



**Universidad
Norbert Wiener**

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

**“SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN PERSONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIAS DE UN
HOSPITAL DE LIMA 2020”**

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

**PRESENTADO POR:
SURCO CCOHUA, HONORATO**

**ASESOR:
MG. UTURUNCO VERA, MILAGROS LIZBETH**

**LIMA – PERÚ
2020**

DEDICATORIA

Primeramente, Adiós por darme la salud y sabiduría a la madre naturaleza por guiarme a lo largo de mi existencia por ser apoyo y fortaleza en mis debilidades y esfuerzo para poder realizar esté presente investigación le agradezco por ayudarme y por guiarme, donde entendí que cada día que pasa era una oportunidad de aprender porque no es fácil tocar una vida y cuidar siempre con la verdad y la humildad finalmente quiero dedicar esta tesis a mi familia por apoyarme cuando más lo necesito a mi hermana por extenderme la mano en momentos difíciles por el amor brindado cada día , a mis docentes que siempre me brindaron su conocimiento y cariño y hacer que esto sea posible ,a mi asesora MG. Milagros Lizbeth Uturnco v. por brindarme su amplia experiencia y conocimientos para el desarrollo correcto y culminación con éxito este trabajo para la obtención de la licenciatura en enfermería .

AGRADECIMIENTO

Como prioridad agradezco a dos por su amor y bondad infinita por haberme permitido culminar un pedacito más de mis metas ,y por qué tengo la certeza y el gozo que siempre estará conmigo ,a mis padres Anastasio Surco y Estela Sutta por ser los mejores padres que siempre me estuvieron brindando su amor y cariño a pesar de la distancia a mis hermanos por sus excelentes consejos en caminar de mi diario ,a mi persona favorita por ser tan especial en mi vida y brindarme su amor sincera y valiosa amistad.

RESUMEN

Objetivo: determinar el síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias del hospital de Lima -2020.

Material y Métodos: fue una investigación cuantitativa, en cuanto al diseño metodológico descriptiva no experimental, de corte transversal porque no se manipula la variable, la información y medición se ha dado una sola vez en el tiempo. La población es finita, conformada por 45 profesionales de enfermería que laboran en área de emergencia de un hospital de Lima. Se utilizó el instrumento Test: Inventario de Maslach Inventory. (HRDT -22) donde se realizó el procesamiento de datos el programa estadístico (Excel y SPSS). **Resultados:** con respecto al síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería donde se puede evidenciar del total de 45 participantes el (40.0%) tienen Desgaste profesional nivel medio, así mismo el (31.1%) presenta síndrome de desgaste profesional nivel bajo seguidos por el (28.9 %) síndrome de desgaste profesional nivel alto. En cuanto a sus dimensiones donde se puede evidenciar en agotamiento emocional El (40.0%) tiene nivel medio, y el (31.1%) tiene nivel alto: así mismo el (28.9%) nivel bajo. Según la dimensión despersonalización el (53.3%) un nivel medio. así mismo el (26.7%) tiene nivel alto, el (20.0 %) de los profesionales tienen nivel bajo. en la dimensión realización personal el (37.8%) nivel medio, así mismo el (31.1%) nivel bajo, con el (31.1%) nivel alto. Son porcentajes similares. **Conclusión.** La mayoría de los profesionales de enfermería presentan un nivel medio de síndrome de desgaste profesional.

Palabras Clave. “síndrome de desgaste profesional” “enfermería”

ABSTRACT

Objective: to determine the occupational wear syndrome in nurses working in the emergency service of the hospital of Lima -2020. **Material and Methods:** it was a quantitative investigation, in terms of the methodological design of non-experimental descriptive, cross-sectional because the variable is not manipulated, the information and measurement has been given only once in time The population is finite, made up of 45 nursing professionals working in the emergency area of a hospital in Lima. The Instrument Test: Inventory of Maslach Inventory was used. (HRDT -22) where the statistical program (Excel and SPSS) was processed for data. **Results:** with respect to occupational attrition syndrome in nurses where the total of 45 participants can be evidenced (40.0%) have professional wear level medium, as well as the (31.1%) you have low-level occupational wear syndrome followed by (28.9%) occupational wear syndrome level high. As for its dimensions where it can be evidenced in emotional exhaustion He (40.0%) has average level, and (31.1%) has a high level: as well as (28.9%) low level. Depersonalization dimension (53.3%) a mid-level. (26.7%) has a high level, (20.0%) professionals are low level. in the personal realization dimension on (37.8%) average level, as well as (31.1%) low level, with (31.1%) high level. They're similar percentages. **Conclusion.** Most nursing professionals they have an average level of occupational attrition síndrome.

Keywords. "Burnout syndrome"" Nursing"

Índice General

Índice General.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras.....	viiiiv
Índice de Anexos.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MATERIAL y METODO.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28
ANEXOS.....	34

Índice de Tablas

Tabla 1: Datos Sociodemográficos de síndrome de Desgaste profesional en Personal de Enfermería que Labora en el Servicio de Emergencias de un Hospital de Lima- 2020	
.....	14

Índice de Figuras

- Figura 1. Síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias del hospital de Lima 2020.....13**
- Figura 2. Síndrome de Desgaste Profesional según Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal en Profesional de Enfermería que Labora en el Servicio de emergencia del hospital de Lima 2020.....14**

Índice de Anexos

- Anexo A.** Operacionalización de la variable o variables ¡Error! Marcador no definido.6
- Anexo B.** Instrumentos de recolección de datos....¡Error! Marcador no definido.7
- Anexo C.** Consentimiento informado¡Error! Marcador no definido.9

I. INTRODUCCIÓN

Según el desarrollo de la ciencia, tecnología y contorno epidemiológico de la comunidad va aumentando los niveles altos de responsabilidad profesional, laboral en los hospitales o empresas de salud. Lo cual responde a mayor demanda y requerimiento de la demanda economía, así como la competencia laboral que exige el establecimiento de trabajo actual y a los estándares de atención de calidad es cada vez más altos a veces son obligados a atender las demandas y adaptarse a la modalidad de trabajo y condiciones que un factor generador de síndrome de desgaste profesional (1). Las experiencias que pueden generar situaciones de estrés y desgaste profesional enfermera son múltiples: Los altos niveles excitación y angustia duración de tiempo contrato que son mensual o anual, al no tener un horario fijo a la semana o al mes o turnos a la semanas de 60 a más horas a veces de 25 horas, la precariedad y limitado área de trabajo, el tener que rotar en centros asistenciales, tener impedimento de pedir permisos de lactancia materna o paternidad, por tipo contrato sin beneficios ninguna, la sobrecarga de laboral, los recursos inadecuados y los factores ambientales, que no ayudan para cumplir las funciones planificadas a falta de expectativa de promoción, son generadores de una sensación de no poder enfrentar una situación los cual afecta el ámbito laboral produciendo la disminución de la satisfacción del usuario (2).

Se ha encontrado en algunos casos que existen la singularidad de generador de la Carga mental y agotamiento físico en los profesionales de salud enfermería como la manifestación de cualidades predominantes como organización diario de trabajos como la complejidad de los procedimientos médicas, limitación de funciones los rangos Jerárquicos, la supervisión contante de lugar de trabajo.

Hoy en día la descripción más notable es la proposición por Maslach y Jackson en el 1986, ellos afirman como un Síndrome de Agotamiento emocional y profesional, (S A E) despersonalización (DP), y baja realización profesional de salud, (B R P) que puede ocurrir en los profesionales que trabajan con personas según su estado de salud o condición física (3). Se realizo distintos estudios a nivel mundial donde

podemos evidenciar la suma importancia y valor de este síndrome y su repercusión de salud en los profesionales en la ciudad de Costa Rica en mes de setiembre del año 2012 donde se estudiaron el predominio del SDP, en un hospital de su localidad donde se evidencia que el 30,3 % de los profesionales de enfermería donde encontraron hay un mediano riesgo de padecer de esta enfermedad emocional y mental (4). La problemática en la actualidad a nivel nacional se han publicado diversas investigaciones donde se llevó a cabo en la ciudad de Ilo en el año 2011 así mismo se comparó la continuidad de este síndrome entre el profesional de salud de MINSA y ESSALUD donde existe un 5.23% y 3.23% de riesgo de padecer un síndrome de desgaste profesional de salud (4,1).

El síndrome de agotamiento (SA) tiene un impacto negativo en profesional de enfermería basado en su calidad de atención se ha observado que tiene una mayor riesgo de contraer o padecer los efectos secundarios, en esta investigación de los trabajos realizados en Latinoamérica donde establecen la incidencia del síndrome de agotamiento en personal de salud enfermería en donde existe la diferencia y prevalencia de síndrome de agotamiento profesional a un más en cuanto a sus especialidades, tienen mayor riesgo de tener efectos secundarios y ser menos productivo y generar inseguridad laboral durante la atención directa hacia el usuario (5).

En el Concejo Internacional de la Salud, órgano de la decisión superior de la Organización Mundial de la Salud (OMS), y Consejo Internacional de Enfermería (CIE) afirman que el profesional de enfermería son elementos significativos e importantes dentro y fuera de las instituciones no solo por brindar cuidado humanizados, ético, holístico hacia el usuario también por dirigir gestionar los servicios de salud de primer nivel, y segundo nivel, promocionar los servicios de salud fomentando estilos de vida saludable sustentados con bases y teorías científicas, sin embargo es latente la presencia latente del Síndrome de Burnout donde puede desencadenar un desequilibrio emocional personal cuando lo ve como una amenaza en sus salud personal sino también en su entorno familiar (6).

Según el Ministerio de Trabajo y seguridad colectiva lo define como un fenómeno cada vez más frecuente en los profesionales que generalmente afecta el bienestar físico mental psicológico y también descompensar la salud de sus usuarios como también de las organizaciones. Por otra parte, actualmente el ritmo de laboral ha ido incrementando abismalmente y con menor cantidad de profesionales que deben lograr una meta incluso a mayores resultados para su buena visión (7). El síndrome de desgaste profesional de enfermería se visibiliza a diario en las actitudes de la enfermera en su contexto laboral, los distintos factores de riesgo psicosocial emocional que pueden generar como la angustia de falta de atención al usuario o a la familia con ella puede conseguir la insatisfacción de los mismos ya que mayor desgaste es la menor la calidad en cuando al cuidado de los pacientes (8).

El síndrome de desgaste profesional es un desorden adaptativa permanente acompañado a varios factores como desmotivación, cansancio psicológico fisiológico emocional que daña a su calidad de vida a quien lo padece; a veces es inherente al trabajo asociado a un afrontamiento inadecuado del profesional de salud que la mayoría del tiempo durante su turno tiene contacto directo con el usuario, entre los mismos profesionales de otras aéreas y familiares con el sufrimiento del cuidador o la toma de decisiones relacionado al paciente, el trato con pacientes difíciles en ocasiones no colaboradores son factores que genera perjuicio y la perdida de motivación donde uno siente la vulnerabilidad del profesional de enfermería (9).

Agotamiento emocional o (cansancio emocional) es el disenso y pérdida como carencia o los recursos emocionales o estar emocionalmente exhausto por las continuas atenciones e interacciones del profesional hacia el usuario y tener la sensación de no poder dar más exigencia al cuerpo y dar de sí mismo a los demás (10).

Despersonalización. Son sentimientos negativos y actitudes negativos, generados por cada persona a veces culpan de sus problemas a sus compañeros de servicio donde el profesional muestra actitudes de deshumanización distantes y frías con el usuario (11).

Falta de realización personal es donde el profesional se muestra descontento consigo mismo, ahí es donde aparecen sentimientos de desilusión y fracaso y baja autoestima suele evaluarse negativamente muestra insatisfacción por sus resultados de su trabajo (12).

Según modelo de Callista Roy donde define como teorías de sistemas con un estudio significativo de las interrelaciones donde tiene 5 elementos esenciales como usuario la finalidad de enfermería, salud, ambiente y dirección de las actividades son técnicas y uso de mecanismos adecuados de afrontamiento y modos de aplicación que son utilizados; dependiendo a sus estímulos que están expuestos a diario basado a su nivel de adaptación esto dependerá de 3 tipos de estímulos 1. Focales lo que mismo enfrenta de manera inmediata y directa 2. Contextuales son todo el acumulo de los demás impulsos en el momento 3. Residuales lo que la persona ha vivido como experiencia en el pasado u otro ambiente Laboral, Roy define que las personas tenemos 4 maneras de adaptación como fisiológica, auto concepto, Desempeño de funciones y relación independiente de obtención de resultado y logro personal como profesional de salud como supervivencia (13).

Basándose en el modelo de Roy el servicio de emergencia Surge una alta exigencia y manejo de las situaciones critica en ocasiones difíciles de solucionar con un desempeño positivo y eficiente que conllevara a una gran responsabilidad mayor del profesional de enfermería por ello la enfermera debe afrontar presiones y mantener restablecer la estabilidad emocional del usuario o familia en forma íntegra e eficiente con calidez y calidad, humana solucionando conflictos de día a día en servicio de emergencia (14).

Trucios M. (15) 2017, Perú; Señala en sus hallazgos en cuanto al Síndrome de Burnout (S.B.) del 100% de los profesionales el 71.4% tienen un nivel medio, así como el 17.1% tienen nivel bajo y 11.4% nivel alto. Según su dimensión agotamiento emocional del 100% el 62.9%, de los profesionales tienen un nivel bajo, así mismo el 20.0% tienen nivel medio y 17.1% tienen nivel alto.

En la dimensión de despersonalización del 100% de los enfermeros el 42.9% tienen nivel alto consecuentemente el 34.3% tienen un nivel bajo seguido por el 22.9% es nivel medio. En la dimensión baja realización personal de enfermería del 100% el 54.3% tienen un nivel bajo, el 34.3% tienen nivel alto y 11.4% nivel medio.

Monsalve V. (16) 2017, Perú; afirma que el 76.9% presentaron desgaste profesional nivel medio el 17.3% nivel alto así mismo el 5.8% presentaron un nivel bajo de desgaste profesional; por lo cual el desgaste profesional donde no hay una relación con la eficiencia personal del hospital, al respecto al agotamiento emocional no hay una relación significativa con el rendimiento, la despersonalización y realización personal se relaciona con la productividad del profesional de salud de enfermería.

Gutiérrez G. (17) 2018, Perú; señala en sus hallazgos que los profesionales de enfermería que trabajan en la unidad de UCI del INSN-San Borja según su porcentaje el 71% de enfermeras que laboran tienen Agotamiento Emocional de nivel medio y un 23.7% de profesionales de enfermería tiene (AE) de nivel bajo seguido por el 5.3% de nivel alto.

Rodríguez, E. y Colaboradores, (1) 2017, Uruguay ; definen que la edad media el 73 % eran mujeres de 36 + o _ 5 años de edad el 51% contestaron estar soltero según su estado civil en proporción a su profesión, el 80% fueron auxiliares de enfermería, por su antigüedad en su área de labores de 0 a 4 años corresponde al 42% así mismo en 64% algunos de ellos tienen dos trabajos distintos en cada lugar de labores, según su régimen de contrato en el trabajo. El 80% trabajan 5 días y 2 días de libres y el 20% son sus libres rotativos. En cuanto agotamiento emocional de los 39 profesionales de enfermería el 68,8% tiene (AE) de nivel bajo, así mismo el 14.6% tiene nivel medio seguido por (AE) el 15.8% es de nivel alto, en cuanto a la despersonalización de los 20 profesionales el 70.9% es de nivel bajo seguido por el 10.9% de nivel medio así mismo el 16.8% tiene nivel alto de despersonalización, en cuanto a la realización personal de 46 enfermeras el 9.6% tiene nivel baja seguido por 17.6% de nivel medio así mismo el 77.3% de los profesionales de enfermería tienen nivel alto.

Rodríguez, A. (18) (2018) Venezuela; Señala en sus hallazgos que en la etapa de edad media fue 38 años. Más del 80% eran mujeres, la mayoría se encontraban casadas el 45.5% que son de enfermería el 60.6% más del 90% tenían mínimo dos años de antigüedad laboral lo cual el 63.6% de profesionales de salud presentaron agotamiento emocional de nivel medio seguido por el 27.3% de nivel alto así mismo el 9.1% tiene agotamiento emocional de nivel bajo respectivamente.

Morillo J. y Colaboradores (19), 2017 Ecuador; indica en su estudio que existe la concurrencia del síndrome desgaste profesional (SDP) el 64% de profesionales de enfermería tienen agotamiento emocional de nivel bajo así mismo en despersonalización el 68% tienen un nivel medio y el 73% de realización personal de nivel alta donde se logra observar lo más importante la tendencia a padecer este síndrome,

El síndrome de desgaste profesional son manifestaciones que suceden en el organismo del trabajador de enfermería hoy en la actualidad por el incremento de casos por lo tanto el tema tiene una gran importancia porque se evidencia y se visibiliza personal de enfermería con sentimientos, angustias y frustración con conductas emocionales de tristeza , asociados a disminución de nivel de autoestima, cefalea, desvalorización en los pagos, formación de grupos críticos . como ser referidos a trabajar en áreas de COVID – 19, lo cual genera evitación de contacto con otros profesionales no contar con los equipos de protección (EEP), adecuados condiciones de área inadecuados, trabajar bajo presión horarios extendidos, la sobrecarga laboral, tensión y conflictos entre colegas o compañeros, con temor al contagio y contagiarse, sentirse impotente de no poder proteger a los seres queridos y perderlos debido al avance del virus, no poder trabajar debido al aislamiento social o por tener alguna patología que pone en riesgo la salud, ser despedidos en su centro laboral, con miedo a quedar socialmente excluidas por su tipo de contrato por locación o enviadas a cuarentena por estar asociadas con la enfermedad, angustia a morir, temor a ver y atender a un nuevo caso crítico, que el personal de la salud se vea obligado a tomar decisiones engorrosas de mala evolución del usuario afectado por la enfermedad COVID 19. **Con esta**

investigación donde se va lograr diferenciar con facilidad entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, realización personal que tienen efectos negativos tanto positivos en cada profesional de enfermería que laboran en el servicio de emergencia.

En el contexto, es pertinente formular la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de Síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias de un hospital de Lima 2020?

El objetivo es determinar el síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias del hospital de Lima -2020.

Y como **objetivos específicos:** Determinar el síndrome de desgaste profesional según dimensión Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización en personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias del hospital de Lima -2020.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1 Enfoque y diseño de investigación

El presente estudio fue una investigación cuantitativa, en cuanto a su diseño metodológico es una investigación descriptiva no experimental, porque no se manipula la variable y de corte transversal por que la información y medición de las se han dado una sola vez en el tiempo (20).

2.2 Población, muestra y muestreo

La población finita, estuvo conformada por 45 profesionales de enfermería que labora en el área de Emergencia de un Hospital de Lima.

Teniendo en cuenta los criterios de exclusión e inclusión.

2.2.1. Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería que labora en servicio de emergencia.
- Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado de forma voluntaria en la investigación.
- Profesionales con un mínimo de 3 meses de antigüedad en el servicio de emergencias.

2.2.2. Criterios de exclusión

- Profesionales que laboral en otros servicios
- Profesionales de enfermería que no se encontraron en el momento de la aplicación de encuesta.
- Profesionales de enfermería que no deseen participar del estudio.

2.3 Variable(s) de estudio

Esta investigación es de una sola variable que es síndrome de desgaste profesional según su naturaleza es una variable cuantitativa de escala de medición ordinal.

Definición conceptual de la variable síndrome de desgaste profesional.

El síndrome de Desgaste Profesional se define como un trastorno adaptativo donde tiene la predisposición de valorar de manera negativa a altas demandas y exigencias laborales del profesional donde la habilidad de realizar su trabajo disminuye de manera paulatina seguido por la pérdida de idealismo y energía cuyo desarrollo de forma insidioso y a menudo no es reconocido por empatía debido al desinterés del profesional sus sintomatologías múltiples del mismo síndrome ocasionando, cambios emocionales y físicos multifuncionales lo cual puede llevar a pérdida de motivación de sí mismo y encontrar sentimientos de inactividad, distanciamiento y fracaso del profesional de enfermería (21).

Definición operacional de la variable síndrome de desgaste profesional:

Es un conjunto de síntomas que está asociado a demandas excesivas de trabajo bajo presión del profesional de salud que afecta a su estado emocional y psicológico, el cual fue medido por el instrumento Test: Inventario de Maslach Inventory, a los profesionales de salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima.

2.4 Técnica e instrumento de medición

Técnica de recolección de datos:

Se utilizó la técnica encuesta dirigida a los profesionales de enfermería en área de emergencia de un hospital de Lima, para medir el síndrome de desgaste profesional se empleó el instrumento de la escala (Maslach - HRDT -22) realizada en escala de LIKERT. 0 (nunca), 1 (pocas veces), 2 (una vez a la semana), 3 (varias veces a la semana), 4 (una vez al mes o menos), 5 (una vez al año) , 6 (todos los días) (22).

El instrumento que se aplicó fue creado por Maslach y Jackson en 1981. Este cuestionario consta de 22 preguntas formuladas de manera afirmativa, con una escala de frecuencia en que se miden las 3. Dimensiones de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal en el Trabajo (23).

Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

A nivel internacional, ha sido examinada la confiabilidad y método de consistencia interna donde se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach del inventario de burnout de Maslach en la versión (MBI) ha sido aplicada y validada en distintos estudios y poblaciones, en su versión original en (1981) donde hallaron un alfa de Cronbach de 0,68 para la dimensión de agotamiento emocional y el 0,73 para despersonalización así mismo en realización personal el 0,78 (24).

En el Perú se realizó una adaptación y validación por Llaja y García (2007) con muestra de 313 participantes, entre médicos y enfermeras de un hospital de Lima usando el coeficiente de alfa de cronbach en las dimensiones (C E) 0.80 despersonalización 0.47 (RP) 0.73 tan por Chávarri C. (2011) en una institución oncológica de lima obteniendo una confiabilidad del instrumento de 0.791 (25).

2.5 Procedimiento para recolección de datos

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se solicitó la autorización a la jefa de servicio del hospital, para la aplicación del instrumento y facilidades respectivas para la recolección de datos del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del hospital de lima. los datos obtenidos fueron recolectados bajo consentimiento informado respetando la identidad de cada profesional enfermería.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

La recolección de datos se realizó en mes de junio del presente año. Las encuestas fueron realizadas durante los turnos correspondientes de cada profesional, al culminar las encuestas se verificará minuciosamente cada encuesta realizado.

2.6 Métodos de análisis estadístico

En esta exploración participaron los profesionales de enfermería de emergencia de un hospital de Lima, los procesamientos de datos obtenidos en un programa

estadístico (Excel / o SPSS 26.0) en el cual se realizó el vaciamiento de todas las encuestas realizadas, donde los resultados se mostraron en tablas o gráficos estadísticos para su respectiva observación e interpretación correspondiente.

2.7 Aspectos éticos

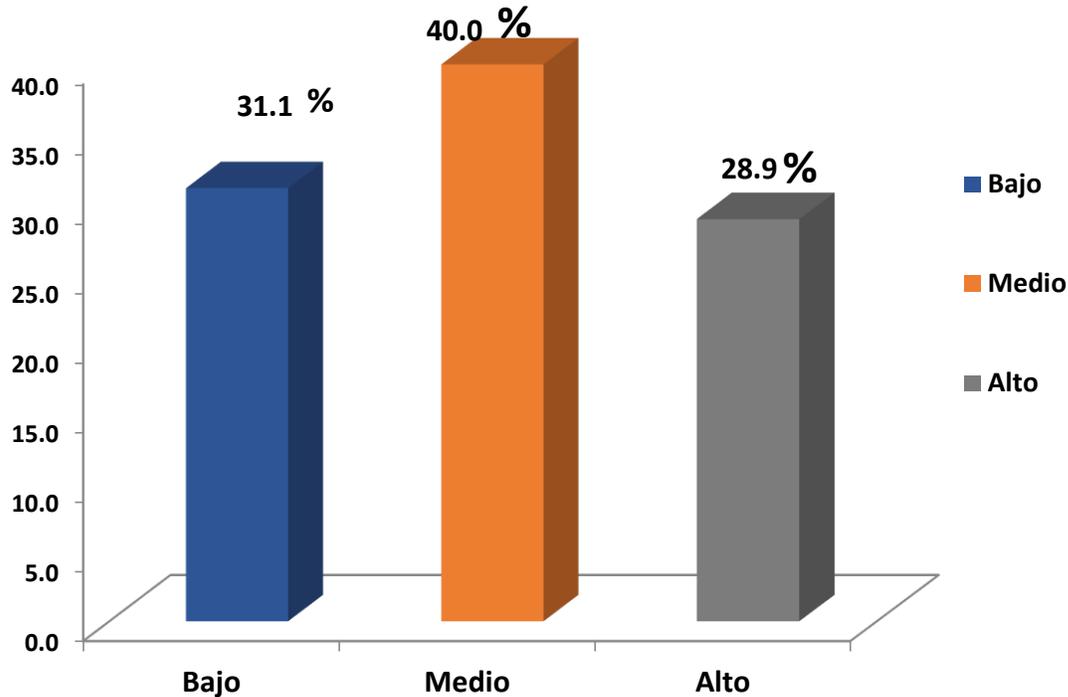
Principio de no maleficencia. Se procuró no dañar la imagen institucional del hospital de Lima así no hacer daño a los profesionales de enfermería en beneficio de otro.

Principio de beneficencia. Actualmente esta investigación benefició a los profesionales de enfermería de emergencia también será beneficiado a los usuarios respetando sus derechos de cada uno de ellos con el principio positivo de beneficencia junto con el principio de justicia.

Principio de autonomía. Se respetó su autonomía y valores de cada enfermero y sus opiniones personales de cada uno de ellos derivando el consentimiento informado libre e informado de la ética profesional enfermería (26).

III. RESULTADOS

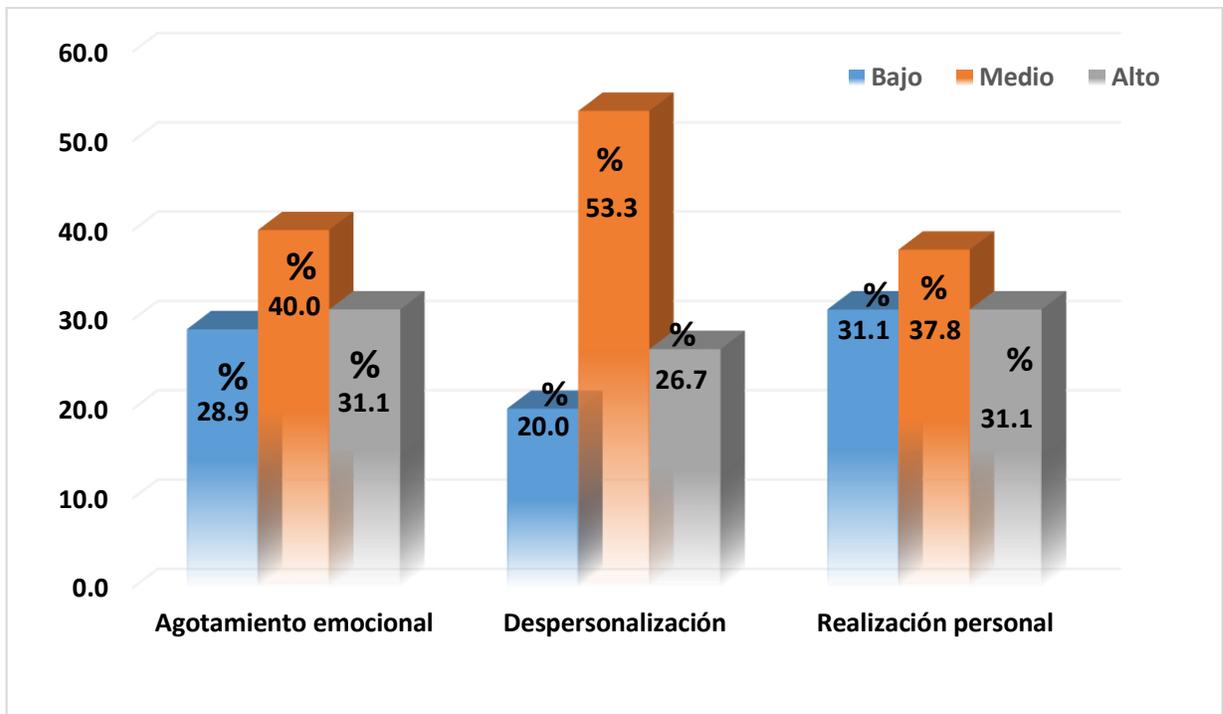
FIGURA 1: Síndrome de Desgaste profesional en Personal de Enfermería que Labora en el Servicio de Emergencias del hospital de Lima -2020.



Fuente: Elaborado por el Estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería

FIGURA 1: podemos observar, con respecto al síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería donde se puede evidenciar del total de 45 participantes el (40.0%) tienen síndrome de desgaste profesional nivel medio, el (31.1%) presenta síndrome de desgaste profesional nivel baja y el (28.9 %) síndrome de desgaste profesional nivel alto.

Figura 2: Síndrome de Desgaste Profesional Según dimensiones Agotamiento emocional, Despersonalización y Falta de realización personal en Personal de Enfermería Que Labora en el Servicio de Emergencias del Hospital de Lima -2020.



Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería

Figura 2 Según las dimensiones donde se puede observar en la dimensión agotamiento emocional el (40.0%) tiene nivel medio, y el (31.1%) tiene nivel alto, así mismo el (28.9%) presenta un nivel bajo. Según la dimensión despersonalización el (53.3%) evidenció un nivel medio, seguido de un (26.7%) nivel alto, y un (20.0 %) de nivel bajo. En la dimensión realización personal el (37.8%) presentó un nivel medio, así mismo el (31.1%) nivel bajo, y el (31.1%) de nivel alto, siendo porcentajes similares.

Tabla 1: Datos Sociodemográficos de síndrome de Desgaste profesional en Personal de Enfermería que Labora en el Servicio de Emergencias de un Hospital de Lima- 2020

Datos de los participantes	TOTAL	
TOTAL	N°	%
SEXO		
Masculino	10	22.2 %
Femenino	35	77.8 %
EDAD		
18 a 28	19	42.2 %
29 a 39	19	42.2 %
40 a más	7	15.6 %
ESTADO CIVIL		
Soltera (o)	32	71.1 %
Casada (o)	7	15.6 %
Divorciada (o)	1	2.2 %
Conviviente	5	11.1 %
TIPO DE CONTRATO		
Nombrada(o)	16	35.6 %
Tercero	14	31.1 %
CAS	15	33.3 %
TIEMPO DE SERVICIO		
3 meses a 1 año	18	40.0 %
2 años a 5 años	19	42.2 %
10 años a 25 años	8	17.8 %

Fuente: Elaborado por el estudiante de la UPNW de la EAP de Enfermería.

En la Tabla 1: según los datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería, según sexo, tenemos femenino 35(77.8%) masculino 10 (22.2%) en total fueron 45 enfermeros con la edad mínima fue de 18 a 28 años (42.2 %) y la media 29 a 30 años (42.2 %), la máxima de 40 a más años (15.6%) de estado civil, soltero 32 (71.1%) casado 7 (15.6%) conviviente 5 (11.1%) divorciado 1 (2.2%), con tipo de contrato nombrado 16 (35.6%) CAS 15 (33.3%) terceros 14 (31.1%) con tiempo de servicio de 3 meses a 1año 18 (40.0%) 2 a 5 años 19 (42.2%) 10 a 25 años 8(17.8%).

IV. DISCUSIÓN

4.1 Discusión

En el presente contexto del trabajo, así como situaciones que atraviesan cada profesional de enfermería según sexo, tenemos femenino 35(77.8%) masculino 10 (22.2%) en total fueron 45 enfermeros en del servicio de emergencia en su quehacer diario se expone a muchas factores relacionadas al síndrome de burnout los cuales tiene un impacto en la sociedad como en centros hospitalarios aquí se compara los resultados obtenidos con los estudios realizados anteriormente donde nos proporcionan información del estudio de síndrome de desgaste profesional, este estudio se basó en Maslach y Jackson, (HRDT -22) quienes afirman que una inadecuada respuesta de afrontamiento al estrés emocional crónico son productos del Síndrome de burnout donde sus rasgos principales son: agotamiento físico o psicológico o mental, donde el profesional de enfermería toma una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás ya sea su entorno social o externo son asociados a sentimientos de inadecuación de sus tareas de día cotidiana así mismo se encamino en el presente capitulo.

Determinar el Síndrome de Desgaste profesional en Personal de Enfermería que labora en el servicio de emergencias del hospital de Lima -2020, donde se evidencia del total de 45 profesionales de enfermería el (40.0%) tienen síndrome de desgaste profesional nivel medio, el (31.1%) presenta síndrome de desgaste profesional nivel baja y el (28.9 %) síndrome de desgaste profesional nivel alto.

Estos hallazgos tienen correlación con Trucios M. (15), donde Señala en sus resultados en cuanto al Síndrome de Burnout (S.B.) del 100% de los profesionales el 71.4% tienen un nivel medio, así como el 17.1% tienen nivel bajo y 11.4% nivel alto. Así mismo se ve respaldada por Monsalve V. (16) donde afirma que el 76.9% presentaron desgaste profesional de nivel medio el 17.3% nivel alto así mismo el 5.8% presentaron un nivel bajo de desgaste profesional. De igual modo Gutiérrez G. (17), señala en sus hallazgos que los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de UCI del INSN-San Borja según su porcentaje el 71% de enfermeras

que laboran tienen Agotamiento Emocional de nivel medio y un 23.7% de profesionales de enfermería tiene (AE) de nivel bajo seguido por el 5.3% de nivel alto. De igual modo se mostró a favor Rodríguez, A. (18), señala en sus hallazgos que el 63.6% de profesionales de salud presentaron agotamiento emocional de nivel medio seguido por el 27.3% de nivel alto así mismo el 9.1% tiene agotamiento emocional de nivel bajo respectivamente. Por lo cual el desgaste profesional de nivel medio tiene una relación significativa donde el profesional de enfermería tiene mayor predisposición de desarrollar el (SDP) y pasar a ser a nivel alto de debido al su labor diaria bajo presión afectando psicológicamente como el estrés falta de desenvolvimiento en su área de trabajo finalmente al cansancio físico emocional.

En cambio se discrepa con Rodríguez, E. y Colaboradores, (1) donde evidencian en cuanto al agotamiento emocional de los 39 profesionales de enfermería el 68,8% tiene (AE) de nivel bajo, así mismo el 14.6% tiene nivel medio seguido por (AE) el 15.8% es de nivel alto, así mismo defiere también con Morillo J. y Colaboradores (19), donde indican en su estudio que existe la concurrencia del síndrome de desgaste profesional (SDP) el 64% de profesionales de enfermería tienen agotamiento emocional de nivel bajo así mismo en despersonalización el 68% tienen un nivel medio y de realización personal el 73% nivel alta donde logran observar la tendencia a padecer el síndrome de desgaste profesional lo cual , podemos prevenir actuando a tiempo, utilizado estrategias preventivas como manejo de emociones concientización a todo el equipo profesional de la salud de enfermería. En relación con la eficiencia personal del hospital, al respecto al agotamiento emocional no hay una relación significativa con el rendimiento, la despersonalización y realización personal se relaciona con la productividad del profesional de salud de enfermería.

4.2 Conclusiones

- ✓ En cuanto a las dimensiones del síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería que labora en el Servicio de Emergencias de un Hospital de Lima-2020 el dónde predomina agotamiento emocional de al nivel medio seguida por despersonalización de nivel medio como también en realización personal de nivel medio.
- ✓ Con respecto a la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería el porcentaje mayor de (AE) es de nivel medio, seguida por (AE) nivel alto, así mismo el porcentaje menor de (AE) tiene nivel bajo.
- ✓ En cuanto a la dimensión despersonalización se ha identificado que la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencias de un hospital de Lima tiene despersonalización de nivel medio, seguido por despersonalización de nivel alto, así mismo la menoría de profesionales que tienen despersonalización de nivel bajo.
- ✓ En cuanto al realización personal la mayoría de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias de un hospital de Lima tienen (RP) de nivel medio, seguido por nivel bajo, tanto como nivel alto ambos porcentajes se adecuan.

Recomendaciones

- ✓ Que la institución en coordinación con la dirección de docencia y departamento de enfermería elabore e interprete medidas de detección de síndrome de burnout mensual o trimestral en los profesionales de la salud de diferentes servicios del hospital de Lima.
- ✓ Se sugerirá al Servicio de Emergencia y la jefa del Departamento de enfermería para brindar sesiones educativas de estrategias afrontamiento y promoción para prevenir, disminuir el síndrome de burnout.
- ✓ Realizar otras investigaciones relacionados al síndrome de desgaste profesional de enfermería ampliando la población solo en instituciones públicas de salud de Minsa, ya que no se encuentra muchos estudios actuales.
- ✓ Se deben realizar estudios cualitativos con el fin de explorar profundamente como afecta el síndrome de burnout en su vida laboral y personal del profesional de la salud que tiene contacto directo con el usuario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez M, Balado L. grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital público. [revista uruguaya de enfermería Montevideo] [internet].2016[acceso 15 de mayo de 2020]; 11(2):disponible en:
<http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/199/194>
2. García M, Masclans J, Aguilar E. Desgaste profesional, estrés y Abandono de la profesión en enfermería. [Revista universitaria de Enfermería Barcelona España] [internet].2012[Acceso 15 de mayo de 2020]; 30(1):Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S021253821270016X>
3. Arias F, Barboza N, Blanco J. y otros. Síndrome del Desgaste profesional o de Burnout en el personal de enfermería. [revista de Enfermería Actual en Costa Rica],[internet].2012[Acceso 16 de Mayo de 2020]; 30(1).Disponible en:
<http://www.revenf.ucr.ac.cr/desgaste.pdf>> ISSN 1409-4568
4. Parodi W. Prevalencia del Síndrome de Desgaste Profesional y Factores Asociados en el Personal Médico del Hospital Goyeneche, Arequipa 2016” [Tesis Licenciatura]. Arequipa _ Peru: Universidad Nacional de San Agustín ;2017[internet]. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4563>
5. Murguía K, Ramírez J, Gascón M, Cruz A. el Síndrome de Agotamiento en el Sector Salud de Latinoamérica: Revisión Sistemática. [Artículo Español Universidad Autónoma de Baja California. México].[Internet].2017[Acceso 16 de Mayo de 2020]; 03(1):Disponible en:
<https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/2060>

6. Ibáñez B, Mendoza O, Aragóna R, Santos y, Hernández L. El Síndrome de Burnout en Enfermería: una Barrera Para el Cuidado de Calidad. [Revista Universidad de la Sierra sur, IISP [Internet].2015[Acceso 16 de Mayo de 2020]; 02(5):Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/a6c2/5a79e048ef3bfef64945e7dad520fa2439f.pdf>
7. Delgado M. C.N.N.T. Estrés Laboral. [Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Madrid],[internet].2004[acceso 17 de mayo de 2020]; 211(4):Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
8. Álvarez P. Prevalencia de desgaste profesional en personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de Boyacá, Colombia. [revista electrónica trimestral de Enfermería] [internet].2013[acceso 17 de mayo de 2020]; 1(1):disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412013000100004
9. Condori E. Factores Asociados a la incidencia del Síndrome de Desgaste Profesional y la calidad de atención en la micro Red cono sur de la ciudad de Juliaca _2012_2013.[tesis magister en salud]. juliaca _ peru; universidad Andina “néstor Cáceres Velásquez;2015 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/800>
10. Pacheco S, Relación entre la percepción del Clima laboral y el Síndrome de Burnout en Enfermeras y Técnicas de Enfermería de una Clínica de Lima Metropolitana. [Tesis Licenciatura]. lima _ peru, universidad peruana cayetano heredia,2016 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/574>

11. Chuquihuanga E, Perfil del Síndrome de Burnout de Enfermeras (os) del Hospital de Apoyo II_2 Sullana, Abril _ Julio 2019[Tesis Licenciatura]. Piura _ peru, universidad cesar Vallejo_2020 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/40376>
12. Kulakova O, Nos Sentimos mal, pero estamos bien Medición vs vivencia del Desgaste profesional (Burnout), desde el Modelo cultural nicaragüense. [Tesis Doctoral]. Madrid-2016 [internet]. Disponible en: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/676940>
13. Chang, M. Cuidado de Enfermería Basado en el Modelo de Adaptación de Callista Roy Disminuye el Síndrome de Burnout en las Enfermeras de Emergencia del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza _ es salud. Ica 2014. [Tesis Doctoral]. Arequipa _ peru, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa;2016 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5485>
14. Cisneros F. Enfermera Especialista .Teorías y Modelos de Enfermería Interamericana, México .2005 [revista Universitaria Enfermeria Fundamentos de Enfermeria Cuaca],[internet].2015[acceso 20 de Mayo de 2020];(1):Disponible en: <http://artemisa.unicauca.edu.co/~pivalencia/archivos/TeoriasYModelosDeEnfermeriaYSuAplicacion.pdf>
15. Trucios, M. Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2016, [tesis Especialista en Enfermería en centro Quirúrgico]. lima _ Peru: _Universidad nacional Mayor de San Marcos, 2017 [internet]. disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6849>

16. Monsalve V, Síndrome del Desgaste Profesional y su relación con la Productividad del recurso humano en la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención Especializada en Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima 2017, [tesis para maestra en Gestión de los Servicios de la salud]. peru _ 2017: universidad cesar vallejo ;2017[Internet]. Disponible en:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21989>.

17. Gutiérrez G, Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del instituto nacional de salud del niño, san Borja [tesis para titulo de grado de maestra en gestión de los servicios de la salud]. lima _ peru, universidad cesar vallejo, 2018[internet]. disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/gutierrez_vgr.pdf?sequence=1&isallowed=y

18. Rodríguez A, Síndrome de Desgaste Profesional y Resiliencia en Profesionales de la Salud de una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Estado Aragua. 2017, [tesis para optar titulo de Especialista en Essalud ocupacional]. venezuela _ 2018: universidad de Carabobo Facultad de Ciencias de la Salud dirección de Postgrado;2018 ,[internet]. Disponible en:
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5820/arodriguez.pdf?sequence=1>

19. Morillo J, Ayala M, Desgaste Profesional del Personal de Enfermería En hospital Luis Gabriel Dávila. Tulcán – ecuador ,2017, [Revista Investigación operacional],[Internet].2019 [acceso 21 de mayo de 2020];40(1)(130):disponible en:
<http://rev-inv-ope.univ-paris1.fr/fileadmin/rev-inv-ope/files/40119/40119-11.pdf>

20. Hernández, R. Fernández Baptista M, y Colaboradores. Metodología de la investigación. México ,2014 [libro de Investigación sexta Edición] ,[internet].[acceso 22de mayo de 2020];978(9):disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
21. Benítez F, Nivel de Síndrome de Burnout en Enfermeras, Técnicas y Auxiliares de Enfermería del Hospital las Palmas de la Fuerza Aérea Del Perú, Lima 2017. [Tesis Licenciatura]. Lima _ Peru: Universidad Inca Garcilaso de la Vega ; 2017 [internet]. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1570>
22. Rodríguez M, Instrumento de medición de burnout. [revista científica],[internet].2008 [acceso 23de mayo de 2020];:disponible en: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19054/Capitulo2.pdf>
23. Buzzetti M, validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en Dirigentes del colegio de Profesores A.G. de Chile. [tesis Licenciatura en Psicología]. Lima _ Peru: Universidad de chile ; 2005 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137677/Memoria%20Titulo%20Validaci%C3%B3n%20MBI%20Burnout%20ver%20SISIB.pdf?sequence=1>
24. Castillo V, Síndrome de Burnout y Satisfacción Marital en Trabajadores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo. [tesis Licenciatura] Trujillo – Perú. Universidad privada del Norte;2016 [internet]. Disponible En: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9791/Garc%C3%ADa%20Castillo%20Vanessa%20Clarisa%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Valdera I. relación entre Dimensiones del Burnout y calidad de sueño en Licenciados y Técnicos de Enfermería de una clínica de Lima metropolitana Lima – Perú [tesis licenciatura]. universidad peruana cayetano Heredia 2016 [internet].Disponible en:

<http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/483/Relaci%C3%B3n%20entre%20dimensiones%20del%20Burnout%20y%20calidad%20de%20su%20e%C3%B1o%20en%20licenciados%20y%20t%C3%A9cnicos%20de%20enfermer%C3%ADa%20de%20una%20cl%C3%ADnica%20de%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

26. Shapiama S. nivel de Conocimiento y Aplicación del código de ética y Deontología en el Ejercicio Profesional de Enfermería del Hospital II_ De Tarapoto. Periodo Febrero - Julio 2018. [Tesis Licenciatura]. Tarapoto_ Peru: Universidad Nacional de san Martin; 2018 [Internet]. Disponible en:<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3084/ENFERMERIA%20-%20Fiorella%20Luna%20Lazo%20%26%20Sandy%20Madelaine%20Legon%C3%ADa%20Shapiama.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1									
TÍTULO: SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIAS DE UN HOSPITAL DE LIMA 2020.									
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEM S	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES	
Síndrome de desgaste profesional	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa	El síndrome de Desgaste Profesional se define como un trastorno adaptativo donde tiene la predisposición de valorar de manera negativa a altas demandas y exigencias laborales del profesional donde la habilidad de realizar su trabajo disminuye de manera paulatina seguido por la pérdida de idealismo y energía cuyo el desarrollo de forma insidioso y a menudo no es reconocido por empatía debido al desinterés del profesional sus sintomatologías múltiples del mismo síndrome ocasionando, cambios emocionales y físicos multifuncionales lo cual puede llevar a pérdida de motivación de sí mismo y encontrar sentimientos de inactividad , distanciamiento y fracaso del profesional de enfermería	Es un conjunto de síntomas que está asociado a demandas excesivas de trabajo bajo presión del profesional de salud que afecta a su estado emocional y psicológico, el cual será medido por el instrumento Test: Inventario de Maslach Inventory, a los profesionales de salud del servicio de emergencia de un hospital de Lima.	<ul style="list-style-type: none"> Agotamiento Emocional 	Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Escala <ul style="list-style-type: none"> Alto Medio Bajo 	Puntuación máxima 54 tiene 9 ítems. Alto: 54-27 Medio: 26-19 Bajo: 18-0	
	Escala de medición: Ordinal			<ul style="list-style-type: none"> Despersonalización 	Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento	5, 10, 11, 15, 22			Puntuación máxima 30 Está formada por 5 ítem. Alto: 30-10 Medio: 9-6 Bajo: 5-0
				<ul style="list-style-type: none"> Realización Personal 	Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.			

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL (TMMS –22)

I. PRESENTACIÓN

Sr. SURCO CCOHUA HONORATO

Estoy realizando un estudio de investigación en coordinación con la Universidad Norbert Wiener, tiene como objetivo determinar el síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias del hospital de Lima 2020. Pedimos su colaboración para que nos facilite ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo planteado en la investigación.

Datos generales:

Sexo del entrevistado:

a. Femenino () b. Masculino ()

Estado Civil

() Soltero(a) () Casado(a) () Conviviente () Divorciad(a) ()
Viudo(a)

Edad: _____

Número de Hijos ().

Tipo de contrato: CAS () Nombrado () Terceros ()

Tiempo de servicio:

- 3 meses – 1 año ()
- 2 años -5 años ()
- 10 años -25 años ()
- 30 años a más ()

II INSTRUCCIONES GENERALES

Revise cada una de las alternativas y decida si usted está de acuerdo o no con ellas. Marque con X la respuesta a su decisión, de acuerdo a las siguientes opciones.

0. Nunca

1. Pocas veces

2. una vez a la semana

3. varias veces a la semana

4. una vez al mes o menos

5. una vez al año

6. Todos los días

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansada al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							
7. Trabajo muy eficazmente los problemas de las personas.							
8. Me siento desgastado por mi trabajo.							
9. Creo que esto influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							
10.Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11.Me preocupa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12.Me siento muy activo.							
13. Me siento muy frustrado en mi trabajo.							
14.Creo que estoy trabajando demasiado.							
15.No me preocupa realmente lo que le ocurre en algunas personas a las que doy servicio.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que le doy servicio.							
18.Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.							
19.He conseguido muchas cosas sutiles en mi profesión.							
20.Me siento acabado							
21.En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
22.Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas							

ANEXO B: CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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: “Síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias de un hospital de LIMA 2020.

Nombre del investigador principal:
Honorato Surco Ccohua

Propósito del estudio: determinar el síndrome de desgaste profesional en personal de enfermería que labora en el servicio de emergencias del hospital de lima 2020.

Riesgos: Su participación no tendrá ningún tipo de riesgo a su persona.

Beneficios: Con su participación ayudara a que se desarrolle la presente investigación y que los resultados ayudaran a la institución hospitalaria.

Costos e incentivos: no tendrá ningún cobro por participar en la investigación, así mismo no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad: La información que usted proporcione es absolutamente confidencial y anónima; solo será de uso de las personas que hacen el estudio.

Derechos laborales: si en caso no deseará participar en la investigación, puede retirarse cuando usted lo desea, colaborar en este estudio sin perjuicio alguno si tuviera duda por favor preguntar a la persona de la investigación.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en esta investigación, teniendo en cuenta todo lo plasmado a pruebo participar en dicha investigación, también que puedo decidir no colaborar y que puedo retirarme del estudio cuando yo decida hacerlo.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono:	
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	

Lima, ___ de junio de 2020

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

.....

Firma del participante