



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD**

**“NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DE
UN HOSPITAL DE LIMA - 2020”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL
TÍTULO DE ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN
NEONATOLOGÍA**

PRESENTADO POR:

Lic. JIMÉNEZ MIRANDA, LORENA DELIA

ASESOR:

MG. CÁRDENAS DE FERNÁNDEZ, MARÍA HILDA

**LIMA – PERÚ
2021**

DEDICATORIA

Este trabajo se dedica con especial cariño a mis padres, por ser mi permanente motivación para salir adelante y por el gran apoyo que me brindan en cada uno de los pasos que doy para lograr mis metas personales y profesionales.

AGRADECIMIENTO

A cada uno de los docentes que me acompañaron durante mi formación académica, en especial a la Mg. María Hilda Cárdenas de Fernández, por su guía y valiosas orientaciones para la culminación de este proyecto.

ASESOR:

MG. CÁRDENAS DE FERNÁNDEZ, MARÍA HILDA

JURADO

Presidente : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

Secretario : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

vocal : Mg. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y METODOS.....	10
2.1 Enfoque y diseño de investigación.....	10
2.2 Población, muestra y muestreo.....	11
2.3 Variable de estudio	12
2.4 Técnica e instrumento de medición.....	13
2.5. Procedimiento para recolección de datos	14
2.6 Métodos de análisis estadístico	14
2.7 Aspectos éticos.....	15
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTUDIO	17
3.1 Cronograma de actividades	17
3.2. Recursos financieros	17
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18
ANEXOS.....	25
ANEXO A. Operacionalización de la variable o variables.....	26
ANEXO B: Instrumento de recolección de datos.....	27
ANEXO C: Consentimiento informado y/o asentimiento informado	41

RESUMEN

En la actualidad, el ritmo de trabajo en el ámbito de la salud se ha incrementado de manera exponencial, debido a diversos factores entre los que resalta la pandemia producida por la COVID-19, generando un alto grado de estrés en el personal de enfermería que labora en diversas instituciones, situación que los expone a verse afectados por el Síndrome de Burnout. Ante este panorama, se hace necesario investigar, para contar con información actualizada que permita tomar acciones orientadas a prevenir o disminuir la presencia de esta afección, ya que puede perjudicarlos a ellos, a los bebés que se encuentran a su cargo, a sus familias y a la sociedad en su conjunto.

OBJETIVO: determinar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de Lima, 2020.

MATERIALES Y MÉTODOS: investigación con enfoque cuantitativo, básico y descriptivo, ya que busca dar a conocer de la manera más precisa posible las características de la variable de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y de corte transversal. La población será de 50 miembros del personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de Lima y el instrumento que se aplicará será el cuestionario.

Palabras clave: Síndrome de Burnout; agotamiento emocional; despersonalización; baja realización personal.

ABSTRACT

Currently, the pace of work in the field of health has increased exponentially, due to various factors, among which the pandemic produced by COVID-19 stands out, generating a high degree of stress in the nursing staff who works in various institutions, a situation that exposes them to be affected by the Burnout Syndrome. Given this panorama, it is necessary to investigate, to have updated information that allows taking actions aimed at preventing or reducing the presence of this condition, since it can harm them, the babies in their care, their families and society as a whole.

OBJECTIVE: to determine the level of Burnout Syndrome in the nursing staff of the neonatology service of a hospital in Lima, 2020.

MATERIALS AND METHODS: research with a quantitative, basic and descriptive approach, since it seeks to make the characteristics of the Burnout Syndrome variable in the cross-sectional and nursing staff known in the most precise way possible. The population will be 50 members of the nursing staff of the neonatology service of a hospital in Lima and the instrument to be applied will be the questionnaire.

Keywords: Burnout syndrome; emotional exhaustion; depersonalization; low personal fulfillment

I. INTRODUCCIÓN

El año 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al Síndrome de Burnout como un riesgo a nivel laboral debido a los alarmantes efectos que puede generar tanto para la calidad de vida de una persona como para su salud mental (1). Esta grave afección puede generar estragos significativos en profesionales de diversos ámbitos, siendo uno de los gremios más vulnerables el que agrupa a los 28 000 000 de enfermeros a nivel mundial (2). Más aún si se considera la intensa carga laboral a la que se ve expuesto este grupo profesional, el tipo de labor que desempeña y el alto grado de estrés que todo este panorama les genera, pudiendo provocar incluso trastornos depresivos graves que, de acuerdo a la OMS, se ha convertido en la segunda razón de morbilidad en este 2020 (3).

En lo que respecta a Latinoamérica se ha encontrado que el personal de enfermería es insuficiente para la alta demanda de pacientes; así, mientras para Norteamérica existen 110,7 enfermeros por un promedio de 10,000 habitantes, en el caso de América del Sur, América Central y el Caribe solamente se encuentra un aproximado de 13,8 profesionales por el mismo número de habitantes (4). Esta situación genera una alta sobrecarga de trabajo y, sumada al entorno, muchas veces puede hacer poco

alentadora la labor de enfermería, tan cercana a situaciones de estrés, sufrimiento y muerte, que pueden decantar en el referido Síndrome de Burnout (5).

En el Perú, la situación no es diferente, más aún en un sistema de salud que tiene serias deficiencias y una escasa capacidad para responder a la alta demanda de pacientes, situación que exige un mayor esfuerzo por parte de los profesionales de la salud y, en especial, del personal de enfermería que, según datos del Colegio de Enfermeros del Perú, a la fecha registran un total de 96 347 profesionales (6). Esta cifra es insuficiente considerando la demanda de asistencia que existe en los diversos nosocomios del país, razón por la que este grupo profesional debe redoblar los esfuerzos para atender al amplio número de pacientes que requieren de los servicios sanitarios. La situación implica una mayor responsabilidad cuando se trata de bebés recién nacidos que deben pasar por una serie de procedimientos de acuerdo a los protocolos establecidos, a fin de resguardar la seguridad y la integridad del bebé, situación que se torna más compleja si se trata de neonatos que requieren de hospitalización en cuidados intermedios o intensivos (7).

En este contexto, el personal de enfermería que labora en neonatología afronta una diversidad de casuísticas que debe solucionar y que implica un esfuerzo extrínseco debido a la alta responsabilidad que deben asumir y esfuerzos intrínsecos ya que se ven obligados a realizar diversas acciones para afrontar las situaciones que se susciten, en busca de un equilibrio que en muchas ocasiones no se puede conseguir y que implican una descarga de emociones que en ocasiones producen alta tensión (8).

Este contexto se convierte en un permanente desafío para los profesionales de enfermería y, al mismo tiempo, en un constante riesgo que puede derivar en cuadros

de estrés crítico y, con ello, verse afectados por el Síndrome de Burnout, definido por Maslach y Jackson como un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, la falta de realización personal y la despersonalización que pueden suscitarse debido a la continua exposición a diversos estresores laborales (9).

Como se puede notar, son diversos los aspectos que se ven mermados en la salud física y mental del personal de enfermería que presenta este síndrome y, de continuar así, su bienestar se puede ver perjudicado seriamente y, con ello, la atención de los bebés que son atendidos en el servicio de neonatología, especialmente si se toma en cuenta que este grupo profesional es una pieza medular para el cuidado de la díada madre hijo, en aras de lograr una adecuada calidad de atención y los cuidados especializados que se requieran de acuerdo a la realidad de cada caso. De esta manera, se hace imprescindible realizar acciones orientadas a promover mejores condiciones de trabajo que preserven la salud integral de los enfermeros y así potenciar la realización de sus labores en dicho contexto sanitario (10).

Para poder hacerlo se requiere también tener un adecuado sustento teórico y, en esa línea, es necesario iniciar señalando que los estudios respecto al Síndrome de Burnout nacen en la figura de Bradley en el año 1969 quien denominó a esta afección como staff burnout haciendo referencia a la extraña forma de comportarse que tenían algunos agentes policiales que laboraban con grupo de jóvenes delincuentes (11). Posteriormente, entre los años 1973 y 1974 Freudenberger realiza estudios al respecto, llevando el término al ámbito de la psicología laboral, al ver que él y otros profesionales a lo largo de los años de trabajo iban perdiendo interés, motivación, idealismo y simpatía hacia las personas con las que trabajaban, notando esta

casuística principalmente en personas dedicadas a realizar diversos servicios en los que se requiere interacción (12).

Así también, surgen algunos modelos orientados a reducir la carga enfermera, tal como el Simplified Therapeutic Intervention Scoring Systema (TISS) que propone Cullen y que busca medir la carga laboral y, en función a ello, establecer las asignaciones adecuadas respecto a la atención de las enfermeras por cantidad de pacientes. Dicho método ha sido modificado en diversas oportunidades desde su creación en 1974, debido a los diversos cambios que se han suscitado con respecto a la tecnología y la innovación (13). Con ello, se busca reducir el nivel de estrés en el personal de enfermería y, en esa misma medida, la posibilidad de que se presente el Síndrome de Burnout.

Así también y de forma más puntual se tiene el modelo tridimensional de burnout, propuestos por Maslach y Jackson en el año 1981 y que, como su nombre lo señala se enfoca en tres dimensiones: agotamiento emocional, falta de realización personal y despersonalización. Al respecto, cabe señalar que la dimensión agotamiento emocional se constituyen en un elemento central dentro de este modelo, pues se encuentra directamente ligado a las situaciones en las que las personas, en este caso enfermeros de neonatología, tienen síntomas de encontrarse agotados emocionalmente y sin los recursos suficientes para afrontar internamente todo lo que ello produce. Desde esta perspectiva, el personal de enfermería afectado puede sentir que ya no da más desde el punto de vista emocional y psicológico, generándose cuadros de irritabilidad, disminución de la energía, gran insatisfacción y muy poco interés hacia su labor (14).

Con respecto a la dimensión despersonalización es importante referir que está asociada a actitudes negativas que se suscitan en el profesional de enfermería como una forma de respuesta ante aquello que no pueden afrontar, manifestándose emociones como la irritabilidad, la desilusión, el cansancio y el trato impersonal a los pacientes que le toca atender, cinismo y un trato inusual hacia las personas (15).

En cuanto a la dimensión falta de realización personal, se puede señalar su estrecha relación con la disminución que existe en el personal respecto a sus deseos de crecimiento y éxito profesional y laboral, debido a una serie de percepciones negativas acerca de sí mismos, más aún en el caso enfermero en el que se tienen una permanente relación con otros colegas y pacientes. A ello se suma una autoevaluación que le produce insatisfacción, pues se sienten incompetentes y, en esa medida, experimentan sensaciones de fracaso e inutilidad respecto al ejercicio de sus funciones (16).

En el contexto internacional se llevaron a cabo algunos estudios como el realizado por Navarro (17), con el título “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología”, que se realizó con el objetivo de realizar una valoración de la presencia o no de signos del síndrome e identificar los factores que pueden provocar esta afección, mediante el diseño descriptivo. Se contó con la participación de 45 enfermeras, concluyendo que el 44% tiene un alto grado del Síndrome de Burnout en su escala cansancio emocional, en la escala despersonalización un 78% muestra elevado nivel de este síndrome, mientras que la escala realización profesional obtuvo un valor del 71% con un bajo nivel.

Arias y colaboradores (18) en su trabajo titulado “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín” tuvieron como objetivo describir el síndrome de Burnout, con la finalidad de determinar su posible presencia en los enfermeros de las referidas unidades. La muestra estuvo compuesta por 32 miembros del personal de enfermería, concluyendo que existe un 20,7% de agotamiento emocional, un 14,6% de despersonalización y un 15,3% de baja realización personal.

Aruquipa y colaboradores (19) en su trabajo de investigación titulado: “Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, Unidad de Terapia Intensiva Adultos, Neonatal y Cuidados Intermedios Neonatal, Caja de Salud de la Banca Privada, La Paz, Bolivia gestión 2018” tuvieron como objetivo determinar la prevalencia del síndrome en 34 enfermeras que laboran en la unidad de análisis señalada, concluyendo que existe un nivel de 58% tiene un nivel bajo del síndrome, 16% presenta un nivel medio y 26% un nivel alto.

Hidalgo (20) en su investigación sobre “Factores de riesgo en el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paul. 2018” tuvo como objetivo hallar los factores del Síndrome de Burnout en 82 enfermeros, concluyendo que existe el síndrome en este grupo humano. Con respecto al agotamiento emocional se encontró un nivel alto en el 51,22%, en despersonalización un nivel medio en el 47,56% y en la realización personal 45,12%.

Salillas (21) en su investigación titulada “Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario: un estudio descriptivo” tuvo como objetivo analizar la prevalencia de este mal en 72 enfermeros del Hospital San Jorge Huesca

de España, concluyendo que existen niveles bajos del Síndrome de Burnout en la muestra de estudio.

En el contexto nacional Paredes (22) en su investigación titulada “Factores asociados al Síndrome de Burnout en las enfermeras del servicio de neonatología en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2015”, tuvo como objetivo determinar los factores asociados a este síndrome en 57 enfermeras del referido nosocomio, concluyendo que estaba presente en 58% y 42% no presentó síntomas de tener el Síndrome de Burnout.

Cahuín y colaboradores (23) en su investigación titulada “Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital de Pampas 2018”, tuvieron como objetivo determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en una muestra de 53 enfermeras, concluyendo que existe una prevalencia de 77% de este síndrome en el personal enfermero. Con respecto al cansancio emocional se encontró un nivel alto de 20,8%, despersonalización también un nivel alto con 60,4%, mientras que la falta de realización personal alcanzó un nivel alto de 83% en la muestra de estudio.

Alvares y colaboradores (24) en su trabajo acerca del “Nivel del Síndrome de Burnout en enfermeras de unidades críticas del Hospital Belén de Trujillo – 2016” tuvieron como objetivo determinar el nivel de este síndrome en 40 enfermeras de este centro hospitalario, concluyendo que el 92,5% tiene nivel medio del Síndrome de Burnout, 7,5% un nivel bajo. En cuanto al agotamiento emocional se encontró un 57,5% con nivel bajo, el 62,5% con nivel bajo de despersonalización y el 62,5% con nivel alto de falta de realización personal.

Silva (25) en su investigación titulada “Estresores laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos neonatales” tuvieron como objetivo determinar los

estresores asociados al Síndrome de Burnout en 47 miembros del staff de enfermería del mencionado servicio, concluyendo que el 46% tiene un nivel alto del síndrome y en la dimensión despersonalización se encontró un alto nivel con el 39%.

Abarca (26) en su trabajo titulado “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ventanilla, Lima - 2017” tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables de estudio, considerando una muestra de 60 enfermeras del referido hospital, concluyendo que existe relación inversa (-0.520) y un nivel bajo del síndrome en 80% de los enfermeros, un nivel medio en el 13,3% y un nivel alto en el 6,7%.

En virtud a todo lo expuesto se considera este trabajo de suma importancia, pues permitirá determinar lo que está sucediendo respecto al Síndrome de Burnout con el personal de enfermería que labora en el servicio de neonatología de un hospital de Lima, de modo que se pueda contar con información y datos que ayuden a reducir esta problemática en dicho segmento profesional, contribuyendo con ello a una mejor atención de los recién nacidos y de las madres atendidas en esta unidad, brindándoles las orientaciones y cuidados acorde a las necesidades que presentan, por tanto esta problemática se justifica y es necesario desarrollarla. En esa misma línea, es importante indicar que la búsqueda realizada respecto a las investigaciones previas sobre esta problemática y las bases teóricas correspondientes, tanto a nivel nacional como internacional, han llevado a detectar un insuficiente número de investigaciones que profundicen acerca del nivel del Síndrome en enfermeras de neonatología y más aún en el contexto peruano, razón que lleva a sustentar que el presente estudio contribuirá a llenar este vacío del conocimiento. En relación al valor práctico se

encuentra justificación en los resultados que se obtengan de esta investigación, pues no solamente permitirá contar con datos actualizados y contextualizados al entorno de neonatología sino que ayudará a tomar decisiones respecto a las mejoras que son necesarias para optimizar el trabajo del personal de enfermería y evitar que se suscite la presencia del Síndrome de Burnout, aspectos que redundarán en beneficio de la calidad de atención a la díada madre-niño. Con relación al valor metodológico el estudio contribuirá a consolidar las bases teóricas respecto a la línea de investigación centrada la especialidad de enfermería en neonatología; por otro lado el instrumento aplicado a este ámbito específico ha sido acogido de una investigación que tiene los procedimientos correspondientes a la confiabilidad y validación, tomando en cuenta las características de la investigación, el contexto en el que se realiza y las respectivas bases teóricas. El objetivo del estudio es determinar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología de un Hospital de Lima – 2020. Los objetivos específicos se han centrado en las tres dimensiones del Síndrome y se explicitan de la siguiente manera: 1. Determinar el nivel del agotamiento emocional en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología de un Hospital de Lima – 2020. 2. Determinar el nivel de despersonalización en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología de un Hospital de Lima – 2020 y 3. Determinar el nivel de falta de realización personal en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología de un Hospital de Lima – 2020.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 Enfoque y diseño de investigación

Este trabajo se desarrollará siguiendo el enfoque cuantitativo, ya que se buscará medir los niveles del Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Neonatología de un hospital de Lima, mediante el uso de programas estadísticos que permitan realizar la descripción de las características del fenómeno investigativo, buscando generalizar y normalizar los resultados obtenidos (27).

En cuanto al diseño, se ha elegido la investigación aplicada, ya que se orientará a realizar modificaciones y transformaciones en la realidad problemática, con base en los resultados obtenidos (28). Así también, se empleará el diseño descriptivo, ya que contribuirá a describir el fenómeno de estudio y de corte transversal pues se realizará en un tiempo y espacio establecidos con la finalidad de detallar las características y propiedades que ayuden a realizar la medición y evaluación de las tres dimensiones seleccionadas para el estudio que aquí se lleva a cabo (29).

2.2 Población, muestra y muestreo

Población

Con relación a la población elegida para este trabajo es necesario señalar que estará conformada por la totalidad de unidades que se constituyen en el fenómeno investigativo y que se requiere cuantificar para la elaboración de este trabajo que está integrado por un conjunto “N” de individuos que tienen características en común (29). Desde esa perspectiva, la población considerará a 50 trabajadores de enfermería del área de neonatología de un hospital de Lima, seleccionados según los criterios de inclusión y exclusión planteados.

Criterios de inclusión. Se incluirá al personal de enfermería que trabaja en el área de neonatología mínimo 3 meses, que acepten participar en el estudio y que completen de forma adecuada el instrumento.

Criterios de exclusión. Se excluirá de la investigación al personal de enfermería que no trabaje en el área de neonatología o que tenga menos de 3 meses de labores en dicho servicio. Tampoco se incluirá al personal de enfermería que desee participar de la investigación o que no complete el instrumento.

Muestra

Estará conformada por toda la población, en suma 50 trabajadores de enfermería del área de neonatología de un hospital de Lima, la cual fue seleccionada según los criterios de inclusión y exclusión planteados.

Muestreo

Con la finalidad de asegurar cada uno de los resultados que se hallen respecto a la variable de la investigación, de forma intencional se decidió considerar a toda la población. Desde esa perspectiva, el estudio será de tipo no probabilístico.

2.3 Variable de estudio

La variable principal del estudio es:

V1: Síndrome de Burnout

La naturaleza de esta variable es cualitativa y la escala de medición ordinal. **Definición conceptual de la variable síndrome de burnout:** síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, la falta de realización personal y la despersonalización que pueden suscitarse debido a la continua exposición a diversos estresores laborales (9).

Definición operacional de la variable síndrome de burnout: síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, la falta de realización personal y la despersonalización que pueden suscitarse debido a la continua exposición a diversos estresores laborales y que se medirá a través de esas tres dimensiones en las enfermeras que trabajan en el servicio de neonatología de un hospital de Lima.

2.4 Técnica e instrumento de medición

La técnica elegida para este trabajo se utilizará la encuesta, que se aplicará mediante el uso del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que permitirá medir la variable Síndrome de Burnout, debidamente validado en el ámbito peruano por María Huanca en el 2018 y con un nivel de confiabilidad de ,81 de acuerdo a la escala del Alfa de Cronbach, datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento a 20 enfermeras del servicio de neonatología de un hospital de Lima.

Ficha técnica del cuestionario 1

Nombre del instrumento: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Autora: Huanca M. - 2018 (30)

Forma de aplicación: individual

Grupo de aplicabilidad: personal de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital de Lima.

Descripción:

La variable Síndrome de Burnout se medirá mediante 3 dimensiones: (a) agotamiento emocional, con 9 ítem; (b) despersonalización, con 5 ítem; (c) baja realización personal, con 8 ítem y se estructura mediante una escala de tipo Likert de 7 categorías: Nunca (0) pocas veces al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), unas pocas veces al mes (3), una vez a la semana (4), unas pocas veces a la semana (5) y todos los días (6).

2.5. Procedimiento para recolección de datos

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos El primer procedimiento que se llevará a cabo será realizar la tramitación de la carta de presentación ante la Universidad Privada Norbert Wiener. Una vez obtenido se efectuarán las gestiones en el hospital de Lima donde se efectuará el estudio, a fin de aplicar los instrumentos con el personal de enfermería que conformarán la muestra de estudio.

2.5.2 Aplicación del instrumento de recolección de datos

Una vez que el personal de enfermería haya sido contactado y se tenga su aceptación para participar en la investigación se les pedirá que firmen el respectivo consentimiento, previa explicación de los procedimientos e implicancias de participar en el estudio.

La ejecución del instrumento se ha proyectado para un aproximado de treinta minutos y cuando se culmine el llenado se llevará a cabo una revisión exhaustiva para evitar errores o sesgos que perjudiquen los resultados.

2.6 Métodos de análisis estadístico

Los datos obtenidos con la aplicación del respectivo instrumento se registrarán en la tabla matriz que se preparará de manera previa, a fin de aplicar el software estadístico SPSS versión 26. Del mismo modo, los procedimientos se efectuarán detalladamente con el objeto de reducir posibles errores al analizar la información.

Así también, considerando el carácter descriptivo del estudio se elaborarán tablas de frecuencia y se utilizarán medidas de tendencia central en las frecuencias absolutas. Por otro lado, se utilizarán tablas y figuras que serán debidamente analizadas e interpretadas.

2.7 Aspectos éticos

Esta investigación respetará de forma rigurosa cada uno de los criterios señalados para proteger al personal de enfermería que participe de manera voluntaria y se conservarán los principios de la bioética referidos a la justicia, no maleficencia, beneficencia y autonomía; del mismo modo, se solicitará la firma del respectivo consentimiento informado.

Principio de autonomía

Se aplica desde el momento que se realiza el primer contacto con el personal de enfermería que participará en la investigación y se les explicará con detalle los procedimientos que se seguirán, respetando su deseo de participar o no como parte de la muestra de este trabajo. En caso de aceptar firmarán el consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Se dará a través de la explicación detallada de los beneficios que reporta la participación del personal de enfermería en el trabajo que aquí se desarrolla y en los resultados que se obtengan.

Principio de maleficencia

El personal de enfermería que participe tendrá conocimiento que no existen riesgos para ellos, muy por el contrario se dará relevancia a los aportes que realicen.

Principio de justicia

No habrá desigualdad en el trabajo, siempre se mantendrá el respeto, la igualdad y la cordialidad con cada uno de los participantes.

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTUDIO

3.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2020																			
	Agost				Set				Oct				Nov				Dic			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Detectar la problemática		X	X																	
Consultar la bibliografía		X	X	X	X	X	X													
Realizar la problemática y el marco teórico				X	X	X	X	X												
Elaborar la justificación y la importancia del estudio		X	X	X	X	X	X													
Elaborar los objetivos.		X	X	X	X	X	X													
Especificar el enfoque y diseño de investigación.		X	X	X	X	X	X													
Establecer la población, muestra y muestreo.				X	X	X	X	X												
Determinar las técnicas e instrumentos					X	X	X	X												
Elaborar los aspectos bioéticos						X	X	X												
Establecer los métodos de análisis de datos							X	X												
Precisar los aspectos administrativos.							X	X												
Detallar anexos							X	X												
Presentar el proyecto aprobado									X	X										
Trabajo de campo										X	X	X	X	X	X	X				
Redactar el Informe Final											X	X	X	X	X		X	X		
Sustentar																	X	X		

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2020							TOTAL
	Jul	Agost	Set	Oct	Nov	Dic		
Equipos								
Laptop	2500							
USB	30							
Útiles de escritorio								

Hojas bod A4	10	2	3	5	3	
Fólder fastener	5	3	1	2	2	
Material bibliográfico						
Libros	150					
Fotocopias	20	5	5	10	5	
Impresiones	10	10	3	5	15	
Otros						
Movilidad	10	20	10	30	10	
Recursos humanos						
Digitadora	150					
<u>TOTAL</u>	<u>2885</u>	<u>40</u>	<u>23</u>	<u>52</u>	<u>35</u>	<u>3035</u>

Financiamiento de la investigación

El estudio será financiado por la investigadora

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Saborío L, Hidalgo LF. Síndrome de Burnout. Med. Leg. Costa Rica. [Internet]*. 2015, Ene-Mar. [citado 2020 Noviembre 15]; 32(1): 6-33. Disponible desde: <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v22n7/1029-3019-san-22-07-630.pdf>
2. De Bortoli SH, Munar EF, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev Panam Salud Pública [Internet]. 2020, May. [citado 2020 Noviembre 13]; 44. Disponible desde: <https://scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>

3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierte an el personal de enfermería. [Internet]. 2020.
4. Organización Panamericana de la Salud. La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. [Internet]. 2015.
5. Arias WL, Muñoz A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Rev. Cub. de Salud Pública. [Internet]*. 2016 [citado 2020 Noviembre 19]; 42(4): 1-19. Disponible desde: <https://www.redalyc.org/pdf/214/21447534010.pdf>
6. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/>
7. Ministerio de Salud. Norma Técnica Atención Integral de la Salud Neonotal. [Internet] 2014.
8. García MC, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona. [Revista internet]*. 2016, Ene - Dic. [Citado 2020 Noviembre 1]; (19) 11 - 30. Disponible desde: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
9. Blanca JJ, Arias A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Enferm. univ. [Revista internet]*. 2018, Ene - Mar. [Citado 2020 Noviembre 15]; 15(1) 30 - 44. Disponible desde: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v15n1/2395-8421-eu-15-01-30.pdf>
10. Torres MD, Sánchez S, Salamanca AB. Enfermera con Síndrome de Burnout. Revista Enfermería Docente. [Internet] 2015 Jul-Dic [Citado 2020 Diciembre 9] (104): 39-43. Disponible desde: <http://www.index-f.com/edocente/104pdf/10439.pdf>

11. Medicina Laboral. Síndrome de burnout relacionado con la enfermería. Revista electrónica de Portales Médicos. [Internet]*. 2017, Oct. [Citado 2020 Diciembre 3]. Disponible desde: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revistamedica/sindrome-de-burnout-enfermeria-diagnostico/>
12. Thomaé MNV, Ayala EA, Sphan MS, Stortti MA. Etiología y prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. Revista de Postgrado de la Vía Cátedra de Medicina. [Revista internet]*. 2006, Ene. [Citado 2020 Diciembre 5]; (153) 18-21. Disponible desde: https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.htm
13. Reyes SM, Parellada J, Garcí ME, Martínez N. Aplicación del sistema pronóstico TISS-28 en salas de atención al grave. Enferm. univ. [Revista internet]*. 2015, Ene - Mar. [Citado 2020 Noviembre 15]; 14(1). Disponible desde: <http://www.revmie.sld.cu/index.php/mie/article/view/72/138>
14. Marcela D, Puentes A. Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. Psicogente. [Internet] 2017 Oct [citado 2020 Diciembre 3]; 20(38): 268-281. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v20n38/0124-0137-psico-20-38-00268.pdf>
15. Rendón MS, Peralta SL, Hernández EA, Hernández RI, Vargas MR, Favela MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enfermería global. [Internet] 2020 Jul [citado 2020 Diciembre 7]; (59): 479-492. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284351>

16. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia y Trabajo. [Internet] 2016 Oct [citado 2020 Diciembre 4]; 19(58): 59 - 63. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
17. Navarro A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología. Universidad Nacional de Cuyo. [Tesis de Licenciatura] Argentina. [Internet] 2015. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10186/navarro-andrea.pdf
18. Arias LA, Noreña C. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín. Universidad CES. [Tesis de Licenciatura] Colombia. [Internet] 2015. Disponible en: http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/2027/2/Sindrome_Burnout_Enfermeria.pdf
19. Aruquipa GL, Coronel C. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, Unidad de Terapia Intensiva Adultos, Neonatal y Cuidados Intermedios Neonatal, Caja de Salud de la Banca Privada, La Paz, Bolivia gestión 2018. Universidad Mayor de San Andrés. [Tesis de Licenciatura] Lima. [Internet] 2019. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22130/TM-1443.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Hidalgo KE. Factores de riesgo en el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paul. 2018. Universidad Técnica del Norte. [Tesis de Licenciatura] Ecuador. [internet] 2019. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9223/1/06%20ENF%201015%2>

[0TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf](#)

21. Salillas R. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario: un estudio descriptivo. Rev. Enf. del Trabaj. [Internet] 2017 [citado 2020 Diciembre 10]; 3(3): 65-69. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6112224.pdf>
22. Paredes M. Factores asociados al Síndrome de Burnout en las enfermeras del servicio de neonatología en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2015. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Tesis de Licenciatura] Lima. [internet] 2016. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13646/Paredes_Oyarce_Milagros_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Cahuín PM, Salazar EL. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital de Pampas 2018. Universidad Privada de Huancayo "Franklin Roosevelt". [Tesis de Licenciatura] Huancayo. [internet] 2019. Disponible en: <http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/144/TESIS%20PREVALENCIA%20DEL%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20ENEL%20PERSONALDE%20ENFERMER%20C3%8DA%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20PAMPAS%202018.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
24. Alvares LI, Rodríguez ME. Nivel de Síndrome de Burnout en enfermeras de Unidades Críticas del Hospital Belén de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. [Tesis de Licenciatura] Trujillo. [internet] 2016. Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1990/1/RE_ENFE_LESLY.ALVARRES_MARIARODRIGUEZ_SINDROME_BURNOUT_DATOS_T046_73592419_T.

PDF.PDF

25. Silva GD. Estresores laborales y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos neonatales. Ciencia y Arte de Enfermería. [Internet] 2020 Jul [citado 2020 Diciembre 7]; (59): 479-492. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284351>
26. Abarca JE. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ventanilla, Lima - 2017. Universidad César Vallejo. [Tesis de Licenciatura] Lima. [internet] 2018. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14338/Abarca_PJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Sanchez H, Reyes C. Metodología y diseños en investigación científica. Lima: Edit. Visión Universitaria; 2006.
28. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos; 2006.
29. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014.
30. Huanca MC. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeras(os) y personal técnico de enfermería del C.S. San Francisco, Tacna – 2018. Universidad Jorge Basadre Grohmann. [Tesis de Licenciatura] Perú. [internet] 2018.

ANEXOS

ANEXO A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

TÍTULO: Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de Lima - 2020

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	ESCALAS	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Síndrome de Burnout	Tipo variatde según naturaleza:	Se define como: síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, la falta de realización personal y la despersonalización que pueden suscitarse debido a la exposición a diversos estresores laborales (9).	Se define como : síndrome caracteriza por el agotamier emocional, la falta de realización personal y despersonalización q la pueden suscitar debido a la contin exposición a divers estresores laborales y que se medirá a travé de esas es dimensiones en las enfermeras que trabaj en el servide neonatología de hospijn de Lima.	Agotamiento emocional	Desánimo Fatiga Irritabilidad	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0=Nunca 1=Pocas veces al año o menos 2=Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes 4=Una vez a la semana. 5=Unas pocas veces a la semana 6=Todos los días	Bajo = 0a 18 Medio= 19 a 26 Alto = 27 a 54
	Cualitativa							
	Escala medición: Ordinal				Despersonalización	Apatía Culpabilidad	5, 10, 11, 15, 22	0=Nunca 1=Pocas veces al año o menos 2=Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes 4=Una vez a la semana. 5=Unas pocas veces a la semana 6=Todos los días
				Baja realización personal	Empatía Entusiasmo	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	0=Nunca 1=Pocas veces al año o menos 2=Una vez al mes o menos 3=Unas pocas veces al mes 4=Una vez a la semana. 5=Unas pocas veces a la semana 6=Todos los días	Bajo = 0 a 33 Medio= 34 - 39 Alto = 40 - 56

13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento estimado después de trabajar en contacto con mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5	6
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Validación

Juicio de Experto N° 01

VALIDACION DE JUCIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS

Por favor marque con una (x) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítems y realice si es necesario sus observaciones.

N°	ITEMS	OPCION DE APLICABILIDAD			OBSERVACIONES
		Aplicable	Corregir	No aplicable	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X			
2	Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío	X			
3	Cuando me levanto por la mañana para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado	X			
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X			
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos	X			
6	Siento que trabajar todo el día con la gente, me cansa	X			
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X			
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	X			
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a través de mi trabajo	X			
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	X			
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X			
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X			
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X			
14	Siento que estoy demasiado tiempo trabajando	X			
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes	X			
16	Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa	X			
17	Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes.	X			

18	Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes	X			
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	X			
20	Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades	X			
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente	X			
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	X			

Apellidos y nombres del juez validador Jenny Huelga Rosado

Grado o Especialización del Validador Docente de Especialidad en Psicología

DNI 00472257 FECHA 21 de Junio del 2018


Firma del Experto

Juicio de Experto N° 02

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS

Por favor marque con una (x) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

N°	ITEMS	OPCION DE APLICABILIDAD			OBSERVACIONES
		Aplicable	Corregir	No aplicable	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	x			agotado (a)
2	Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío	x			vacío (a)
3	Cuando me levanto por la mañana para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado	x			fatigado (a)
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	x			
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos	x			
6	Siento que trabajar todo el día con la gente, me cansa	x			
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	x			
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	x			
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a través de mi trabajo	x			
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	x			duro (a)
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x			
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	x			
13	Me siento frustrado en mi trabajo	x			frustrado (a)
14	Siento que estoy demasiado tiempo trabajando	x			
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes	x			
16	Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa	x			
17	Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes.	x			

18	Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes	X			estimado (a)
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	X			
20	Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades	X			
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente	X			
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	X			

Apellidos y nombres del juez validador... Torres Chavez, Yolanda Paulina

Grado o Especialización del Validador... Magister

DNI... 23337751 FECHA.....

Yolanda Chavez

Firma del Experto

Juicio de Experto N° 03

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS

Por favor marque con una (x) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

N°	ITEMS	OPCION DE APLICABILIDAD			OBSERVACIONES
		Aplicable	Corregir	No aplicable	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X			
2	Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío	X			El concepto vacío pudiera ser confuso
3	Cuando me levanto por la mañana para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado	X			
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	X			
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos	X			
6	Siento que trabajar todo el día con la gente, me cansa	X			
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	X			
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	X			
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a través de mi trabajo	X			
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	X			El concepto duro pudiera ser confuso
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X			
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X			
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X			
14	Siento que estoy demasiado tiempo trabajando	X			
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes	X			
16	Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa	X			
17	Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes.	X			

18	Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes	X			
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	X			
20	Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades	X			
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente	X			
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	X			

Apellidos y nombres del juez validador..... Vultrazulu Romero Alex Alfredo

Grado o Especialización del Validador..... Magister

DNI..... 41632820 FECHA..... 21-06-2018



 Firma del Experto

Juicio de Experto N° 04

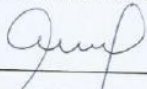
VALIDACION DE JUCIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS

Por favor marque con una (x) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

N°	ITEMS	OPCION DE APLICABILIDAD			OBSERVACIONES
		Aplicable	Corregir	No aplicable	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	x			
2	Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío	x			
3	Cuando me levanto por la mañana para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado	x			
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	x			
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos	x			
6	Siento que trabajar todo el día con la gente, me cansa	x			
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	x			
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	x			
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a través de mi trabajo	x			
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	x			
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x			
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	x			
13	Me siento frustrado en mi trabajo	x			
14	Siento que estoy demasiado tiempo trabajando	x			
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes	x			
16	Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa	x			
17	Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes.	x			

18	Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes	x			
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	x			
20	Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades	x			
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente	x			
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	x			

Apellidos y nombres del juez validador: De la Cruz Berríos Ricardo Martín
 Grado o Especialización del Validador: Licenciado en Psicología
 DNI: 29424812 FECHA: 13 de Julio 2018


 Firma del Experto
Ricardo De la Cruz Berríos
 PSICÓLOGO
 CPP 12490

Juicio de Experto N° 05

VALIDACION DE JUCIO DE EXPERTO DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO POR ITEMS

Por favor marque con una (x) o (✓) la opinión que considere, debe aplicarse en cada ítem y realice si es necesario sus observaciones.

N°	ITEMS	OPCION DE APLICABILIDAD			OBSERVACIONES
		Aplicable	Corregir	No aplicable	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	✓			
2	Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío	✓			
3	Cuando me levanto por la mañana para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado	✓			
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	✓			
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos	✓			
6	Siento que trabajar todo el día con la gente, me cansa	✓			
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	✓			
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	✓			
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas, a través de mi trabajo	✓			
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	✓			
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓			
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	✓			
13	Me siento frustrado en mi trabajo	✓			
14	Siento que estoy demasiado tiempo trabajando	✓			
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurra a mis pacientes	✓			
16	Siento que trabajar en contacto directo con los problemas de las personas me cansa	✓			
17	Siento que puedo crear con facilidad, un clima agradable con mis pacientes.	✓			

18	Me siento estimado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes	✓			
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo	✓			
20	Me siento como si estuviera al límite de mis capacidades	✓			
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados adecuadamente	✓			
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	✓			

Apellidos y nombres del juez validador Jelmar Loayza Cesar Mauro

Grado o Especialización del Validador Ingeniería de Sistemas

DNI 00683634 FECHA 20/08/2018

[Firma]

Firma del Experto

Confiabilidad

Cuestionario	Agotamiento emocional									Despersonalización					Falta de realización personal						Suma		
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18		19	21
1	3	5	4	5	5	3	3	3	1	2	3	3	0	3	6	5	5	5	5	3	3	0	75
2	1	5	2	2	1	3	3	5	1	1	1	1	0	1	6	2	3	3	3	2	2	1	49
3	5	5	3	5	5	1	4	5	3	0	3	3	0	3	5	6	4	6	5	5	1	1	78
4	1	5	3	3	2	1	1	5	1	1	1	3	0	1	5	5	2	5	3	3	1	1	53
5	0	4	1	4	2	1	3	3	0	0	1	1	0	3	5	5	3	5	3	3	1	1	49
6	1	0	1	3	3	0	5	3	0	0	3	4	4	1	6	6	6	6	5	4	6	4	71
7	6	6	1	5	5	1	0	2	3	1	3	4	4	1	6	6	6	5	6	5	3	6	85
8	3	4	1	1	2	0	0	0	3	1	1	1	1	1	5	6	0	6	6	3	2	6	53
9	3	3	2	3	3	1	2	1	0	1	3	4	0	2	6	5	5	6	5	5	6	5	71
10	3	3	3	5	1	1	3	0	0	1	1	3	1	3	6	6	3	6	6	6	6	6	73
11	1	5	1	4	4	1	5	5	0	1	1	4	0	3	5	5	4	5	5	5	2	3	69
12	0	2	0	5	1	0	3	3	0	0	0	4	0	1	5	5	3	5	3	4	2	1	47
13	1	4	1	5	3	1	3	3	1	0	0	2	1	0	6	5	2	6	3	2	2	1	52
14	0	4	0	5	1	0	4	4	0	0	0	4	0	0	5	5	5	4	4	3	2	55	
15	0	4	0	4	3	1	3	3	0	0	0	0	1	1	6	5	4	5	4	4	1	2	51
16	3	5	1	3	5	3	3	1	1	0	6	0	0	5	6	5	6	5	5	6	6	3	78
17	0	3	0	3	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	6	4	4	6	3	3	1	0	36
18	0	4	1	3	2	0	5	3	0	0	0	0	0	0	5	6	4	5	4	5	2	3	52
19	0	4	1	4	4	0	5	4	0	0	1	3	1	1	6	5	3	4	4	3	2	2	57
20	1	5	1	5	1	1	5	4	0	0	0	0	0	0	6	6	4	5	4	5	1	0	54
Varianza	3.04	1.7	1.2275	1.328	2.43	0.95	2.45	2.49	1.11	0.348	2.44	2.56	1.41	1.85	0.24	0.828	2.16	0.56	1.11	1.4	3.2275	3.94	

Alfa $\alpha = 0.81$
 Número de ítems $K = 22$
 Σ varianza de cada ítem $V_i = 38.79$
 varianza total $V_t = 167.5$

Alfa de Cronbach	
Muy baja	[0 - 0.2>
Baja	[0.2 - 0.4>
Moderada	[0.4 - 0.6>
Buena	[0.6 - 0.8>
Alta	[0.8 - 1.0]

El alfa de Cronbach es de 0.81, lo que es un buen indicador en el rango de alto.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

ANEXO C: Consentimiento informado y/o asentimiento informado

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

Título del proyecto: “Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de neonatología de un hospital de Lima - 2020”

Nombre de la investigadora principal: Lic. Jiménez Miranda, Lorena Delia

Propósito del estudio: determinar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Neonatología de un Hospital de Lima – 2020.

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

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a, coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la....., ubicada en la 4, correo electrónico:

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

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

Lima, 12 de diciembre de 2020

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

.....
Firma del participante