



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en el  
personal de enfermería del servicio de Emergencia de un  
Hospital Público, Lima 2023**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en  
Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

**Presentado por:**

**Autora: Lic. Villano López, Susan Brenda**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5262-0074>**

**Asesora: Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>**

**Línea de Investigación General  
Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO:</b> UPNW-GRA-FOR-033	<b>VERSIÓN:</b> 01 <b>REVISIÓN:</b> 01

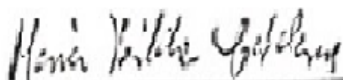
Yo, Villano López, Susan Brenda, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Servicio De Emergencia de un Hospital Público, Lima 2023”, Asesorado por la Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:233302564, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor(a)  
 Villano López, Susan Brenda  
 DNI N° 46545652



.....  
 Firma de la Asesora  
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda  
 CE N° 114238186

Lima, 13 de Noviembre de 2022

### **DEDICATORIA:**

A mis padres Mario y Regina por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; a mi esposo Franz y a mi hijo Johan por el apoyo incondicional en mi vida, que, con su amor y respaldo, me ayudan alcanzar mis objetivos.

### **AGRADECIMIENTO:**

Doy gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto. No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, su inmensa bondad ya poyo.

**Asesora: Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>**

## **JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee  
**SECRETARIO** : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth  
**VOCAL** : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

## ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	1
1.1.	Planteamiento del problema	1
1.2.	Formulación del problema	3
1.2.1.	Problema general	3
1.2.2.	Problemas específicos	3
1.3.	Objetivos de la investigación	4
1.3.1.	Objetivo general	4
1.3.2.	Objetivos específicos	4
1.4.	Justificación de la investigación	5
1.4.1.	Teórica	5
1.4.2.	Metodológica	5
1.4.3.	Práctica	5
1.5.	Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1.	Temporal	5
1.5.2.	Espacial	5
1.5.3.	Población o Unidad de análisis	5
2.	MARCO TEÓRICO	6
2.1.	Antecedentes	6
2.2.	Base Teórica	9
2.3.	Formulación de hipótesis	13
3.	METODOLOGÍA	15
3.1.	Método de la investigación	15
3.2.	Enfoque de la investigación	15
3.3.	Tipo de investigación	15
3.4.	Diseño de la investigación	15
3.5.	Población, muestra y muestreo	16
3.6.	Variables y operacionalización	17
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1.	Técnica	20
3.7.2.	Descripción de instrumentos	20
3.7.3.	Validación	21
3.7.4.	Confiabilidad	21

3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.9.	Aspectos éticos	22
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	23
4.1.	Cronograma de actividades	23
4.2.	Presupuesto	24
5.	REFERENCIAS	25
	Anexos	30
	Matriz de consistencia	31

## Resumen

**Objetivo:** Determinar como el Síndrome de Burnout influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería. **Metodología:** El método será hipotético–deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental correlacional de corte transversal, la población será conformada por 90 enfermeros, la muestra será censal por ser una población pequeña. Para la recolección de datos se utilizarán dos instrumentos Cuestionario de Maslach Burnout Inventory y CVL-35. Dichos instrumentos son estandarizados sin embargo tienen validez y confiabilidad en un estudio peruano 2021, por otra parte, una vez recolectada la información, los datos serán procesados en el programa estadístico SPSS V26, se obtendrán tablas de frecuencia, tablas y/o gráficos; además, las hipótesis serán contrastadas con la Prueba Estadística de Correlación Rho de Spearman, teniendo un nivel de significancia de  $p < 0.05$ .

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Calidad de Vida Profesional, Enfermería

## **Abstract**

Objective: To determine how the Burnout Syndrome influences the professional Quality of Life of the nursing staff. Methodology: The method will be hypothetical-deductive, quantitative approach, applied type, cross-sectional correlational non-experimental design, the population will be made up of 90 nurses, the sample will be census because it is a small population. For data collection, two instruments will be used: the Maslach Burnout Inventory Questionnaire and the CVL-35. These instruments are standardized, however they have validity and reliability in a 2021 Peruvian study, on the other hand, once the information is collected, the data will be processed in the SPSS V26 statistical program, frequency tables, tables and/or graphs will be obtained; In addition, the hypotheses will be contrasted with Spearman's Rho Statistical Correlation Test, having a significance level of  $p < 0.05$ .

**Keywords:** Burnout Syndrome, Professional Quality of Life, Nursing

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El ambiente de trabajo en los establecimientos hospitalarios, los enfermeros están rutinariamente expuestos a riesgos laborales, especialmente psicosociales, porque para ello el proceso de trabajo es intenso, causados por: la convivencia con el sufrimiento y la muerte, alta demanda de pacientes, turnos de trabajo, conflictos interpersonales, bajo reconociendo y desvalorización profesional (1).

La calidad de vida profesional se define como el bienestar resultante del equilibrio percibido por los individuos en relación con la carga de trabajo profesional y los recursos psicológicos, organizacionales e interpersonales disponibles para enfrentarlos (2).

El Síndrome de Burnout (SB) es una reacción al estrés laboral crónico que se produce cuando fallan las estrategias de enfrentamiento que las personas utilizan habitualmente en situaciones que conducen al agotamiento laboral o desgaste profesional. Fue descrito por primera vez por el psicólogo Herbert Freudenberger en 1974 (3). Ocurre con mayor frecuencia en los trabajadores de la salud porque entran en contacto directo con personas enfermeras y experimentan estrés físico, mental y emocional (4), por lo que este síndrome se presenta con frecuencia en los trabajadores de la salud del área de emergencia.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) informa que el Síndrome de Burnout es una enfermedad reconocida a nivel mundial como un fenómeno ocupacional, pero no como una condición física. A su vez los síntomas son el resultado del estrés crónico que se presenta en el ambiente de trabajo, no se ha logrado un tratamiento adecuado, siendo este uno de los motivos más comunes por los que quienes los padecen buscan atención médica, sin embargo, no se cataloga como un cuadro patológico (5).

Una investigación realizada en Brasil encontró que la incidencia del Síndrome de Burnout

fue del 20,9%, relacionadas con la alta demanda, mala organización en el trabajo, bajo apoyo social en el trabajo, pobre bienestar físico y psicológico, baja percepción de calidad, relaciones sociales y ambiente. Concluyendo que el Síndrome de Burnout se asoció con los altos niveles de estrés y percepciones negativas de la calidad de vida de los cuidadores (6).

Se realizó un estudio en Guatemala que encontró una prevalencia de Síndrome de Burnout de 3,6%, agotamiento emocional alto de 20%, despersonalización de 2,5% y baja satisfacción laboral de 30%. No se observó mala calidad de vida laboral. Concluye que alguna área de la escala de calidad de vida laboral tiene una relación débil o moderada con áreas de la escala de agotamiento (7).

En Colombia se realizó un estudio en otro establecimiento de salud para determinar si había relación entre ambas variables, resultando un síndrome severo y moderado en el 38,7% de los participantes. Sin embargo, un alto nivel de logro personal combinado con una motivación intrínseca fue un factor protector contra la alta carga de trabajo y el bajo apoyo directivo. El agotamiento emocional se correlaciona directamente con la carga de trabajo e inversamente con la motivación intrínseca (8).

De igual forma, se revisaron datos sobre estos temas en el Perú, como lo demuestra en un estudio sobre Calidad de Vida Profesional y Síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital María Auxiliadora, cuyos resultados muestran una relación estadísticamente significativa e inversa con un mejor desempeño de las enfermeras. Se encontró que la calidad de vida profesional se asoció con niveles más bajos de estrés o agotamiento y, por el contrario, la baja calidad de vida laboral se asoció con niveles más altos de estrés (9).

Por otro lado, en un estudio reciente sobre síndrome de Burnout y Calidad de Vida profesional entre enfermeras que laboran en el servicio de urgencias de un hospital Nivel

II del Callao en 2019, demostraron que el síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del servicio de emergencia es elevado. El grado de asociación con la calidad de Vida Profesional resulta de enfermeras con Síndrome de Burnout alto 31% y Síndrome de Burnout moderado 32% y regular en calidad de vida laboral 9% (10). Este estudio sugiere que existe una relación entre la calidad de vida laboral y el desgaste profesional en enfermeras y sus dimensiones.

Por esta razón, es importante desarrollar este estudio en un hospital público, describiendo la prevalencia del Síndrome de Burnout en empleados profesionales que trabajan en el servicio de emergencia y expuestos a estrés físico, psicológico y emocional. Afectando la calidad de vida profesional de los trabajadores.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo el Síndrome de Burnout influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público, Lima 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento emocional influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería?

¿Cómo el Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería?

¿Cómo el Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de realización personal influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar como el Síndrome de Burnout influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Describir como el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento emocional influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

Identificar como el Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

Establecer como el Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de realización personal influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Este estudio será un aporte para resaltar la importancia de la Calidad de Vida Profesional y el Síndrome de Burnout en el servicio de emergencia de un hospital público, las cuales se caracteriza por un conjunto de dimensiones que orientan la planificación hacia la prevención del estrés laboral y mejorar la calidad de vida en los profesionales de enfermería. Del mismo modo, es indispensable que el sector salud conozca la relevancia sobre este tema, y de esa forma lograr una atención adecuada y humanizada a los pacientes que llegan al servicio de emergencia.

### **1.4.2. Metodológica**

El proyecto es de relevancia metodológica porque sus resultados podrán ser utilizados por otras instituciones y crear estrategias que controlen las causas del Síndrome de Burnout y de esta manera mejorar la calidad de vida profesional que influirá de manera directa en la calidad de servicio y o atención que se brinda en el servicio de emergencia, por otra

parte, será un aporte para la línea de investigación y podrá ser utilizado como antecedente otras investigaciones

### **1.4.3 Practica**

Sera un aporte para la práctica, al conocer la relación entre las 2 variables se podrá plantear estrategias que coadyuven esta situación, y por ende la calidad de vida del profesional de enfermería, que repercutirá de manera directa en la calidad de atención prestada, asimismo será un aporte para institución que mejorara los indicadores de servicio.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal:**

La investigación será de noviembre 2022 a febrero del año 2023

### **1.5.2 Espacial:**

Servicio de emergencia de un Hospital Público, Lima Perú.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis:**

Profesionales de enfermería

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacionales**

Plaza (11) 2018 en Ecuador realizó su investigación, teniendo el propósito de “identificar la incidencia del síndrome de burnout y su relación con los factores de riesgo a nivel psicosocial”, mediante una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, con la aplicación de cuestionarios, obteniendo en los resultados que la mayoría de los profesionales de la salud están expuestos a los factores de riesgo psicosocial, dentro de los cuales se encuentra el tiempo de trabajo con un nivel alto en el 64%, la carga laboral con 55% y la supervisión con 82%, lo que genera insatisfacción laboral. En el caso del síndrome de burnout se presentó en un nivel medio lo que se relaciona con los factores de riesgo.

Salgado y Leria (12) 2020 en su artículo; con el objetivo “analizar la relación de Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral, puntualmente de Centros de Salud Familiar de Chile” en los 169 profesionales de la salud pública fue un estudio transversal, para ello se empleó la Escala de Satisfacción Laboral S20/23, MBI, y el Cuestionario CVP-35. Se pudo observar prevalencia del Burnout en los niveles medio/moderado (88,8%) y un 10% en los niveles altos. De la misma manera las correlaciones más significativas directas se observan entre las medidas de calidad de vida profesional y satisfacción laboral. Por otro lado, la variable edad generó diferencias moderadamente significativas en la calidad de vida profesional y carga de trabajo, donde los participantes con edades entre 41 y 50 años percibieron una mayor carga laboral que entre los 20 y 30 años; sin embargo, estos perciben más estrés crónico.

Acosta (13) 2021 Guayaquil Ecuador, tuvo como objetivo “determinar la relación del Síndrome de Burnout con la calidad de vida laboral del personal de Enfermería del

Hospital Básico Sigchos”, fue un diseño no experimental, se utilizaron dos cuestionarios, el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para el estrés laboral y el Cuestionario CVL-HP para la calidad de vida laboral (CVL) aplicados a una muestra de 100 profesionales de enfermería. Los resultados señalan que un 60% del personal de Enfermería, presenta una tendencia hacia el estrés laboral. No se evidenció casos de profesionales con niveles altos en el Cansancio Emocional (CE), despersonalización (DP) niveles bajos de realización Personal (RP) que indiquen la presencia efectiva del estrés en el personal de enfermería. Existe una tendencia a percibir una mala calidad de vida laboral. Se concluye que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el estrés laboral esta correlacionado moderadamente y positivamente con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería.

### **Nacionales**

Pando y Ruíz (14) 2021 en Lima, Perú su objetivo fue “determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima 2021”. Fue de tipo aplicada, la población muestral estuvo conformada por 72 profesionales de enfermería; como técnica se utilizó la encuesta siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos un cuestionario sobre el síndrome de burnout Maslach Burnout Inventory y otro cuestionario sobre la calidad de vida laboral. Los resultados evidenciaron que el 93.06% no presenta síndrome de burnout y el 6.94% presenta síndrome de burnout. Asimismo, se encontró que el 5.56% presenta una calidad de vida laboral en un nivel malo, el 75.00% un nivel regular y el 19.44% un nivel bueno. Finalmente se logra concluir que existe una relación entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral del profesional de enfermería, de manera inversa y negativa según la correlación de Spearman de -0.491 significativa al

0.000, lo que indica que a un menor índice del síndrome de Burnout mayor será el nivel de la calidad de vida laboral del profesional de enfermería.

Franco y Tello (15) 2021, en el Callao Perú, su objetivo fue “objetivo de este estudio fue establecer relación entre el Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Profesional en los profesionales de salud del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en contexto covid-19, 2020”, un trabajo correlacional, se aplicaron las encuestas del MBI-GS para medir el síndrome de burnout y el CVP-35 para medir la calidad de vida profesional a 141 profesionales de salud. En los resultados se encontró relación moderada y negativa en ambas variables  $p: < 0.05$ ;  $Rho: -0.523$ . La dimensión eficacia profesional se correlacionó de manera positiva con la calidad de vida profesional  $p: < 0.05$ ;  $r: 0.284$ . También se halló que la dimensión de cinismo se correlacionó de manera positiva con la dimensión de carga de trabajo  $p: < 0.05$ ;  $r: 0.317$ , así mismo, la dimensión de agotamiento se correlacionó de manera positiva con las horas trabajadas semanalmente  $p: < 0.05$ ;  $r: 0.369$ , por último, la dimensión de agotamiento se correlacionó de manera positiva con la dimensión de carga de trabajo  $p: < 0.05$ ;  $r: 0.515$ , se concluye que existe correlación entre síndrome de burnout y calidad de vida profesional

Quinto y Viera (16) 2021 en Perú su propósito fue de Determinar la relación existe entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en tiempos de COVID de la clínica Jesús del Norte. Estuvo regida bajo el enfoque no experimental, descriptiva y de corte transversal, Investigación básica, enfoque Cuantitativo. En el presente estudio se trabajó con una población de interés integrada por 163 profesionales de la salud, la muestra empleada fue de 115 profesionales de la salud, con instrumentos validados a nivel internacional, para el síndrome de Burnout, se utilizó el instrumento diseñado por Maslash, Jackson, tiene tres dimensiones: Agotamiento Emocional con 9 ítems, Despersonalización con 5 ítems y ausencia de realización con 8 ítems, con un total de 22

ítems, para calidad de vida laboral se utilizó el CVP-35, utilizado por cortes, que está compuesta por tres dimensiones: apoyo directivo con 13 ítems, carga de trabajo con 11 ítems y motivación intrínseca con 10 ítems, con total de 35 ítems. Los resultados nos indicaron la existencia de una correlación alta entre las variables: Rho de Spearman de 0.731 y una significación bilateral de 0.000. se relacionan significativa entre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral, con una correlación alta

## **2. Bases Teóricas**

### **Síndrome de burnout**

Es un estado generalizado y debilitante que resulta de un período insostenible de estrés abrumador. El agotamiento se define clásicamente como una experiencia de agotamiento físico, emocional y mental causado por una participación a largo plazo en situaciones que son emocionalmente exigentes. Comprende tres componentes principales: agotamiento emocional, despersonalización y un sentido ausente de logro personal (17).

Asimismo, se puede citar a Jofré y Valenzuela (18) ellos acotan que “Este concepto fue utilizado en psicología por primera vez por el psicoanalista Freudenberger en el año 1970, para dar una explicación al proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios”

Por su parte Bianchini (19) menciona que El Síndrome de "Burnout" es un estado emocional que acompaña a una sobrecarga de estrés y que eventualmente impacta la motivación interna, actitudes y la conducta. La mejor traducción para "Burnout" es "fundirse". Es la consecuencia de una situación de trabajo en la cual la persona siente como si se diera contra la pared día tras día, causando una herida en la sensibilidad y por lo cual muchos profesionales de salud terminan por crear una barrera, una especie de anestesia contra las penas de los demás.

En este mismo orden Viloria y Paredes (20) mencionan que el Síndrome está conformado por 3 dimensiones: Agotamiento emocional, entendido como cansancio físico y/o psicológico que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales, y una pérdida de energía y entusiasmo que entorpece la estabilidad emocional. Es el núcleo central del burnout.

Otra dimensión es la despersonalización, expresada en actitudes inhumanas, negativas, frías, cínicas y duras. Se pierde la capacidad de empatizar con los demás. Finalmente, la baja autoestima profesional, o baja realización profesional que surge cuando las demandas exceden las capacidades de competencia y eficacia. Se traduce en una progresiva desvalorización de sí mismo y de los demás, carencia de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción (21)

Otros autores, se refieren al Burnout como síndrome donde hay ciertos factores que pueden influir como psicológicos o biológicos. Por otra parte, estos factores pueden ser medibles por un profesional especialista de la salud, donde sale a flote sus vivencias, creencias, así como sus costumbres y el estilo de vida que maneja, todos estos datos son evaluados y si representa una amenaza a su autoestima y no tiene los medios para afrontarlo podría conllevarlo al agotamiento emocional y físico. Para “Maslach y Jackson”, el burnout es el resultado del trabajo agotador lo cual conlleva al estrés emocional avanzado crónico donde resalta tres características como, despersonalizado en relación con los demás, agotamiento físico y/o psicológico otra teoría la define como la enfermedad que se relaciona con factores sociales que contribuyen al desequilibrio emocional y que genera agotamiento ocasionando un buen desempeño en su ámbito laboral (22-25).

## **Calidad de Vida Laboral (CVL)**

La condición de vida laboral consta de cinco variables principales: cómo las empresas resuelven los conflictos laborales, los recursos humanos, el control de supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo y la compensación final implícita por el trabajo que los empleados reciben; todas ellas se manifiestan en formas particulares de una determinada situación y condiciones laborales (26,27).

Por otra parte, la calidad de vida en el trabajo debe verse como una parte integral del desarrollo de los empleados, como parte de la política de la empresa y el implantar respeto de los derechos humanos básicos dentro de ella, asimismo, deben incluir todos 10 los aspectos que se relacionen con sus acciones: desempeño, sistemas de trabajo, políticas organizacionales, métodos de gestión y liderazgo, estrategias empresariales relacionadas con la eficiencia y productividad, entre otros (28).

En el marco de la CVL se encuentran indicadores que guardan estrecha relación con esta, entre ellas destaca la satisfacción laboral, remuneración, beneficios y recompensas, entre otros (29), del mismo modo, se le agregan características propias de la empresa como cultura organizacional, clima laboral, apoyo social, entre otros (30)

Por tal motivo, es necesario entender la conceptualización de la satisfacción laboral como elemento primordial de la calidad de vida del trabajador; entonces se comprende este constructo desde una perspectiva afectiva, quiere decir que depende de las actitudes del trabajador, es decir sus emociones y sentimientos, sin olvidar el aspecto cognitivo, la forma cómo piensa acerca de sus experiencias dentro del trabajo; a esto también se aúna que se debe hacer énfasis en la naturaleza del entorno que lo rodea y que puede influenciar de manera positiva o negativa en su percepción, ya que no solo entra en discusión tomar en cuenta las labores que desempeñan en el cargo asignado, sino factores como las

relaciones interpersonales, entre pares, con los jefes, los clientes y la cultura dentro de la organización (31)

Es bueno resaltar la importancia de la vida en el trabajo, sería el esquema entre las demandas de trabajos y sus medios dependientes a esta, viniendo así de trabajadores o incluso de la misma organización, llegando a compartir una división de elementos subjetivos que se manifiesta a través de los pensamientos del trabajador, por otro lado, tenemos a los objetivos quienes tienen la idea de la vida misma (32).

Otros autores refieren que lo laboral es un modelo diverso el cual va creciendo por las demandas del medio, comprendidas por las organizaciones, empresas nacionales e internacionales, comprendiendo nuevos conceptos y disciplinas esto se refiere al Modelo teórico demandas-control-apoyo social (33). Aquí es de relevancia El CVP-35, planteado por Salvador García, él se basó, en el modelo teórico de Karasek, el cual fue autorizado por Carmen Cabezas, demostrando ser útil, con validez y confianza, plantea una definición al desarrollo del estrés, motivación y formación en el ámbito laboral, las cuales consideran las particularidades psicosociales de las circunstancias profesionales e implicaciones en la salud y su producción (34).

### **Dimensiones de la CVL-35**

Cargas De Trabajo: se tiene en cuenta que hay exceso de labores recomendados, como también pretensiones, obligaciones y restricciones en donde el sector laboral obliga al trabajador. El trabajo global está agregado por requerimientos físicos, psíquicos y cognitivos para cumplir con una labor. Esta embestida se manifiesta en el requerimiento de las actividades, la dificultad sería conforme al conjunto de determinaciones y energías cognoscitivas (35).

Otra dimensión importante es el Apoyo Directivo: este hace mención que el soporte es fundamental para los trabajadores, así mismo que permite una relación armoniosa con sus colaboradores, para lograr un clima adecuado, con el fin de que tengan buenas relaciones entre camaradas de labor. Los directivos, son los encargados de influenciar de manera directa para que se pueda trabajar de manera ordenada, sincronizada y armónica con los trabajadores, para ello se debe realizar técnicas efectivas, al alcance del servicio, con la intención de conseguir las metas, de la compañía y del laborador. (36)

Finalmente, la Motivación Intrínseca: viene a ser lo que impulsa para realizar cualquier labor, por satisfacción propia de querer realizarlas Así mismo está fundamentada en la independencia y complacencia personal. Se hace mención de una motivación intrínseca, al referirse de una persona impulsada para realizar una actividad o acción, solamente por disfrutar de la misma, sin necesidad de tener algún interés distinto al placer personal y efectuarla con éxito. Las actividades que incitan a esta motivación, terminan siendo alegres y bastante animadas, desarrollando impresiones de autodeterminación y competitividad (37).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>** Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

**H<sub>0</sub>** No existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H<sub>1</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento emocional y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

**H<sub>1</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

**H<sub>1</sub>**-Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de realización personal influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El proyecto adopta el método hipotético-deductivo, este propone estudiar los fenómenos de lo general a lo particular y producir el conocimiento a través de la contrastación de hipótesis (38).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

La investigación esta enmarcada en el paradigma cuantitativo, por la naturaleza de sus variables, ya que lo que se busca es la medición objetiva de las mismas; el enfoque cuantitativo busca dar respuesta expresadas en números al fenómeno de estudio (39).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es investigación aplicada que tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico. (40).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño es no experimental el mismo busca dar respuesta a los problemas de investigación solo a través de la observación sin intervenir y o manipular deliberadamente las variables (41), es de alcance, correlacional ya que determina la relación entre las variables de investigación identificadas (42); de corte transversal

#### **3.5. Población, muestra y muestreo**

**Población.** La población estará constituida por 90 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de emergencia de un Hospital Nacional de Lima. Se tomará en cuenta los siguientes criterios:

##### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeros con mas de 3 meses laborando en la emergencia.

- Enfermeros que acepten participar de forma voluntaria en el estudio previa firma del consentimiento informado.
- Enfermeros de cuidado directo

**Criterios de exclusión:**

- Enfermeros con menos de 3 meses laborando en la emergencia.
- Enfermeros que no acepten participar de forma voluntaria en el estudio y que no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros del área administrativa

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
<b>Variable 1</b> Síndrome de Burnout	Es el estado físico y psíquico producido por la escasez de acondicionamiento del trabajador ante las exigencias propias del trabajo, originando la sensación de amenaza originando la producción de alteraciones orgánicas y anímicas (43).	El incremento progresivo de una alternación tanto físico como mental que perjudica la salud del profesional a través de las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y realización profesional	Agotamiento emocional  Despersonalización  Realización profesional	Cansancio Fatiga Desgaste físico Desgaste mental  Trato personal Indiferencia Maltrato Tolerancia  Comprensión Eficacia Positividad Relaciones interpersonales	Ordinal	Alto: 80- 110  Medio: 50 – 79  Bajo: Menor de 50



### **3-7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

La técnica para recolección de información será la encuesta para las 2 variables

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

**Instrumento 1.** Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario. En el caso de la variable Síndrome de Burnout se realizó a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory tomado de Pando y Ruiz (14) que consta de 22 ítems dividido en cansancio emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems), y realización personal (9 ítems).

**Instrumento 2.** Por otro lado, para la variable calidad de vida laboral se utilizara un cuestionario de CLV-35 tomado de Pando y Ruiz (14) que consta de 35 ítems dividido en apoyo directivo (12 ítems), motivación intrínseca (11 ítems), carga laboral (12 ítems)

#### **3.7.3. Validación**

La validación para los dos instrumentos por cinco jueces expertos especialistas, para lo cual se aplicó la V Aiken siendo el más adecuado para determinar la validez, similitud, y homogeneidad, obteniendo el resultado 0.83% (14).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

Ambos instrumentos igualmente fueron medidos en su confiabilidad a través de la confiabilidad alfa de Cronbach, con valores mayores al 0.7, (0.871 en el caso del síndrome de 35 burnout y 0.892 para calidad de vida laboral) lo que es altamente confiable. (14).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de los datos se hará una base de datos en Excel agrupando los datos según las dimensiones de sus variables y codificando los datos cualitativos en cuantitativos para de esa forma poder realizar el análisis descriptivo y posteriormente el

inferencial presentado los datos en tablas cruzadas y se utilizará la prueba de correlación de Spearman (Rho) la información se presentará en tablas de doble entrada cada tabla dará respuesta a los objetivos en estudio.

### **3.9. Aspectos éticos**

La conducta ética se mantendrá durante todo el proceso de la investigación, tomando como referencia los principios éticos asegurando la beneficencia porque es un problema real que aportara teoría para poder diseñar estrategias para mejorar la situación, los participantes no estarán expuesto a riesgo alguno, todos serán tratados con respeto, consideración, tendrán la libertad de decidir si desean participar o no en el estudio, y se asegura la confidencialidad de los datos y que solo serán usados para fines de investigación. Por otra parte, se respeta el derecho de autoría o propiedad intelectual citando y referenciando al autor de cada uno de los textos que se incluye en el trabajo de investigación.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	TIEMPO	2022 - 2023					
	Sep	Oct	Nov	Dic	Enr	Feb	
1. Planteamiento del problema							
2. Formulación del problema							
3. Objetivos de la investigación							
4. Antecedentes							
5. Base Teórica							
6. Metodología de la investigación							
7. Población, muestra y muestreo							
8. Técnicas e instrumentos							
9. Procesamiento de análisis de datos							
10. Aspectos éticos							
8. Entrega del Proyecto							

#### 4.2. Presupuesto

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1000.00
Estadístico	10 horas	100.00	1000.00
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Papel Bond A4 80 grs.	1 millar	50.00	50.00
Tinta	2 cartuchos	50.00	100.00
Folder	10	1.00	10.00
<b>EQUIPOS</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Internet	50 horas	1.00	50.00
<b>IMPRESIONES</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Hojas	1,000 impresión	0.10	100.00
<b>MOVILIDAD</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo Unitario</b>	<b>Costo Total</b>
Pasajes	100 pasajes	1.50	150.00
<b>SUB TOTAL</b>	<b>S/. 2,000.00 + 160.00 + 50.00 + 100.00 + 150.00</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>S/. 2,460.00</b>		

## 5. REFERENCIAS

1. Vidotti V, Martins JT, Galdino MJQ, Ribeiro RP, Robazzi ML do CC. Síndrome de burnout, estrés ocupacional y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enferm globo* [Internet]. 2019 [citado el 6 de mayo de 2022];18(3):344–76. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011)
2. Sosa-Cerda OR, Cheverra-Rivera S, Rodríguez-Padilla ME. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. *Rev Enferm IMSS* [Internet]. 2010 [citado el 6 de mayo de 2022];18(3):153–8. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=29763>
3. Acosta Torres J, Morales Viera L, Álvarez Gutiérrez G, Pino Álvarez Y. Síndrome de desgaste profesional en médicos del Hospital Docente Pediátrico Cerro. *Rev habanera cienc médicas* [Internet]. 2019 [citado el 6 de mayo de 2022];18(2):336–45. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2019000200336](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2019000200336)
4. Sarmiento Valverde GS, Hospital Nacional Antonio Lorena. Cuzco, Perú. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz méd* [Internet]. 2019 [citado el 6 de mayo de 2022];19(1):67–72. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011)
5. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” [Internet]. *Medicosypacientes.com*. [citado el 6 de mayo de 2022]. Disponible en:

<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

6. Arias Gallegos WL, Muñoz del Carpio Toia A, Delgado Montesinos Y, Ortiz Puma M, Quispe Villanueva M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2017 [citado el 6 de mayo de 2022];63(249):331–44. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2017000400331](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331)
7. Leonardo-Granados M, Chocó-Cedillos A. Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout en personal de enfermería del Departamento de Medicina Interna del Hospital Roosevelt. *Rev cient (Guatem)* [Internet]. 2018 [citado el 6 de mayo de 2022]; Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-963798>
8. Castro Daza Y, Medina Hernández Z. Clima laboral y el síndrome de burnout en una organización del sector industrial en la ciudad de Cali, Colombia. Universidad Icesi; 2020.
9. Salé Campos DE. Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec - 2018. Universidad César Vallejo; 2018.
10. Morales Rivadeneyra EM. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital de nivel II, Callao. Universidad Privada Norbert Wiener; 2020.
11. Plaza C. Síndrome de Burnout y otros riesgos psicosociales en médicos residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Ana. 2018 Universidad de Cuenca. Ecuador 2018 (Tesis maestría) Disponible de:

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29454/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf>

12. Salgado, J., y Lería, F. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 06-16. 2020  
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4386>
13. Acosta R, N. El síndrome de burnout y su relación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería del Hospital Básico Sigchos en la ciudad de Cotopaxi, Ecuador. Trabajo de grado. Universidad católica de Santiago de guayaquil. 2021.  
<http://201.159.223.180/bitstream/3317/15917/1/T-UCSG-POS-MGSS-292.pdf>
14. Pando E, T; Ruíz M, K J. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral del profesional de enfermería servicio adultos varones Hospital Militar Central, Lima, 2021. Trabajo de grado. Universidad Autonoma de ICA, 2021.  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1621>
15. Franco P, A M y Tello O, K I. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en profesionales de salud del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión de la Región Callao en contexto COVID-19, 2020. Trabajo de grado. Universidad Cesar Vallejo. 2021.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61110/Franco\\_PA\\_M-Tello\\_OKI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61110/Franco_PA_M-Tello_OKI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Quinto G, N y Viera E, J. Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en tiempos de covid-19 en la Clínica Jesús de Norte 2021. Trabajo de grado. Universidad Roosevelt. 2021.  
<https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/897/TESIS%20NELLY%20-%20YENNY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Čubrilo M, Urek R, Turek S. Burnout syndrome: assessment of a stressful job among intensive care staff. *Collegium Antropologicum*. 2016; 30(1): p. 131-135.
18. Jofré A, V., & Valenzuela S, S. Burnout en personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos. 2015. Aquichan.
19. Bianchini M, M. El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. 2015. *Medicina Legal de Costa Rica*, 189-192
20. Vilorio M, H. y Paredes S, M. Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad 2016. *Educere*, 29-36.
21. OIT. Estrés en el trabajo: un reto colectivo (1ra ed.). España: Organización Internacional del Trabajo. 2016 ISBN: 978-92-2-330641-0.
22. Vásquez C. Loli A. Navarro V. Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector salud de Lima metropolitana. *Rev. Peruana de investigación en psicología* 2020 Vol.23 Disponible en: [//doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233](https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233)
23. Cárdenas M. Franco G. Riega P. síndrome de burnout y calidad de vida de las enfermeras *Rev. España Med.* 2019 vol. 80 P. 281
24. Arce C. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del profesional asistencial del hospital distrital Santa Isabel [Tesis para obtener el grado de maestra en Gestión de los servicios de la salud]. Lima, Perú Universidad cesar Vallejo 2019 Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44545>
25. Gómez M. Síndrome de burnout en enfermeras [Internet] 2020 Oct. [citado 2022 May 24]; 3 (10) Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043566>

26. Jokinen, E. y Heiskanen, T. Is the measured good quality of working life equivalent to a strategically strong HRM system? *Procedia-social and behavioral sciences*, 2015. 81, 131- 141. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.401>
27. Temkin, B., Cruz Ibarra, J., Temkin, B., y Cruz Ibarra, J. Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: El caso de México. *Estudios sociológicos*, 36(108), 507–538. 2018. <https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>
28. Grote, G. y Guest, D. The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 2017. 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
29. Pérez, D., Peralta, J. y Fernández, P. Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 2014. 13(2), 541-551. <https://doi.org/10.11144/Javeriana>.
30. Hernández, I., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M. y Juárez, C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en 37 hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud pública de México*, 2017. 59(2). <https://doi.org/10.21149/7758>
31. Peralta, A., y Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum*, 22(2), 42-58. <https://doi.org/10.4067/S071823762007000200004>
32. Abedi R, Talebi F, Abedi E, Nateghi S, Khedmat L, Amini F, Moshfeghi S y Effatpanah M. Burnout Among Nursing Staff in Ziaeeian Hospital. Iran 2019 [Internet] [citado 20 de noviembre del 2022]. Disponible de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6511368/>
33. Lucid. La realización personal. [Internet] 2018 [citado 20 de noviembre del 2022]. Disponible de: <http://articulos.corentt.com/la-realizacionpersonal/>

34. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Rev. Pensamiento & Gestión, [Internet] 2018 [citado 20 de noviembre del 2022] 45(1), pp. 58-81. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
35. Alalú L. La importancia de la calidad de vida en el trabajo. Corresponsables fundación Colombia. [Internet] 2016 [citado 20 de noviembre del 2022] Disponible en: <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-lacalidad-de-vida-en-el-trabajo>
36. Vázquez F. La importancia de percibir el apoyo del jefe. Soluciones integrales en Workplace, Retail, Educación y Hospitality | 3g office. [Internet] 2016 [citado 20 de noviembre del 2022] Disponible en: <https://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-deljefe/>
37. Randstad La importancia de tener una buena relación con tu responsable. [Internet] 2017 [citado 20 de noviembre del 2022] Disponible 66 en: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-detener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/>
38. Neill D, Suárez L. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. 1º edición. Ecuador: Editorial UTMACH;2018. 127 p. ISBN: 978-9942-24-093-4.
39. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. Metodología de la investigación. Sexta ed. México: McGraw; 2014. 850 p. ISBN: 9789701057537
40. Técnicas de investigación. Investigación correlacional. [Internet]. [Consultado 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacion-correlacional/>
41. QuestionPro. Diseño de investigación. Elementos y características. [Internet]. [Consultado 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/disenio-de-investigacion/>

42. Editorial Etecé. Técnicas de investigación. [Internet]. [Consultado 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>
43. Aguirre E. El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2018. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [citado 20 de noviembre del 2022]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre\\_S.pdf?sequence=1#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,po ne%20en%20riesgo%20su%20vida.](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29259/Aguirre_S.pdf?sequence=1#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20fue,po ne%20en%20riesgo%20su%20vida.)
44. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica san miguel arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. [Tesis de titulación] Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021 [citado 20 de noviembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en el personal de enfermería del Servicio De Emergencia de un Hospital Público, Lima 2023

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo el Síndrome de Burnout influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público, Lima 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento emocional influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería? ¿Cómo el Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería? ¿Cómo el Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de realización personal influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar como el Síndrome de Burnout influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería</p> <p><b>Objetivos específicos</b> -Describir como el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento emocional influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería -Identificar como el Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería -Establecer como el Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de realización personal influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería <b>H<sub>0</sub></b> No existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H<sub>1</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Agotamiento emocional y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería. <b>H<sub>1</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Despersonalización y la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería. <b>H<sub>1</sub></b>-Existe relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout en su dimensión Falta de realización personal influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería</p>	<p><b>Variable 1:</b> Síndrome de Burnout</p> <p><b>Dimensiones:</b> Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización personal</p> <p><b>Variable 2:</b> Calidad de Vida profesional</p> <p><b>Dimensiones:</b> Apoyo directo Motivación intrínseca Carga laboral</p>	<p><b>Método:</b> Es hipotético-deductivo, este propone estudiar los fenómenos de lo general a lo particular. <b>Enfoque:</b> Es cuantitativo, por la naturaleza de sus variables, ya que lo que se busca es la medición objetiva de las mismas. <b>Tipo de investigación</b> Es aplicada que tiene por objetivo resolver un determinado problema. <b>Diseño:</b> es no experimental el mismo busca dar respuesta a los problemas de investigación solo a través de la observación sin intervenir; de corte transversal <b>Población.</b> Es 90 profesionales de enfermería.</p>

## ANEXO 2. INSTRUMENTOS

### Variable 1: Síndrome de Burnout/ Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

A continuación, le presentamos el siguiente cuestionario para que pueda responder de acuerdo a su situación, le recuerdo que aquí no hay respuestas correctas o incorrectas

Escala valorativa: - Siempre (5) - Casi Siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1)

N°	<b>Cansancio Emocional</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>01</b>	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
<b>02</b>	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
<b>03</b>	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
<b>04</b>	Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
<b>05</b>	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.					
<b>06</b>	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
<b>07</b>	Me siento frustrado en mi trabajo					
<b>08</b>	Siento que tratar todo el día con personas me cansa					
<b>09</b>	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
<b>Despersonalización</b>						
<b>10</b>	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo Emocionalmente					
<b>11</b>	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.					
<b>12</b>	Siento que me he hecho más duro con la gente					
<b>13</b>	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					
<b>14</b>	Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales.					
<b>Realización personal</b>						
<b>15</b>	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.					
<b>16</b>	Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo					
<b>17</b>	Me siento con mucha energía en mi trabajo					

<b>18</b>	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
<b>19</b>	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
<b>20</b>	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
<b>21</b>	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.					
<b>22</b>	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

## Variable 2: Calidad de vida laboral

A continuación, le presentamos el siguiente cuestionario para que pueda responder de acuerdo a su situación, le recuerdo que aquí no hay respuestas correctas o incorrectas

Escala valorativa: - Nada (1) - Algo (2) - Bastante (3) - Mucho (4)

	<b>Aspecto emocional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>Apoyo directivo</b>				
<b>01</b>	Apoyo de mis compañeros				
<b>02</b>	Satisfacción con el sueldo				
<b>03</b>	Posibilidad de promoción				
<b>04</b>	Apoyo de mis jefes				
<b>05</b>	La institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
<b>06</b>	Posibilidad de ser creativo				
<b>07</b>	7 Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
<b>08</b>	8 Tengo autonomía o libertad de decisión				
<b>09</b>	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
<b>10</b>	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
<b>11</b>	Reconocimiento de mi esfuerzo				
<b>12</b>	Variedad de mi trabajo				
	<b>Motivación intrínseca</b>				
<b>13</b>	Motivación (ganas de esforzarme)				
<b>14</b>	Satisfacción con el tipo de trabajo				
<b>15</b>	Ganas de ser creativo				
<b>16</b>	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
<b>17</b>	Calidad de vida de mi trabajo				
<b>18</b>	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
<b>19</b>	Estoy capacitado para hacer mi trabajo				
<b>20</b>	Lo que tengo que hacer queda claro				
<b>21</b>	Me siento orgulloso de mi trabajo				
<b>22</b>	Apoyo de mi familia				
<b>23</b>	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				

	<b>Carga laboral</b>				
<b>24</b>	Cantidad de trabajo que tengo				
<b>25</b>	Desconecto al acabar la jornada laboral				
<b>26</b>	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
<b>27</b>	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
<b>28</b>	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
<b>29</b>	Interrupción molestas				
<b>30</b>	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
<b>31</b>	Estrés (esfuerzo emocional)				
<b>32</b>	Falta de tiempo para mi vida personal				
<b>33</b>	Incomodidad física en el trabajo				
<b>34</b>	Carga de responsabilidad				
<b>35</b>	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				

## ANEXO 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea 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, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** Síndrome de Burnout influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

**Nombre del investigador principal:**

**Propósito del estudio:** Determinar como el Síndrome de Burnout influye en la Calidad de Vida profesional del personal de enfermería

**Participantes:** Enfermeros.

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

**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.

**Remuneración por participar:** Ninguna es voluntaria.

**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:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la 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 el correo electrónico: .....

## **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mérito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

---

Firma