su gentil colaboración proporcionando información con la mayor objetividad, los mismos nos permitirá plantear algunas estrategias de intervención al final del desarrollo los mismos servirán para mejorar las condiciones de los enfermeros, tiene carácter de anónimo.

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Lic. Alvizuri Gomez Edgar

1.2 Cargo e institución donde labora:

Enf. Asistencial - Hospital María Auxiliadora.

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **SINDROME DE BURNOUT**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		

ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ITEM13	✓		✓		
ITEM 14	✓		✓		
ITEM 15	✓		✓		
ITEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		

El Instrumento es apropiado para su opucación

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Lima, 10 de 09..... del 2019

~~Edgar L. Alvizuri Gomez~~

~~CONFIRMAO ASISTENTE
C.M.P. 16154 - R.E.E. 1846
C.M.P. M. 619 - R.E.D. 6A~~

Firma del informante

DNI N° 15428474

Telf. 973886032



ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DETERMINANTES LABORALES

Anexo Nº 2 INSTRUMENTOS VALIDADO

Señores enfermeros (as) del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, Somos los Bach. En enfermería. **MANUEL PADILLA NEYRA Y CESAR EPIQUEN BARRERA** Egresados de la Universidad Interamericana, en esta oportunidad estamos desarrollando un trabajo de investigación titulada DETERMINANTES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2019 cuyo objetivo es identificar la relación que existe entre los determinantes y el síndrome de burnout en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. Agradecemos su gentil colaboración proporcionando información con la mayor objetividad, los mismos nos permitirá plantear algunas estrategias de intervención al final del desarrollo los mismos servirán para mejorar las condiciones de los enfermeros, tiene carácter de anónimo.

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Lic. Cabrera Herrera Mora

1.2 Cargo e institución donde labora:

Enf. Asistencial Hospital María Auxiliadora

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **DETERMINANTES LABORALES**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

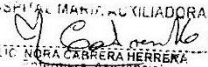
Nº DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		

ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

El Instrumento es adecuado para
 Su aplicación

Lima, 12 de 09 del 2019

HOSPITAL MANIFI, S.U. KILIADORA

 LIC. NORA CARRERA HERRERA
 Asesor(a) Asistencial

Firma del informante
 DNI N° 82790137
 Telf: 934 741 161



ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
SINDROME DE BURNOUT

Anexo N° 2 INSTRUMENTOS VALIDADO

Señores enfermeros (as) del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, Somos los Bach. En enfermería. **MANUEL PADILLA NEYRA Y CESAR EPIQUEN BARRERA** Egresados de la Universidad Interamericana, en esta oportunidad estamos desarrollando un trabajo de investigación titulada DETERMINANTES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2019 cuyo objetivo es identificar la relación que existe entre los determinantes y el síndrome de burnout en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. Agradecemos su gentil colaboración proporcionando información con la mayor objetividad, los mismos nos permitirán plantear algunas estrategias de intervención al final del desarrollo los mismos servirán para mejorar las condiciones de los enfermeros, tiene carácter de anónimo.

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Lic. Cabrera Herrera Nora

1.2 Cargo e institución donde labora:

Enf. Asistencial - Hospital María Auxiliadora

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **SÍNDROME DE BURNOUT**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		

ÍTEM 4	✓		✓			
ÍTEM 5	✓		✓			
ÍTEM 6	✓		✓			
ÍTEM 7	✓		✓			
ÍTEM 8	✓		✓			
ÍTEM 9	✓		✓			
ÍTEM 10	✓		✓			
ÍTEM 11	✓		✓			
ÍTEM 12	✓		✓			
ITEM13	✓		✓			
ITEM 14	✓		✓			
ITEM 15	✓		✓			
ITEM 16	✓		✓			
ITEM 17	✓		✓			
ITEM 18	✓		✓			
ITEM 19	✓		✓			
ITEM 20	✓		✓			
ITEM 21	✓		✓			
ITEM 22	✓		✓			

El instrumento es adecuado para su aplicación.

Lima, 12. de 09. del 2019

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 LIC. NORA CABRERA HERRERA

Firma del informante

DNI N° 32790137

Telf: 934 741 161



ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DETERMINANTES LABORALES

Anexo N° 2 INSTRUMENTOS VALIDADO

Señores enfermeros (as) del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, Somos los Bach. En enfermería. **MANUEL PADILLA NEYRA Y CESAR EPIQUEN BARRERA** Egresados de la Universidad Interamericana, en esta oportunidad estamos desarrollando un trabajo de investigación titulada DETERMINANTES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2019 cuyo objetivo es identificar la relación que existe entre los determinantes y el síndrome de burnout en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. Agradecemos su gentil colaboración proporcionando información con la mayor objetividad, los mismos nos permitirán plantear algunas estrategias de intervención al final del desarrollo los mismos servirán para mejorar las condiciones de los enfermeros, tiene carácter de anónimo.

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Lic. *Tarco Huaman Josefina*

1.2 Cargo e institución donde labora:

Enf. Asistencial - Hospital *María Auxiliadora*

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **DETERMINANTES LABORALES**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		
ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		

ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ÍTEM 13	✓		✓		
ÍTEM 14	✓		✓		
ÍTEM 15	✓		✓		

Aportes y sugerencias:

El instrumento es adecuado para su
aplicación en el estudio

Lima, 05 de 09 del 2019



Firma del informante
DNI N° 09.96.20.3.0
Telf: 9.566.99.578.



ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
SINDROME DE BURNOUT

Anexo N° 2 INSTRUMENTOS VALIDADO

Señores enfermeros (as) del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, Somos los Bach. En enfermería. **MANUEL PADILLA NEYRA Y CESAR EPIQUEN BARRERA** Egresados de la Universidad Interamericana, en esta oportunidad estamos desarrollando un trabajo de investigación titulada DETERMINANTES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS, SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2019 cuyo objetivo es identificar la relación que existe entre los determinantes y el síndrome de burnout en enfermeros, Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. Agradecemos su gentil colaboración proporcionando información con la mayor objetividad, los mismos nos permitirá plantear algunas estrategias de intervención al final del desarrollo los mismos servirán para mejorar las condiciones de los enfermeros, tiene carácter de anónimo.

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante:

Lic. Tarco Huaman Josefina

1.2 Cargo e institución donde labora:

Enf. Asistencial - Hospital María Auxiliadora

1.3 Nombre del instrumento a evaluar: **SINDROME DE BURNOUT**

II. INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check (✓) o un aspa (X) la opción SÍ o NO que elija según el criterio de CONSTRUCTO o GRAMÁTICA.

El criterio de CONSTRUCTO tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de GRAMÁTICA se refiere a si el ítem está bien redactado gramaticalmente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	SÍ	NO	
ÍTEM 1	✓		✓		
ÍTEM 2	✓		✓		
ÍTEM 3	✓		✓		

ÍTEM 4	✓		✓		
ÍTEM 5	✓		✓		
ÍTEM 6	✓		✓		
ÍTEM 7	✓		✓		
ÍTEM 8	✓		✓		
ÍTEM 9	✓		✓		
ÍTEM 10	✓		✓		
ÍTEM 11	✓		✓		
ÍTEM 12	✓		✓		
ITEM13	✓		✓		
ITEM 14	✓		✓		
ITEM 15	✓		✓		
ITEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		

El Instrumento es adecuado para su aplicación.

HOSPITAL MARIE GUILLABONA

Lima, 05 de 09 del 2019

HOSPITAL MARIE GUILLABONA

Firma del informante

DNI N° 09467030

Tel: 956699598