



**Universidad
Norbert Wiener**

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

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL
HIPÓLITO UNANUE 2021”**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

PRESENTADO POR:

CORDOVA GUTIERREZ, MARIA ROSA

ASESORA:

MG. BASTIDAS SOLIS, MIRIAM CECILIA

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes por sus enseñanzas.

ASESORA:
MG. BASTIDAS SOLIS, MIRIAM CECILIA

JURADO

PRESIDENTE : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

SECRETARIO : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

VOCAL : Mg. Basurto Santillan, Ivan Javier

Índice general

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Resumen	vi
Abstracto	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIALES Y METODOS	8
2.1 Enfoque y diseño de investigación	8
2.2 Población y muestra	8
2.3 Variables de estudio	9
2.4 Técnicas e instrumento de medición	10
2.5 Procedimiento y recolección de datos	12
2.6 Métodos y análisis estadísticos	13
2.7 Aspecto éticos	13
III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	15
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17
ANEXOS	21
Anexo A. Operacionalización de variables	22
Anexo B. Instrumento de recolección de datos	24
Anexo C. Consentimiento informado y/o Asentimiento informado	45

RESUMEN

El presente estudio se efectuará en el ámbito de la especialidad de enfermería en emergencia y se centra en la satisfacción laboral del personal enfermero que labora en este ámbito, ya que es un aspecto de suma relevancia para evitar que se generen situaciones de inconformidad o estrés que pudieran provocar cuadros de Síndrome de Burnout, afectando con ello su salud y los cuidados que se brindan a los pacientes que requieren su atención.

OBJETIVO: determinar la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue 2021.

MATERIALES Y MÉTODOS: será un estudio cuantitativo, aplicado, con alcance descriptivo-correlacional. La muestra serán 25 enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue 2021. La técnica será la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios.

Palabras clave: satisfacción laboral, Síndrome de Burnout, enfermeras, emergencia.

ABSTRACT

This study will be carried out in the field of emergency nursing specialty and focuses on the job satisfaction of the nursing staff working in this field, since it is an aspect of great relevance to avoid generating situations of disagreement or stress that could cause pictures of Burnout Syndrome, thereby affecting their health and the care provided to patients who require their attention.

OBJECTIVE: to determine the relationship between job satisfaction and Burnout Syndrome in nurses from the Emergency Service of Hospital Hipólito Unanue 2021.

MATERIALS AND METHODS: it will be a quantitative, applied study, with a descriptive-correlational scope. The sample will be 25 nurses from the Emergency Service of Hospital Hipólito Unanue 2021. The technique will be the survey and the instruments two questionnaires.

Keywords: job satisfaction, Burnout Syndrome, nurses, emergency.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace algunos decenios, se han suscitado una multiplicidad de cambios en el mundo, debido a fenómenos como la globalización y la revolución de la tecnología. Esto representa un reto constante para toda organización, especialmente las que se dedican al rubro de la salud, pues las acciones que se realizan dentro de este ámbito, implican una gran responsabilidad por el impacto que tienen en la vida del ser humano (1). A su vez, todo ello implica una serie de exigencias que pueden generar un alto nivel de estrés, especialmente a los profesionales de enfermería que se constituyen en la columna vertebral del sector salud (2). Cabe indicar aquí, que el personal enfermero a nivel mundial suma alrededor de 28 millones de personas y, a pesar de ser una cifra aparentemente grande, lo cierto es que no son suficientes para atender la gran demanda de pacientes que existe a nivel mundial, generando gran insatisfacción laboral y trastornos de diversa índole como el Síndrome de Burnout. (3) De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud, en Latinoamérica también hay un déficit de profesionales de enfermería pues, solo 1 de cada 4 enfermeros en el mundo se encuentran en esta región. También indica que solo se cuenta con un aproximado de 13,8 enfermeros por cada 10 mil habitantes, cifra que difiere totalmente de los 110,7 enfermeros que existe en América del Norte por la misma cantidad de habitantes. Esta situación dificulta el trabajo que realiza este grupo profesional, pues eleva el número de actividades y responsabilidades, excediendo muchas veces sus capacidades y exponiéndose al riesgo de caer en cuadros de Síndrome de Burnout (4).

En el Perú, las cifras tampoco son muy alentadoras pues, de acuerdo con el Colegio de Enfermeros, hasta agosto de 2021 se contabilizaron 97 872 profesionales a nivel nacional,

cifra insuficiente para brindar los cuidados necesarios a los pacientes que así lo requieren en los diversos hospitales del país. Esta situación genera diversas situaciones de conflicto dentro de las instalaciones hospitalarias, debido al exceso de horarios, al número de pacientes por cada enfermero y las condiciones en las que se realizan las labores, generando gran insatisfacción y problemáticas de Síndrome de Burnout. En provincias, todo este panorama se agudiza, pues según un estudio realizado en Huancavelica, Lima y Tarapoto, el 55% de enfermeros presenta niveles de estrés medio y el 28,3% ve afectada su labor (5).

En ese sentido, se hace sumamente necesario que las diferentes instituciones de salud busquen mecanismos orientados a motivar al personal enfermero y de salud en general, mejorando las condiciones laborales, las instalaciones, los horarios, la asignación de carga laboral, pero, sobre todo, cuidando y preservando la salud e integridad de este grupo profesional, fomentando la satisfacción laboral y optimizando el servicio que se despliega (6). Otras investigaciones señalan que algunos de los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud, se encuentran la carga laboral, las remuneraciones, el clima de la organización, estabilidad, entre otros que pueden ayudar a mejorar las condiciones en las que se desarrollan las actividades y responsabilidades, pero esto no se llega a cumplir y, peor aún, cada vez se van aumentando las cargas dentro de las instituciones de salud (7).

Para evitarlo es necesario que las organizaciones sanitarias busquen la manera de promover la satisfacción laboral, mediante diversas estrategias que contemplen mejores condiciones de trabajo, la atención a las demandas de los profesionales de enfermería y una permanente comunicación que permita conocer lo que se está viviendo y sintiendo, para tomar las acciones correctivas que se requieran (9).

De seguir así, se corre el grave riesgo de generar cuadros de Síndrome de Burnout que pueden afectar de forma severa a los profesionales de enfermería, perjudicando el desempeño de sus

funciones y mermando la calidad de los cuidados que brindan a los pacientes. Así también, puede decantar en una escasa satisfacción laboral, aspectos que en conjunto perjudican el cumplimiento de su misión, la atención a los pacientes y al sistema sanitario en su conjunto, aspectos que cobran más preocupación si se considera que estos profesionales son una pieza central dentro de todo el engranaje sanitario (10).

En el ámbito local esta problemática también se ha detectado en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue, pues existen una serie de factores como la carga excesiva de actividades, condiciones inadecuadas para un cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones y una insuficiente asignación de materiales destinados al servicio de salud, aspectos que han mermado la satisfacción laboral y, lo que es más grave, cuadros severos de estrés que pueden derivar en cuadros de Síndrome de Burnout.

De ahí la necesidad de realizar esta investigación, pues ella permitirá conocer cuál es la situación que se está viviendo al respecto y, con ello tomar acciones orientadas a optimizar las condiciones de trabajo para fomentar la satisfacción laboral y el cuidado de la salud del personal enfermero.

Con respecto a las bases teóricas de las variables de estudio es preciso señalar en primer lugar la definición de satisfacción laboral, concebida como una actitud que cada persona tiene ante su trabajo y que es el resultado de sus emociones respecto a si la labor cumple o no con las expectativas que tiene (11). Para poder profundizar en la problemática, las dimensiones de satisfacción laboral que se consideran para este trabajo de investigación son nueve: (1) las relaciones interpersonales, que se asumen como la interacción que se mantiene con los compañeros de trabajo; (2) desempeño y desarrollo profesional, que enfatiza en las acciones llevadas a cabo por el personal de enfermería (3) condiciones laborales que se

enfocan en los horarios y la carga laboral; (4) valoración del trabajo desarrollado que incide en la percepción personal del personal de enfermería; (5) participación que busca establecer el nivel de involucramiento que logran; (6) factores organizacionales, enfocados en el ambiente de trabajo y los materiales proporcionados; (7) ambiente físico que considera la infraestructura; (8) equipo directivo institucional que se centra en la disponibilidad y (9) la interacción con el jefe inmediato que se traduce en el nivel de comunicación existente (12). Cabe mencionar que la satisfacción laboral surge en la persona en función al cumplimiento de sus expectativas respecto al trabajo que realiza y a las condiciones en las que lo desempeña, situación que hace necesario que las organizaciones promuevan ambientes adecuados para que los trabajadores puedan sentirse bien y realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente, especialmente en el caso de los profesionales de enfermería, pues es necesario lograr que ellos tengan la tranquilidad mental, física y emocional para desplegar su misión principal que es el cuidado humanizado del ser humano (13).

Desde esa perspectiva, cabe destacar aquí la teoría del entorno propuesta por la pionera de la profesión enfermera Florence Nightingale, en la que sustenta la relevancia del ambiente en el cual se desarrolla esta labor, como un factor primordial para un adecuado desempeño de los enfermeros y elemento insoslayable para brindar cuidados humanizados a los pacientes y responder a sus necesidades (14).

Con respecto a la variable Síndrome de Burnout es definida como una manifestación que tiene tres dimensiones centrales: despersonalización, cansancio emocional y la baja realización personal. A pesar de ello, es insoslayable mencionar que esto no se queda solo en la esfera psicológica, pues sus alcances pueden llegar a generar desajustes también en el plano físico, perjudicando a la persona a nivel individual primero y en el desarrollo de sus actividades de manera progresiva (15).

Esta es la situación de los profesionales de enfermería, quienes pasan por diversas circunstancias de gran estrés por la naturaleza inherente a su labor y la exposición a situaciones de dolor, sufrimiento, muerte, entre otros factores que pueden generar esta enfermedad (16). Considerando estos criterios para esta investigación se ha tomado el modelo tridimensional de burnout de Maslach, propuesto por Maslach y Jackson (17).

Vásquez y colaboradores, en su estudio realizado en Chile, hallaron que el 91% de la muestra de estudio tenían Síndrome de Burnout, siendo los componentes prevalentes la despersonalización y la baja realización, mientras que el 52,6% presentó satisfacción laboral en la que resaltan las condiciones de trabajo y el entorno, Asimismo, la correlación fue estadísticamente significativa con un Resultado de Spearman 0,576, concluyendo que existe correlación entre las variables de investigación (18). Alvarez y colaboradores, en su investigación realizada en España, hallaron que más del 39% de enfermeras estaba afectada por este síndrome y un porcentaje ligeramente superior al 37% se encontraba en peligro de adquirirlo. Se encontró relación negativa entre ambas variables. Con respecto a la satisfacción se evidenció que era de nivel medio, concluyendo que existe una asociación negativa entre las dos variables (19). Blanca y colaboradores, en su investigación realizada en España, hallaron que existe relación de Pearson 0.669* entre cansancio emocional con fallecimiento y el sufrimiento de las personas, así también se halló que el síndrome tiene especial relevancia en la dimensión despersonalización que se asocia con situaciones de incertidumbre, preparación y problemas suscitados entre el personal de enfermería (20) Yslado y colaboradores, en su investigación realizada en Ancash, hallaron que el factor prevalente en la muestra de estudio fue la dimensión despersonalización en un 37% de la muestra, mientras que el componente con más presencia para la satisfacción fue el ingreso económico con un 35%, comprobando la relación negativa entre síndrome y satisfacción

(AGFI = ,946) y coeficiente de $-0,62$ (21). Sarmiento en su estudio realizado en Lima, encontró que el 30,9% de los colaboradores se encuentran insatisfecho, especialmente en médicos (46,9%), mientras que las enfermeras se mostraron indiferentes (62,9%), también se encontró este síndrome en médicos (16,3%) y enfermeras (8,6%), concluyendo que hay asociación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral con un Chi-cuadrado de 0,007 (22). Bedoya y colaboradores, en Ayacucho, hallaron un 81,1% de los participantes del estudio tenían bajo nivel de Síndrome de Burnout, mientras que el 52,7% siente satisfacción laboral, concluyendo que existe relación entre ambas variables con un Rho = ,557 (23).

La importancia de la investigación se sustenta en: la salud mental, física y emocional del personal de enfermería, ya que es vital para el desarrollo de sus actividades, pues su misión se despliega con seres humanos que tienen diversas necesidades que se deben atender, en ese sentido, asegurar las condiciones laborales adecuadas y un entorno que le permite desarrollar sus funciones de manera eficaz y eficiente es vital para lograr brindar un servicio de calidad, haciendo que este personal sanitario se encuentre satisfecho en el lugar de trabajo, aspecto que redundará en las acciones que despliegue dentro de las instalaciones hospitalarias (24), de ahí que la problemática en la que se centra este estudio es plenamente justificable desde el punto de vista teórico, pues, en función a la literatura revisada en los diversos repositorios y bases de datos académicas, aún son insuficientes los estudios que se enfoquen en estas variables dentro del contexto de enfermería, siendo necesario llenar los vacíos del conocimiento existentes al respecto. Así también desde el punto de vista práctico es requerido socializar los hallazgos a nivel de las autoridades de salud, directivos y personal de enfermería en general, a fin de tomar conciencia respecto a la situación que atraviesa este grupo profesional y tomar acciones que permitan optimizar la satisfacción laboral y reducir el riesgo de contraer el Síndrome de Burnout. Desde el aspecto metodológico, la

investigación permitirá consolidar la línea de investigación de enfermería de emergencia. Así también, los instrumentos aplicados que cuentan con su respectiva validación y confiabilidad ayudarán a darle mayor sustento a los resultados de estudio, convirtiéndose a su vez en un referente para futuras investigaciones respecto a las variables que se tratan aquí. El objetivo del estudio es determinar la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue 2021. Los objetivos específicos son los siguientes: (a) Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el Síndrome de Burnout; (b) Establecer la relación entre el desempeño y desarrollo profesional y el Síndrome de Burnout; (c) establecer la relación entre las condiciones laborales y el Síndrome de Burnout; (d) establecer la relación entre la valoración del trabajo desarrollado y el Síndrome de Burnout; (e) establecer la relación entre la participación y el Síndrome de Burnout; (f) establecer la relación entre los factores organizacionales y el Síndrome de Burnout; (g) establecer la relación entre el ambiente físico y el Síndrome de Burnout; (8) establecer la relación entre el equipo directivo institucional y el Síndrome de Burnout; (9) establecer la relación entre la interacción con el jefe inmediato y el Síndrome de Burnout.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque será cuantitativo, considerando que se caracterizará por la comprobación de hipótesis mediante la recolección de datos con medición numérica, así mismo, se presenta un tipo descriptivo – correlacional, esto debido a que pasará a describir el fenómeno analizado a través de la relación de las variables. El diseño será transversal, no experimental, ya que el periodo de investigación tiene un tiempo establecido y no se manipularán las variables (25).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población

Es un conjunto de unidades o personas que tienen rasgos comunes y aquí considerará a 25 integrantes del staff enfermero que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue (25).

Criterios de inclusión:

- Enfermeros asistenciales que laboren en emergencia
- Enfermas con tiempo de servicio >1 año
- Enfermeras que voluntariamente participen del estudio, mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeros asistenciales que se encuentran con licencia o vacaciones.

- Enfermeras con tiempo de servicio < 1 año
- Enfermeras que no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras jefas del servicio.

2.3 VARIABLES DE ESTUDIO

El estudio tiene dos variables de estudio satisfacción laboral y Síndrome de Burnout, ambas cualitativas y de medición ordinal.

Definición conceptual de variable satisfacción laboral: actitud que cada persona tiene ante su trabajo y que es el resultado de sus emociones respecto a si la labor cumple o no con las expectativas que tiene (11).

Definición operacional de variable satisfacción laboral: actitud que tienen los profesionales de enfermería del Hospital Hipólito Unanue tienen ante su trabajo y que es el resultado de sus emociones respecto a si la labor cumple o no con las expectativas que tiene respecto a las dimensiones relaciones interpersonales, desempeño y desarrollo profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico, equipos directivo institucional e interacción con el jefe inmediato y que se medirán a través de un cuestionario.

Definición conceptual de variable Síndrome de Burnout: síndrome compuesto por tres dimensiones centrales: despersonalización, cansancio emocional y la baja realización personal. (15).

Definición operacional de variable Síndrome de Burnout: síndrome tridimensional que sufren profesionales de enfermería del Hospital Hipólito Unanue y que está compuesto por

tres dimensiones centrales: despersonalización, cansancio emocional y la baja realización personal, las cuales serán medidas a través del Inventario de Maslach.

2.4 TECNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Será la encuesta. En cuanto a los instrumentos, para el caso de la variable satisfacción laboral se utilizará un cuestionario para medir la satisfacción laboral debidamente validado en el ámbito peruano por Quito en el año 2017 y con un nivel de confiabilidad de 0,81 (12) En cuanto a la segunda variable se empleará el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI), debidamente validado en el Perú por María Huanca en el año 2018 y con un nivel de Alfa de Cronbach de 0,809 (26). Así también, ambos instrumentos han sido validados por el criterio de juicio de expertos y los documentos que lo sustentan se han incorporado en el apartado correspondiente a los anexos.

Ficha técnica del cuestionario 1

Nombre: Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Autor: Quito (2017)

Aplicación: personal

Aplicabilidad: staff enfermero del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue

Descripción:

Se medirá mediante 9 dimensiones: (a) relaciones interpersonales, con 3 ítem; (b) desempeño y desarrollo profesional, con 7 ítem; (c) condiciones laborales, con 4 ítem; (d) valoración del trabajo desarrollado, con 4 ítem; (e) participación, con 2 ítem; (f) factores organizacionales, con 5 ítem; (g) ambiente físico, con 5 ítem; (h) equipo directivo, con 4 ítem; (i) interacción con el jefe inmediato, con 5 ítem.

El cuestionario estará estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: muy satisfecho (5), satisfecho (4), indeciso (3), insatisfecho (2) y muy insatisfecho (1).

Rango de calificación:

Satisfecho = 118 – 195

Insatisfecho = 39 - 117

Ficha técnica del cuestionario 2

Nombre del instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Autora: Huanca (2018)

Aplicación: individual

Grupo de aplicabilidad: personal enfermero del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue

Descripción:

Se medirá utilizando tres dimensiones: (a) agotamiento emocional, con 9 ítem; (b) despersonalización, con 5 ítem; (c) baja realización personal, con 8 ítem.

El cuestionario utilizará una escala tipo Likert de siete 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).

Rango de calificación:

Agotamiento emocional:

Bajo = 0a 18

Medio= 19 a 26

Alto = 27 a 54

Despersonalización

Bajo = 0a 5

Medio= 6 - 9

Alto = 10 a 30

Baja realización personal

Bajo = 0 a 8

Medio= 9 - 20

Alto = 21 - 48

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCION DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se dará inicio al recojo de datos, gestionando las autorizaciones que permitan acceder al Hospital Hipólito Unanue. Para ello, se gestionará el documento oficial en la Universidad Norbert Wiener y que permitirá presentarse ante las autoridades del respectivo nosocomio. Una vez se autorice el ingreso a las instalaciones se procederá a contactar a la Jefa del Servicio de Emergencia con el objeto de tener autorización para hablar con las enfermeras de esa área, a fin de solicitarles su participación y explicarles detalladamente los procedimientos a seguir.

2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos

En los casos de aceptación y conformidad de las enfermeras se les solicitará la firma del consentimiento informado, procediendo a la aplicación de los instrumentos en un tiempo estimado de 30 minutos por cada instrumento. La aplicación se podrá realizar de lunes,

martes y sábados, de 9:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 4:00 p.m. a 7:00 p.m. Luego de la aplicación se verificará que todos los datos sean llenados de forma correcta y la codificación sea la adecuada.

2.6 METODOS DE ANALISIS ESTADÍSTICO

Con la información recolectada se procederá a elaborar una tabla para realizar el vaciado, la cual servirá de apoyo para realizar los análisis respectivos en el software SPSS versión 26. Este análisis constará de dos momentos, uno correspondiente a la fase descriptiva que permitirá elaborar tablas y figuras que reflejen los niveles alcanzados por cada variable y dimensión. La segunda parte consistirá en realizar el análisis inferencial, que ayudará a efectuar la contrastación de hipótesis, mediante las tablas que permitan visualizar las relaciones entre variables. Para efectos de este trabajo y considerando el tipo de variables se empleará el Rho de Spearman.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Como corresponde a un trabajo investigativo, se respetarán los principios de la bioética que a continuación se detallan:

Principio de autonomía

Se pondrá en práctica desde el momento que se establece el contacto con las enfermeras, a quienes se les explicará en qué consiste el estudio, invitándolas a participar de forma libre, dejando a su decisión si aceptan o no. En caso de aceptación firmarán el consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Se explicará los beneficios que comporta participar en la investigación, pues con los resultados se podrá contar con información que ayude a optimizar las condiciones de trabajo que tienen, potenciando mecanismos para elevar la satisfacción laboral y reducir riesgos de Síndrome de Burnout.

Principio de no maleficencia

Se informará a cada participante que el estudio no conlleva ningún tipo de riesgos para su bienestar.

Principio de justicia

Se tratará a todos los participantes por igual, sin realizar ningún tipo de discriminación que pudiera hacerlos sentir mal.

III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2021																			
	Jul				Agost				Set				Oct				Nov			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Establecer la problemática			x	x																
Seleccionar el material bibliográfico			x	x	x	x	x	x												
Redactar problemática y bases teóricas			x	x	x	x	x	x												
Redactar justificación y relevancia			x	x	x	x	x	x												
Plasmar objetivos.			x	x	x	x	x	x												
Redactar enfoque y diseño			x	x	x	x	x	x												
Determinar población y muestra					x	x	x	x												
Precisar técnicas para recolección de datos					x	x	x	x												
Elaborar los aspectos bioéticos						x	x	x												
Determinar los métodos de análisis para la investigación.							x	x												
Precisar detalles administrativos							x	x												
Elaborar los anexos							x	x												
Presentar proyecto									x	x										
Ejecutar instrumentos										x	x	x	x	x	x					
Redactar el Informe Final											x	x	x	x	x	x	x			
Sustentar																	x	x		

IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

Tipo de recurso		
Materiales	Detalle	Inversión
Hoja A4		40
Grapas	1 caja	8
Corrector	2 unidades	5
Fotocopias		35
Sub-total		88.00
Servicios		
Estadístico		1200
Digitador		300
Internet		350
Dietas		960
Pasajes		360
Sub-total		3170
Gastos finales		
Materiales		88
Servicios		3170
Monto final		3258

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Coronel J, Marzo N. La promoción de la salud: evolución y retos en América Latina. *Medisan*. [Internet] 2017; 21(7), 926 - 932. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisan/mds-2017/mds177r.pdf>
2. Carrillo CM Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*. [Internet]. 2015; 31(2). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200028
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierte en 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. Huamaní AE. Estrés y satisfacción laboral en enfermeros de servicios críticos en una clínica de Lima. *Rev. Cienc y Arte Enferm*. [Internet] 2018; 3(1-2) Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342058938_Estres_y_satisfaccion_laboral_en_enfermeros_de_servicios_criticos_en_una_clinica_de_Lima
6. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivo de medicina*. [Internet] 2020;20(1): 123-132. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
7. Portocarrero JP, Gálvez N. Calidad de la función asistencial de salud y satisfacción laboral en una institución prestadora de servicios de salud en Perú. *Rev. Tzhoeco*, [Internet] 11(4), 95-100. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v11i4.1238>

8. Pereyra F, Micha A. La configuración de las condiciones laborales de la enfermería en el Área Metropolitana de Buenos Aires: un análisis en el cruce del orden de género y la organización del sistema de salud. *Salud Colectiva*, [Internet]. 2016; 12(2): 221-238. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/731/73146051006.pdf>
9. Torres MD, Sánchez S, Salamanca AB. Enfermera con Síndrome de Burnout. *Revista Enfermería Docente*. [Internet] 2015; (104): 39-43. Disponible en: <http://www.index-f.com/edocente/104pdf/10439.pdf>
10. Mondragón, P, Gálvez N. C. Calidad de la función asistencial de salud y satisfacción laboral en una institución prestadora de servicios de salud en Perú. *Rev. Tzhoecoen* [Internet] 2019; 11(4), 95-100. doi:<https://doi.org/10.26495/tzh.v11i4.1238>
11. Schadeck MM. La motivación de los sujetos en la nueva gestión de recursos. *U.N.R. Journal*. [Internet] 2015; 2: 2, 2160 - 2187 Disponible en: <http://www.e-universitas.edu.ar/>
12. Quito EJ. Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, 2017. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo. 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29672>
13. Bustamante MA, Zerda E, Obando F, Tello M. Fundamentos de la calidad del servicio, el modelo SERQUAL. *Revista empresarial*. [Internet] 2019; 13(2): 1-2. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/340903187_Fundamentos_de_calidad_de_servicio_el_modelo_Servqual
14. Bradsahw NA. Florence Nightingale (1820 -1919): una maestra de datos inesperada. [Revista internet]*. 2020; 59(277); 1-6. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/abril/abr-2020/abr20277i.pdf>

15. Gómez JL, Monsalve C, San Luis C, Fernández R, Aguayo R, Cañadas G. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención Primaria*. [Internet]. 2017; 49(2): 77-85. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755>
16. Albedín L, Gómez JL, Cañadas GA, Cañadas GR, Raimundo C. Prevalencia bayesiana y niveles de burnout en enfermería de urgencias. Una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Psicología*. [Internet]. 2016 May -Agost [citado 2020 Setiembre 8]; 48(2): 137-145. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053415000394>
17. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*. [Internet] 2016; 19(58): 59 - 63. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
18. Vásquez VM. Relación entre el Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Sicc Salud*. [Internet] 2019. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21840/siic/158957>
19. Alvarez L, Mori P, Gómez MC. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas de Enfermería*. [Internet] 2019; 22(4). Disponible en: <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.22.1003081406>
20. Blanca JJ, Arias A. Síndrome de Burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería Universitaria*. [Internet]. 2018; 15(1). Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>
21. Yslado RM, Norabuena RP, Loli TP, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz Med*. [Internet] 2019; 19(4): 41-49. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

22. Sarmiento GS. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el departamento de Emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017 [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2019. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Bedoya YB, Barrientos RP. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018. [Tesis de Maestría]. Ayacucho: Universidad César Vallejo. 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26931/bedoya_fy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. De Arco OC, Suarez ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*. [Internet] 2018; 20(2). Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.182002.121>
25. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill; 2014.
26. 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

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	ESCALAS	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Satisfacción laboral	Tipo de variable según su naturaleza:	Relaciones interpersonales	Relaciones con compañeros de trabajo	(3)	1= muy insatisfecho 2= insatisfecho 3= indeciso 4= satisfecho 5= Muy satisfecho	Satisfecho = 118 – 195 Insatisfecho = 39 - 117
		Desempeño y desarrollo profesional	Cumplimiento de actividades	(7)		
	Cualitativa	Condiciones laborales	Horarios Carga laboral	(4)		
		Escala de medición: Ordinal	Valoración del trabajo desarrollado	Percepción personal		(4)
			Participación	Involucramiento		(2)
		Factores organizacionales	Entorno Materiales	(5)		
		Ambiente físico	Infraestructura	(5)		
		Equipo directivo institucional	Disponibilidad	(4)		
		Interacción con el jefe inmediato	Comunicación	(5)		

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	ESCALAS	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Síndrome de Burnout	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Agotamiento emocional	Desánimo Fatiga Irritabilidad	(9)	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
		Despersonalización	Apatía Culpabilidad	(5)	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 5 Medio= 6 - 9 Alto = 10 a 30
		Baja realización personal	Empatía Entusiasmo	(8)	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 8 Medio= 9 - 20 Alto = 21 - 48

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de satisfacción laboral

Sírvase marcar con una X cada uno de los puntos de vista relacionados con la percepción que tiene respecto a su trabajo, usando una escala de puntuación del 1 al 5.

Puntuación	Estoy
5	MS: muy satisfecho
4	S: satisfecho
3	I: indeciso
2	IN: insatisfecho
1	MI: muy insatisfecho

ÍTEM		MS	S	I	IN	M
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros de trabajo.					
2	Las relaciones interpersonales que tengo con los pacientes					
3	Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución.					
4	Las actividades de salud que desempeño en este momento.					
5	El grado de motivación que tengo en este momento.					
6	Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente.					
7	La autonomía que tengo para realizar mi trabajo					
8	La forma en que me puedo promover					
9	La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.					
10	Lo motivadora que es mi trabajo.					
11	El nivel laboral que tengo en mi grupo de trabajo.					
12	La remuneración económica que percibo.					
13	La cantidad de trabajo que realizo.					
14	El horario de trabajo.					
15	Mi estabilidad laboral.					
16	Los incentivos recibidos de parte de la institución					
17	La forma en que valoran mi trabajo los usuarios del servicio.					
18	La opinión que tiene la comunidad sobre los que trabajamos en esta institución.					

19	La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución.					
20	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros de trabajo.					
21	Mi forma de participar en la toma de decisiones para la mejora del servicio.					
22	La forma en que toman en cuenta mis opiniones.					
23	La forma en que se respeta la normatividad institucional.					
24	El ambiente de trabajo que existe en la institución.					
25	El modo en que se respetan los estatutos sindicales.					
26	La información que me brinda la institución para llevar a cabo mi trabajo.					
27	La forma en que está organizada la institución.					
28	La infraestructura, ventilación, iluminación, etc. del espacio físico de la institución.					
29	El mobiliario, instrumentos, etc. con los que trabajo.					
30	La infraestructura, ventilación, iluminación, etc. del espacio físico donde realizo mi trabajo.					
31	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales.					
32	La equidad con la que se nos trata en la institución.					
33	La forma en que me trata el equipo directivo de la institución.					
34	La forma en la que el equipo directivo resuelve los problemas que me afectan.					
35	La equidad con la que nos trata el jefe en el servicio.					
36	La forma en que mi jefe supervisa mi trabajo.					
37	La forma en que me trata mi jefe.					
38	El modo en que mi jefe resuelve los conflictos que se suscitan en el entorno.					
39	El apoyo y las facilidades que me brinda mi jefe para desarrollarme profesionalmente.					

Gracias por su colaboración.

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

A continuación, se presentan 22 enunciados, a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

ENUNCIADOS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo en el servicio							
2. Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío(a)							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado(a)							
6. Siento que trabajar todo el día con personas me cansa							
8. Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa							
13. Me siento frustrado(a) por mi trabajo							
14. Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo							
16. Siento que el trabajar en contacto directo con las personas, me cansa							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
DESPERSONALIZACION							
5. Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
10. Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente							
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							

22. Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas							
REALIZACION PERSONAL							
4. Siento que puedo entablar relaciones con los pacientes fácilmente							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
12. Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18. Me siento estimulado(a) después de haber trabajado con mis pacientes							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

Validación de instrumento para medir satisfacción laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de satisfacción laboral
OBJETIVO : Recolectar información para identificar al nivel de satisfacción laboral.
DIRIGIDO A : Personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ASNATE SALAZAR EDWIN JOHNY
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN CIENCIAS E INGENIERIA CON MENCION EN COMPUTACION



Dr. Edwin J. Asnate Salazar
colabre.org

Post firma
DNI 80194557

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de satisfacción laboral
OBJETIVO : Recolectar información para identificar al nivel de satisfacción laboral.
DIRIGIDO A : Personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SABBAG CHACON JORGE FRANCISCO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN GESTION PÚBLICA



Mg. JORGE FRANCISCO SABBAG CHACON
SLAG-11020

Post firma
DNI09527825

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario de satisfacción laboral
OBJETIVO : Recolectar información para identificar al nivel de satisfacción laboral.
DIRIGIDO A : Personal asistencial del Hospital Victor Ramos Guardia

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MONTANE LOPEZ LEILA ROCIO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN DOCENCIA E INVESTIGACION



INSTITUTO FIRMADO
LEILA MONTANE LOPEZ
POSTGRADO
DNI 10966738

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

Validación de instrumento para medir Síndrome de Burnout

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE MASLASH BURNOUT INVENTORY (MBI)

1) VALIDEZ DE CONTENIDO:

Ítems	Juez_01	Juez_02	Juez_03	Juez_04	Juez_05	Probabilidad
Items_01	1	1	1	1	1	0.03125
Items_02	1	1	1	1	1	0.03125
Items_03	1	1	1	1	1	0.03125
Items_04	1	1	0	0	1	0.31250
Items_05	1	1	1	1	1	0.03125
Items_06	1	1	1	1	1	0.03125
Items_07	1	1	1	1	1	0.03125
Items_08	1	1	1	1	1	0.03125
Items_09	1	1	1	1	1	0.03125
Items_10	1	1	1	1	1	0.03125
Items_11	1	1	1	1	1	0.03125
Items_12	1	1	1	1	1	0.03125
Items_13	1	1	1	1	1	0.03125
Items_14	1	1	1	1	1	0.03125
Items_15	1	1	1	1	1	0.03125
Items_16	1	1	1	1	1	0.03125
Items_17	1	1	1	1	1	0.03125
Items_18	1	1	1	1	1	0.03125
Items_19	1	1	1	1	1	0.03125
Items_20	1	0	1	1	1	0.15625
Items_21	1	1	1	1	1	0.03125
Items_22	1	1	1	1	1	0.03125
Suma total =						1.09375

$$\text{Probabilidad total (P)} = \frac{\text{Suma}}{22} = \frac{1,0935}{22} = 0,0497$$

Interpretación:

El resultado obtenido fue 0.0497, por ser menor que 0.05 si hay concordancia entre los jueces, la estructura del instrumento es la adecuada y aceptable.

2) VALIDEZ DE CRITERIO:

Indicador	Juez_01	Juez_02	Juez_03	Juez_04	Juez_05	Promedio
I_01	89	95	88	84	84	88
I_02	85	88	90	94	89	89
I_03	82	98	97	95	90	92
I_04	89	87	83	84	95	88
I_05	96	94	93	92	97	94
I_06	84	83	86	94	93	88
I_07	89	89	91	85	92	89
I_08	87	82	97	89	80	87
I_09	91	87	84	88	87	87
I_10	91	95	81	97	98	92
I_11	95	89	85	93	85	89

$$CPR = \frac{\Sigma(PRI/j)}{k} = \frac{\left(\frac{88}{100}\right) + \left(\frac{89}{100}\right) + \left(\frac{92}{100}\right) + \left(\frac{89}{100}\right) + \dots + \left(\frac{89}{100}\right)}{11}$$

$$CPR = \frac{\Sigma(PRI/j)}{k} = \frac{9,85}{11} = 0,895$$

Escala validez y concordancia según calificación de los jueces:

Escala	Significado
<0.40	Validez y concordancia baja
0.40 a 0.60	Validez y concordancia moderada
0.60 a 0.80	Validez y concordancia alta
>0.80	Validez y concordancia muy alta

Interpretación:

Según los resultados del CPR es de 0,895 esto quiere decir que el instrumento presenta una validez de criterio muy alta.

3) VALIDEZ DE CONSTRUCTO:

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.804
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	579,644
	gl	190
	Sig.	.000

Escala validez de criterio de la prueba KMO

Escala	Significado
$0,00 \leq KMO \leq 0,50$	Inaceptable adecuación muestral
$0,50 \leq KMO \leq 0,60$	Mala adecuación muestral
$0,60 \leq KMO \leq 0,70$	Regular adecuación muestral
$0,70 \leq KMO \leq 0,80$	Aceptable adecuación muestral
$0,80 \leq KMO \leq 0,90$	Buena adecuación muestral
$0,90 \leq KMO \leq 1,00$	Excelente adecuación muestral

Interpretación:

El resultado obtenido fue de 0.804 esto quiere decir que muestra una buena adecuación lo que indican que el análisis factorial es útil para el estudio, como también según la prueba de esfericidad de Bartlett presenta un p valor = 0.00, que es menor que el nivel de significancia ($p < 0.05$) por lo cual el análisis factorial si es útil para lo datos.

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 ítem y realice si es necesario sus observaciones.

N°	ITEMS	OPCIÓN DE APLICABILIDAD			OBSERVACIONES
		Aplicable	Concige	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 ha 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 ocurre 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 Andrea Flores

Grado o Especialización del Validador Doctora de Especialidad en Psiquiatría

DNI 00478257 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	OPCIÓN DE APLICABILIDAD			OBSERVACIONES
		Aplicable	Correcto	No aplicable	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X			agotado (✓)
2	Cuando termino mi jornada de trabajo, me siento vacío	X			Vacío (✓)
3	Cuando me levanto por la mañana para empezar otra jornada de trabajo, me siento fatigado	X			Fatigado (✓)
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 (✓)
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 (✓)
14	Siento que estoy demasiado tiempo trabajando	X			
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurre 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				2/10/2019
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 José Chávez y Gabriela Roldán

Grado o Especialización del Validador Magister

DNI 23197751 FECHA



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	OPCIÓN DE APLICABILIDAD			OBSERVACIONES
		Aplicable	Concgr	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 podría ser caposo
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 podría ser caposo
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 colmado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes	X			
19	Creo que consigo muchas cosas exitosas 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: Valencia Rosendo Aba Alencar
 Grado o Especialización del Validador: Magister
 DNI: 41632120 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	OPCIÓN DE APLICABILIDAD			OBSERVACIONES
		Aplicable	Concisa	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 ocurre 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 estirado 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: Dr. Carlos Benito Ricardo Martín
 Grado o especialización del validador: Licenciado en Psicología
 DNI: 29924812 FECHA: 15 de Julio 2013


 Firma del Experto
Ricardo De la Cruz Benito
 PSICÓLOGO
 CPP 12460

Juicio de Experto N° 05

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	OPCIÓN 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	✓			
6	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 demorando tiempo trabajando	✓			
15	Siento que a veces no me importa realmente lo que les ocurre 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 estirado después de haber trabajado con dedicación a mis pacientes	✓			
19	Creo que consigo muchos casos difíciles 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: Salazar Lopez, Geor. Mario

Grado o Especialización de Validador: Eng. de Sistemas

ONI: 00.68.36.34 FECHA: 20/08/2018



Firma del Experto

Confiabilidad del instrumento para medir Síndrome de Burnout

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD: ALPHA DE CROMBACH

INSTRUMENTO N°1

Fiabilidad Del Instrumento Cuestionario De Maslash Burnout Inventory (MBI)

Alfa de Crombach	N° de elementos
0,809	20

Se puede apreciar la confiabilidad realizada mediante el cálculo de alfa de Crombach por consistencia interna del Instrumento Cuestionario De Maslash Burnout Inventory (MBI) en Adolescentes con 20 elementos, evidenciando que posee un Alpha de 0,809. Esto indica el grado en que covarian los ítems del test. Considerándose un nivel elevado de confiabilidad.

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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: satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue 2021.

Nombre de los investigadores principales: Lic. María Rosa Córdova Gutiérrez

Propósito del estudio: Determinar la relación entre satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Hipólito Unanue 2021.

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 protegido, 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
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
N° de DNI	
N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 26 de setiembre de 2019

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

.....
Firma del participante