



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

**Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de
un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Jaqueli Centeno Tovar

ORCID: 0000-00020-0469-9395

ASESORA:

Mg. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat

ORCID: 0000-0002-1421-4275

Línea de investigación:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgos de la salud

Ciudad de Lima - Perú

2020

Dedicatoria

A Dios, porque siempre está conmigo, ayudándome y guiando mis pasos, brindándome vida y salud.

A mis padres, ejemplos de superación y sacrificio, quienes me enseñaron a valorar lo que tengo, forjando en mí el deseo de superación en la vida.

Agradecimientos

A la Lic. Luz Carbonero Palomino, Jefa del servicio de enfermería de emergencias y urgencias del Hospital de Emergencias Pediátricas, por brindarme las facilidades y apoyo para la aplicación del instrumento.

A la Mg. Cristina Ruiz Quilcat, por su asesoría, orientación y guía, desde la elaboración del proyecto hasta la culminación de la investigación.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Jaqueli Centeno Tovar, cuyo título es: "Condiciones laborales psicosociales y síndrome de burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 dieciseis.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de enero del 2020



Mgtr. Noemi Teresa Julca Vera
PRESIDENTE

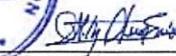


Mgtr. Jimmy Orihuela Salazar
SECRETARIO



Mgtr. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat

VOCAL

Elaboro

Dirección de Investigación

Revisó




Responsable del SGC




Aprobó

Vicerrectorado de Investigación

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Centeno Tovar, Jaqueli, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 71541170, con la tesis titulada “Condiciones laborales psicosociales y su relación con el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de enero del 2020.



Br. Centeno Tovar, Jaqueli
DNI N° 71541170

Presentación

Señores integrantes del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima Este. En conformidad con las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de maestra en Gestión de los servicios de la salud, expongo la siguiente tesis nombrada “Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019”. El propósito del presente estudio fue determinar la relación entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas Lima -2019. Esta investigación, está fraccionada en seis apartados: El primer capítulo, incluye la introducción que contiene: las referencias, el fundamento científico (dimensiones e indicadores), la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo describe al tipo y diseño del estudio, la operacionalización de variables, la población y muestra, técnicas e herramientas de recogida de datos, validez y confiabilidad, procedimientos, las técnicas de análisis de datos y los aspectos moralistas. El tercer capítulo presenta los resultados descriptivos y la prueba de hipótesis. En el cuarto capítulo se debaten los resultados encontrados. El quinto capítulo muestra las conclusiones del estudio. El sexto capítulo expresa las recomendaciones y en último lugar las referencias bibliográficas y los anexos oportunos.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de aprobación de la tesis	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	24
2.1 Tipo y diseño de investigación	24
2.2 Operacionalización de variables	24
2.3 Población, Muestra y muestreo	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
2.5 Procedimiento	29
2.6 Método de análisis de datos	30
2.7 Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia.

Anexo N°2-A: Instrumentos para la recolección de datos.

Cuestionario de Condiciones laborales psicosociales

Anexo N°2-B: Instrumentos para la recolección de datos.

Cuestionario MBI - HSS

Anexo N°3: Consentimiento Informado

Anexo N°4: Percentiles-SPSS

Anexo N°5: Certificados de contenido

Anexo N°6: Base de datos - Prueba Piloto

Anexo N°7: Base de datos

Anexo N°8: Confiabilidad del instrumento

Anexo N°9: Carta de presentación.

Anexo N°10: Artículo Científico

Anexo N°11: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico

Anexo N°12: Acta de aprobación de originalidad de tesis

Anexo N°13: Autorización de Publicación

Anexo N°14: Dictamen Final

Anexo N°15: Autorización de la versión final del trabajo de investigación

Índice de Tablas

	Pág.	
Tabla N° 1	Operacionalización de la variable condiciones laborales	25
Tabla N°2	Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout	26
Tabla N°3	Escala de valores para el instrumento de condiciones psicosociales laborales	28
Tabla N°4	Escala de medición de las dimensiones del Síndrome de Burnout	28
Tabla N°5	Medición del Síndrome de Burnout	29
Tabla N° 6	Relación de jueces expertos	29
Tabla N°7	Confiabilidad de los instrumentos	29
Tabla N°8	Prueba de normalidad	31
Tabla N°9	Condiciones laborales psicosociales en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019	31
Tabla N°10	Dimensiones de las Condiciones laborales psicosociales en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019	32
Tabla N°11	Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019	33
Tabla N° 12	Condiciones laborales psicosociales y burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019	33
Tabla N°13	Dimensiones de las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019	34
Tabla N°14	Correlación de las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019	37
Tabla N°15	Correlación de las demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019	38
Tabla N°16	Correlación del control y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019	39
Tabla N° 17	Correlación del liderazgo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019	39
Tabla N° 18	Correlación de las recompensas y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019	40

Índice de figuras

	Pág.	
Figura N° 1	Diseño de la investigación	24
Figura N°2	Condiciones laborales psicosociales en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas	31
Figura N°3	Dimensiones de las Condiciones laborales psicosociales en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas	32
Figura N°4	Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas	33
Figura N°5	Condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas	34
Figura N° 6	Demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas	35
Figura N°7	Control y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas	35
Figura N°8	Liderazgo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas	36
Figura N°9	Recompensas y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas	36

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019. Este estudio fue de tipo básica, descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. La muestra constó de 60 licenciados de enfermería del área de emergencias del hospital pediátrico. La técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento contuvo los cuestionarios de características psicosociales de trabajo de Karasek y el MBI-HSS de Maslach y Jackson; estos fueron sometidos a las pruebas de confiabilidad y aprobados por especialistas en el tema. Después de efectuar el análisis estadístico, se evidenció que las condiciones laborales psicosociales tienen correlación positiva moderada con el Síndrome de Burnout (ρ spearman = 0.499). A su vez, se encontró que el 65% de las enfermeras presentan un nivel moderado de condiciones laborales psicosociales y el 58% muestra un nivel medio de Burnout.

Palabras clave: agotamiento psicológico, condiciones de trabajo, efectos psicosociales, enfermería. (Decs)

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between psychosocial work conditions and burnout syndrome in nurses of a pediatric emergency service, Lima -2019. This study was of a basic, descriptive and correlational type with a quantitative, non-experimental and cross-sectional approach. The consisted of 60 nursing graduates from the pediatric hospital emergency area. The technique applied was the survey, the instrument contained the questionnaires of psychosocial characteristics of work, Karasek and Maslach and Jackson (MBI-HSS); These were subjected to reliability tests and approved by specialists in the field. After performing the statistical analysis, it was evidenced that psychosocial working conditions have a moderate positive correlation with the burnout syndrome (ρ spearman = 0.499). In turn, it was found that 65% of nurses have a moderate level of psychosocial working conditions and 58% show an average level of burnout.

Keywords: burnout, working conditions, psychosocial effects, nursing. (Mesh)

I. INTRODUCCIÓN

Desde que el profesional inicia a laborar, se enfrenta con la necesidad de crear condiciones cómodas para cumplir su labor y optimizar su estado de vida. Por eso, las organizaciones deben apreciar el capital humano como una pieza clave, dado que incrementa la eficiencia de la organización; sin embargo, los cambios producidos en el mercado laboral, han dado lugar a que el trabajador este altamente expuesto a distintos tipos de riesgos, los cuales pueden acarrear consecuencias negativas en el estado físico y psicosocial de los empleados. (1)

El Organismo Internacional del Trabajo (OIT), instaura el principio de proteger a los empleados de enfermedades y accidentes laborales; no obstante, más de 2 millones de empleados mueren diariamente por incidentes o males relacionadas con su trabajo; además se reportan alrededor de 374 millones de lesiones no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo, los cuales producen un incremento en la carga económica, que se estima es un 3.94% del Producto Interior Bruto global anual. (2)

En nuestro país, durante el 2011, se suscribió la Ley 29783, con la finalidad de fomentar la previsión de los peligros laborales; estableciendo un compromiso entre los empleadores, los empleados y el Estado. Esta ley establece que el empleador garantice la creación de condiciones que protejan a sus trabajadores; considerando aspectos biosociales. Sin embargo, en el año 2016, el Ministerio de Transporte y Fomento del Empleo, registró 20 876 incidencias relacionados con el trabajo en el país. (3-5) Los accidentes laborales, el estrés, las enfermedades relacionadas con el trabajo, tienen repercusiones para el empleado y su entorno familiar, afectándolo no solo económicamente, sino también en su bienestar físico y emocional.

El estrés laboral es una reacción psicológica causada por las presiones y demandas de los empleadores y clientes; siendo esto, perjudicial para el trabajador, porque si continúa expuesto a la fuente de estrés, se produce el síndrome de agotamiento profesional alterando sus hábitos cotidianos, ocasionando trastornos psíquicos. (6,7)

La Organización mundial de la salud (OMS) ⁽⁸⁾ establece al Síndrome de Burnout, como un componente que altera el bienestar de los habitantes, siendo los profesionales que muestran mayor incidencia aquellos que interactúan a diario con personas, incrementándose en los trabajadores de salud. El área de emergencia, son áreas que pueden causar estrés por diversos motivos; entre ellos, el impacto público de sus actividades, largos tiempos de espera, toma de decisiones importantes y/o vitales, absentismos, escaso tiempo para brindar soporte psicológico. El trabajador que está expuesto a estas situaciones, está predispuesto a sentirse “quemado”, lo que ocasiona alteraciones significativas en el profesional, provocando que la gestión del cuidado del paciente sea deficiente; evidenciado en quejas, baja productividad y deshumanización de la atención. ⁽⁹⁻¹⁰⁾ Estos factores afectan el buen desarrollo de los profesionales, influenciando el funcionamiento de la institución; por lo tanto, es fundamental que la organización se mantenga en alerta ante los factores de riesgo y a su vez, asegure que sus empleados laboren en óptimas condiciones laborales.

Internacionalmente, diversos estudios demuestran altos índices de desgaste profesional, donde los profesionales de enfermería manifiestan signos de fatiga mental, convirtiéndolo en un peligro para toda la población. Estas investigaciones, de tipo cuantitativo, descriptivo transversal, emplearon el instrumento MBI – HSS, con el cual Ortega-Campos, E⁽¹¹⁾, mostró altos niveles de agotamiento, los cuales se asociaron significativamente a la ansiedad y depresión; concluyendo que hay altos índices de agotamiento entre los profesionales de enfermería, siendo los jóvenes los que tienen mayores posibilidades de padecer esta sintomatología. Así mismo el autor Rostamabad, A⁽¹²⁾, encontró que las demandas psicológicas y físicas del trabajo se correlacionaron positivamente con diferentes dimensiones del agotamiento; recomendando intervenciones para reducir las demandas laborales y aumentar el apoyo social, así como el control del trabajo en la prevención del agotamiento entre las enfermeras estudiadas; al igual que lo publicado por Setyowati⁽¹³⁾, el cual concluye que se necesita identificar características sociodemográficas que mejoren el ambiente de trabajo; sin embargo, en México, Miranda-Lara, V⁽¹⁴⁾ descubrió que más del 50% presentaba síntomas de despersonalización y un 93 % manifestaba realización personal deficiente; concluyendo que es prescindible instaurar cursos de reforzamiento dirigidos hacia las enfermeras, permitiendo optimizar su entorno laboral. En cambio, Rivas, E⁽¹⁵⁾ la relacionó con

variables laborales, en el cual obtuvo que el cansancio mental mostró un 56% y la despersonalización un 46%, en el cual concluye, que las condiciones de trabajo, pueden desencadenar situaciones estresantes que generen este síndrome.

Nacionalmente, han realizado estudios donde evidencian el desgaste ocupacional, en el personal de enfermería de áreas crítica. En el 2018, De la Cruz, E⁽¹⁶⁾ realizó una investigación, donde el 55% presentó alteraciones emocionales y el 63% mostró baja realización personal, concluyendo que un 90% presentó un nivel medio del desgaste profesional, en las enfermeras de emergencias, evidenciando el riesgo de acentuar síntomas físicos y emocionales propios del estrés, desequilibrando el bienestar de las enfermeras. Así mismo Farfán, C⁽¹⁷⁾, ejecutó un estudio, donde relacionó la complacencia profesional y el Burnout en las enfermeras, este estudio encontró que el 21.43% se manifiesta insatisfecho laboralmente, además que este síndrome se muestra en un 91% de nivel intermedio; por lo cual concluyó que hay relación entre la complacencia profesional y el burnout.

También se han realizado investigaciones sobre las condiciones de trabajo psicosociales en las enfermeras, asociándolas a diversas variables; entre ellos Ureta, R⁽¹⁸⁾ la asoció con los riesgos laborales, Asencios, L⁽¹⁹⁾ la relacionó con el estado de salud de los profesionales y Grados, G⁽²⁰⁾ la asoció con su entorno laboral; las investigaciones fueron de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal; aplicaron instrumentos que incluyeron ambas variables. El autor Ureta R, encontró que el 52,4% refirió estar expuestos a riesgos psicosociales medios, el 23,8%; a riesgos laborales altos, y el 14,3%; a regulares condiciones de trabajo hospitalario; con lo cual concluyó que hay evidencia para relacionar las condiciones laborales hospitalarias y el peligro profesional a la que se exponen las enfermeras; así mismo Asencios, infiere que hay relación alta entre el ambiente laboral y el estado de salud de las enfermeras; al igual que lo publicado por Grados, el cual evidencia la dependencia entre el entorno de trabajo y el estatus de vida del personal de enfermería.

Las condiciones de trabajo, son los componentes físicos, sociales y administrativos que afectan el lugar donde labora. ⁽⁶⁾ La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ⁽³⁾ las define como los componentes que influyen en la incidencia de peligros que aquejan la seguridad de los empleados.

Chiavenato⁽²¹⁾, determina las condiciones de trabajo; como aquellas situaciones en las que se desenvuelve el empleado, estas situaciones pueden hacer que el ambiente de trabajo, se convierta en agradable o desagradable; ya que la estimulación de los empleados, está influenciada por dos elementos estrechamente vinculados. El primero, es el factor de higiene laboral, que incluyen instalaciones, entorno, condiciones físicas, salarios, beneficios sociales, políticas organizacionales, tipo de liderazgo, entorno de trabajo, normas internas, oportunidades de crecimiento y relaciones interpersonales en el área de trabajo. El segundo, es el aspecto motivacional que indica las características ocupacionales y las acciones asociadas con el puesto, que causan complacencia laboral e incrementan la producción.⁽²²⁾

Según la OIT⁽²³⁾, las condiciones del entorno profesional, son situaciones asociadas a los aspectos físicos, químicos, mecánicos y biológicos que pueden amenazar el entorno del empleado. Desde un aspecto más amplio, se incluyen los elementos relacionados a la sobrecarga mental, debido a la intensidad del trabajo o modelo de la empresa.

Las dimensiones de las condiciones laborales⁽²⁴⁾, están determinadas por el horario de trabajo y descansos; que incluye la cantidad de horas laboradas y las de descanso que posee el profesional durante su día, así como la exigencia de horas extras, la carga laboral dentro y fuera de la institución. Las condiciones materiales de trabajo; incluye equipos y herramientas suficientes para desarrollar las funciones del empleado; así como, las exigencias ergonómicas a las que se expone. Las condiciones psicosociales de trabajo; incluyen las circunstancias adversas del contexto social que enfrenta el empleado, las relaciones sociales y la complacencia laboral desempeñando sus funciones. Y las condiciones de salud; incluye el perfil patológico del empleado y los descansos y/o licencias médicas solicitadas.

Las dimensiones de las condiciones psicosociales, se tornan disfuncionales cuando las exigencias del ambiente laboral y de la institución, provocan peligros psicosociales con efectos negativos en la salud del empleado; así como en la organización, provocando así costes económicos para la empresa; por lo cual se ha considerado cuatro áreas: Demanda de trabajo, control, liderazgo y recompensas.⁽²⁵⁾

La demanda del trabajo, está integrada por características Cuantitativas, que se refiere cuando el tiempo disponible para hacer el trabajo, no es suficiente para completar las tareas, por lo que debe trabajar a un ritmo muy rápido. La carga mental, se vuelve una fuente de riesgo, cuando las tareas requieren esfuerzos significativos de memoria y atención, la información es confusa para hacer el trabajo, o estar bajo la presión del tiempo. Los factores emocionales, implican que el empleado está expuesta a sentimientos, o a una actitud negativa cuando hace su trabajo, este impacto aumenta la probabilidad de transmitir emociones negativas al público y ocultar sus sentimientos mientras hace su trabajo. Las pretensiones de compromiso en el cargo, como inspeccionar al personal, tratar información confidencial, lo que requiere del empleado un gran esfuerzo para conservar el control. El ambiente de trabajo y la carga física que implican las acciones que se desenvuelven, se manifiestan en una fuente de inseguridad donde involucra una dificultad de adaptación que concibe desagrado, agotamiento o inquietud, que aqueja negativamente la ocupación al trabajador. Las jornadas de trabajo, es decir, que los turnos son prolongados sin interrupciones programadas, o se labora durante los días pronosticados para el descanso.

La segunda dimensión, es de control; refiriéndose a las decisiones que el individuo toma sobre circunstancias como el aumento, ritmo, técnica de trabajo, pausas durante el día y períodos de descanso. El control y la autonomía sobre el trabajo, la toma de decisiones y la ordenación del período de trabajo es restringido o nulo. La dimensión de liderazgo y relaciones sociales, representa a las propiedades de la gestión de los dirigentes en concordancia con la organización y retribución del trabajo, resultados, solución de problemas, colaboración, estimulación, sostén y diálogo con los colaboradores. Incluye las relaciones sociales en el trabajo; el cual involucra la dificultad del jefe inmediato a comunicarse y mostrar respeto, así como de alentar la participación de sus empleados; y la relación con los colaboradores, que se establece como las peculiaridades y cualidades de las relaciones entre colegas y el sustento social que reciben donde laboran. La última dimensión, es de recompensas, que se transforma en un componente riesgoso cuando el incentivo que se brinda al trabajador no corresponde con su trabajo y resultado, la paga se retrasa o está por debajo de lo pactado, la organización desatiende el bienestar de los empleados, no se considera el esfuerzo del operario para tener oportunidades de mejora.⁽²⁵⁾

Un ambiente de trabajo saludable, es aquel donde se asegure el estado físico y psicológico de los trabajadores; así como la comodidad de los integrantes de la empresa, un ambiente de trabajo saludable debe tener condiciones ambientales físicas que afecten positivamente todos los sentidos humanos. ⁽²⁶⁾

En las organizaciones de trabajo, los obreros pasan una gran fracción de su existencia, por ello, el trato a los trabajadores en las organizaciones, es un tema de interés social. Una actitud justa y equitativa hacia las condiciones de trabajo abarcan diferentes aspectos: El pago, la oportunidad de satisfacción personal que brinda la organización, alternativas sugeridas para el desarrollo y la carrera, oportunidades de participación y la comodidad en el trabajo, etc. ⁽²⁷⁾

Según Slocum ⁽²⁸⁾, las condiciones laborales inadecuadas, componen un grupo de situaciones estresantes, la temperatura extrema, el bullicio, la inadecuada luminosidad, la irradiación y la polución del aire son sólo unos modelos de situaciones de trabajo, que podrían originar tensión en los trabajadores y reducir la producción.

En el Modelo esfuerzo - recompensa ⁽²⁹⁾, expone que el estrés profesional es consecuencia de la inestabilidad entre los grandes esfuerzos del trabajador y la baja remuneración recibidas y/o el miedo de no recibir ningún estímulo, lo que hace que el empleado se sienta enojado, triste y ansioso, empeorando la función de autorregulación del mismo, los cuales influyen en el empleado una serie de cambios y puede causar riesgos para su salud, así como el desarrollo de enfermedades.

Estudios recientes han descrito seis áreas de la vida laboral que son posibles factores de riesgo de agotamiento, entre ellos están el esfuerzo laboral, supervisión, retribución, sociedad e imparcialidad; al reducir el desajuste entre las personas y las organizaciones en estas seis áreas, se puede crear un lugar de trabajo que promueva la salud. Estas áreas de la vida laboral pueden utilizarse para apoyar el desarrollo de intervenciones que mejoren las condiciones de trabajo; esta visión implica una comprensión más amplia de estas e incluye factores de riesgo potenciales que pueden abordarse con apoyo del liderazgo. Otros autores refieren, que cuanto más positiva es la evaluación general del entorno de trabajo, menor es la gravedad del estrés que sienten los empleados; las variables que explicarían la gravedad del estrés en los trabajadores son: evaluación de las áreas de carga de trabajo, pagos, y la sensación de inseguridad en su trabajo. ⁽³⁰⁻³¹⁾

La disminución de los posibles efectos negativos de las condiciones laborales críticas, puede considerarse como un enfoque preventivo que garantiza la salud en el lugar de trabajo. Este enfoque se puede encontrar en modelos recientes de evaluación de riesgos psicosociales, donde los elementos inseguros y sus efectos nocivos deben evaluarse y modificarse según sea necesario.⁽³²⁾

El burnout, es una manera inadecuada de combatir la ansiedad crónica, cuyas características primordiales son: el colapso psicológico, la despersonalización y la construcción propia inadecuada⁽³³⁾. Para Gil-Monte⁽³⁴⁾ es una reacción ante el estrés laboral crónico, el cual reside en actitud y emociones nocivas en su entorno laboral, en su rol profesional, y también por un sentimiento de agotamiento.

Algunos factores de riesgo, que predisponen a una persona al progreso del síndrome de agotamiento;⁽³⁵⁾ son los componentes personales, como el género, variables familiares, la personalidad (por ejemplo, individuos competitivos, impacientes y perfeccionistas). La falta de entrenamiento; teoría excesiva, poco tiempo para practicar e inadecuada metodología para entender las emociones. Los factores profesionales, entorno físico inadecuado, entorno humano, bajos salarios, exceso de labores y deficiente trabajo en equipo; los sociales; la obligación de ser un trabajador prestigioso, tener un alto estatus social, económico y familiar.

Maslach y Jackson,⁽³⁶⁾ lo conceptualiza en tres dimensiones:

1. El Agotamiento Emocional, las personas llegan a sentirse agotadas e incapaces de recuperarse; al despertar, no tienen suficiente energía para nuevos proyectos, ya que sienten que no han dormido; manifestando los primeros síntomas estresantes.⁽³⁷⁾

2. La despersonalización, describe la generación de condiciones negativas hacia los pacientes y su entorno; conduciendo a problemas con sus compañeros de trabajo e incomunicación. La forma de tratar a los demás, se asienta en generalidades y reprobaciones, en tentativa de evadir algún enfoque tedioso.⁽³⁸⁾ Esta dimensión se refiere a establecer una distancia entre ellos y aquellos que reciben servicios, ignorando las caracteres y carencias de las personas.⁽³⁹⁾

3. Falta de Realización Personal, indica que el empleado, normalmente no consigue éxito laboral, autocalificándose negativamente; lo que resulta en dificultades en su rendimiento, disminuyendo sus habilidades en el trabajo. ⁽⁴⁰⁾ Es decir, los trabajadores creen que no funcionan tan bien como al principio, lo que hace que una persona se sienta ineficaz, refuerza la sensación de insuficiencia y que cada plan sea angustioso. ⁽⁴¹⁾

El estrés es la inestabilidad percibida entre las demandas y la respuesta. Cuando una situación se percibe estresante, brotan habilidades de resistencia, las cuales manejan la réplica a estas circunstancias, eliminando las discrepancias entre necesidades y recursos, ya que la relación diaria del profesional con el entorno, seguirá siendo una fuente de estrés, la situación debe dejarse y vivir como tal. De lo contrario, esto conduciría a la ruptura de las relaciones interpersonales con los que reciben el servicio, causando una sensación de falta de satisfacción personal, lo que conduciría a la despersonalización como un tipo de resistencia, que son elementos designados para la instauración del agotamiento. Si los rectores permanecen y la situación estresante no se resuelve, tendrá secuelas negativas para el individuo. ⁽⁴²⁾

La dependencia del personal de enfermería y el Burnout, se debe comprender como la réplica a la tensión laboral crónica, que se origina cuando las habilidades de resistencia fracasan. El estrés percibido y sus efectos a largo plazo pueden provocar alteraciones nocivas para la salud del profesional y para la organización. El personal de enfermería, en su quehacer diario, desarrolla distintas formas de estrés, que alteran su salud y provocan trastornos en todas sus dimensiones, llegando a manifestar síntomas del Síndrome de Burnout; no obstante, no todos lo desarrollan, ya que algunos cuentan con recursos, que les permite adecuarse, impidiendo el desarrollo de la misma y manteniendo adecuadamente su salud. ⁽⁴³⁾

El síndrome de agotamiento en trabajadores sanitarios, se origina por una mezcla de elementos físicos y psicosociales; estresores, tales como: déficit de personal, excesivo trabajo, tratar con pacientes o familiares conflictivos, trato continuo con el sufrimiento, padecimiento y, a veces la muerte. Esto implica problemas y tergiversación de roles, falta de independencia y mando en la toma de decisiones, cambios científicos, etc. ⁽⁴⁴⁾

El inventario MBI, es un instrumento para calcular la presencia del síndrome de quemados en el centro laboral; el cual se sigue comprobado continuamente en su distribución. Se plantea al sujeto, distintas declaraciones de emociones e inclinaciones relacionadas a su centro laboral. En su creación, en 1981, constaba de 25 Ítems divididos en cuatro dimensiones; evaluando las respuestas en términos de intensidad y frecuencia; desde 1986, solo se evalúa por frecuencia, constituido por 22 ítems, clasificados con la progresión de Likert. ⁽⁴⁵⁾

Actualmente, presenta 3 versiones:

- MBI – HSS (MBI – Human Services Survey); encaminado a trabajadores de salud. al inicio se destinaba sólo a trabajadores dedicados a labores con contacto con personas, como profesores, asistentes sociales, etc.
- MBI – GS (MBI – General Survey); se utiliza en empleados de distintas profesiones.
- MBI – SS (MBI – Student Survey); se aplica en alumnos de pregrado. ⁽⁴⁶⁾

El cuestionario MBI – GS, se aplica en 10 minutos aproximadamente y mide tres características; el agotamiento emocional, contiene 9 preguntas, con una puntuación máxima de 54 y explora la extenuación emocional, es decir, cuanto mayor sea el puntaje, mayor será la extenuación. Despersonalización; contiene 5 preguntas, tiene una calificación máxima de 30, examina el nivel de despersonalización al que se somete el sujeto. Los resultados son rectamente correspondientes: cuanto más alto sea el puntaje, más será la afectación. Realización personal; contiene 8 preguntas y obtiene una puntuación máxima de 48; examina el nivel de la insatisfacción laboral y los logros personales. La evaluación es contrariamente proporcionada, por lo cual, cuanto menor es la calificación, mayor afectación del sujeto explorado. ⁽⁴⁷⁾

Las indagaciones sobre el síndrome de agotamiento se han basado, en comprobar si se presenta o no el síndrome en algunas profesiones; hay estudios que, además buscan relacionarlo con variables sociodemográficas, y otros que examinan las condiciones de la organización y su correspondencia con este síndrome, el cual incluyen la cantidad de pacientes; sobrecarga de trabajo, presión laboral, antigüedad, horarios de trabajo, inseguridad laboral, entre otros. ⁽⁴⁸⁾

El Burnout y las condiciones de trabajo psicosociales, se han analizado ampliamente por separado en diferentes áreas, pero juntas, hay pocos precedentes, es por ello que este estudio, buscó dar respuesta al siguiente problema general:

¿Cuál es la relación entre las condiciones psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas?

Con el propósito de guiar la investigación, se formularon cuatro problemas específicos:

¿Cuál es la relación entre las demandas de trabajo, el control, el liderazgo y las recompensas con el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas?

Esta investigación, se justificó teóricamente, ya que se generó conocimiento de tipo teórico-científico, para el entendimiento de las variables; el cual estará a disposición de los futuros investigadores, teniendo un impacto significativo, ya que estos datos servirán para apoyar y/o fortalecer teorías, sobre el Síndrome de Burnout en enfermeras que laboren con población infantil y las condiciones de trabajo que se ofrecen en las entidades de salud de la nación.

Incluye una justificación práctica, ya que mediante el análisis de los resultados, aporta conclusiones y recomendaciones, que se enviarán al departamento de enfermería, la jefatura de enfermería del servicio de emergencias; así como al área de gestión del capital humano del hospital, para buscar alternativas de solución, capacitaciones, reuniones con un coach periódicamente, aplicación de programas que incluyan manejo del estrés y técnicas de relajación, para potenciar el recurso humano del hospital.

Socialmente, la investigación aporta información relevante sobre un tema de interés público, el Síndrome de Burnout, ya que cada año, se reportan cifras alarmantes, ya no solo en el sector salud, sino también en educación, administración, entre otros, habiéndosele catalogada como una enfermedad consecuente del ámbito laboral, existen distintas instituciones interesadas en conocer las dimensiones más afectadas por este síndrome y así disminuir gastos, consecuentes de la misma.

Por todo esto, el objetivo general de este estudio fue establecer la dependencia entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout de las enfermeras de un

servicio de emergencias pediátricas; para entender adecuadamente las variables , se planteó metas específicas, los cuales fueron comprobar la relación entre la demanda de trabajo, el control, el liderazgo y las recompensas con el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas; con lo que se proyectó la hipótesis de que existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas; siendo las hipótesis específicas que se evidencia relación estadísticamente significativa entre la demanda de trabajo, el control, el liderazgo y las recompensas con el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental y de corte transversal, donde se recogió la información en un tiempo concreto a través de la observación y descripción de los sucesos en su entorno original, sin influenciar a los sujetos de estudio, para posteriormente contrastar la hipótesis con la evidencia numérica y el análisis estadístico, aplicando el diseño correlacional, pues se asociaron ambas variables, con el fin de conocer la relación, de ambas nociones. ⁽⁴⁹⁾

El planteamiento del estudio se pauta a continuación:

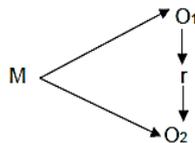


Figura N°1 Diseño de la investigación

Dónde:

M: Enfermeros de un servicio de emergencias pediátricas

O₁: Condiciones laborales psicosociales

O₂: Síndrome de Burnout

r: Representa a la dependencia existente entre las variables

2.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Condiciones laborales psicosociales

Son elementos que intervienen en el bienestar físico e intelectual de los profesionales. ⁽³⁶⁾

Variable 2: Síndrome de Burnout

Es la reacción excesiva a la tensión producida en su entorno, que se identifica por sentimientos de colapso emocional, contiguo con una impresión de frustración y fracaso ⁽⁶⁾

Tabla N°1 Operacionalización de variable condiciones psicosociales laborales.

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable y Escala de medición	Categorías
Condiciones psicosociales laborales	Son elementos que repercuten sobre el bienestar físico y mental del potencial humano. ⁽⁴⁹⁾	Demandas de trabajo	-Cantidad	1	Tipo de variable: Cualitativo	Débil: 7-16 Moderado: 17-26 Fuerte: 27-35
			-Carga intelectual	2		
			-Emocionales	3		
			-Requerimientos de compromiso en el cargo	4		
			-Ambientales y de esfuerzo corporal	5		
			-Jornada de faena	6		
			-Consistencia del rol	7		
		Control	-Control e independencia sobre el trabajo.	8	Escala de medición: Ordinal	Débil: 8-18 Moderado: 19-29 Fuerte: 30-40
			-Oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas.	9-12 13		
			-Colaboración y Manejo del cambio. -Claridad de rol.	14-15		
		Liderazgo	-Relaciones sociales laborales.	17,22,23	Débil: 8-18 Moderado: 19-29 Fuerte: 30-40	
			-Relaciones interpersonales.	16,18-21		
		Recompensas.	-Recompensas originarias de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	24-29	Débil: 6-13 Moderado: 14-22 Fuerte: 23-30 Categoría global: Débil: 29-67 Moderado: 68 – 106 Fuerte: 107 – 145	

Fuente: Modelo de Karasek- adaptado por Portilla,2017⁽²⁵⁾

Tabla N°2 Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable y Escala de medición	Categorías	
Síndrome de Burnout	Es una réplica a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde el exceso de relación con los individuos receptores de servicios produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas. ⁽³⁵⁾	Agotamiento emocional.	-Sobrecarga emocional. -Agotamiento Físico.	1-3,6,8 13,14, 16, 20	Tipo de variable: Cualitativo.	Bajo: 0-16 Medio: 17 - 26 Alto: 27-54	
		Despersonalización	-Desinterés. -Actitud negativa hacia el paciente. - Irritabilidad.	5,10 11,15 22		Escala de medición: Ordinal	Bajo: 0-8 Medio: 09-13 Alto: 14-30
		Realización Personal.	-Competencia y Consecución de logros. -Baja autoestima.	4,7,9,12,17 18,19, y 21			Bajo: 37-48 Medio: 31-36 Alto: 0- 30
Categoría global: Bajo: <57 Medio: 58-67 Alto: >68							

Fuente: MBI- HSS. Adaptado de Gil-Monte, P. 2017⁽⁵⁰⁾

2.3 Población, muestra y muestreo

El total de licenciados de enfermería, del servicio de emergencias de un Hospital Público Pediátrico, son 60 profesionales, que incluye a los servicios de Tópico de enfermería, Observación I y II, Transporte asistido, Unidad de referencias y contra referencias, tomografía e inmunizaciones. Se administró el muestreo no probabilístico, puesto que no se seleccionaron al azar.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se empleó fue la encuesta, ya que se recogió los datos por medio de un instrumento que incluye las dos variables, con alternativas de respuesta policotómicas, con lo que se conoció la opinión de los participantes, y se logró estandarizar y unificar la información. ⁽⁵¹⁻⁵²⁾

Instrumento 1: Condiciones laborales psicosociales

Ficha técnica

Instrumento: Cuestionario de condiciones laborales psicosociales.

Tipo: Cuestionario

Autor: Karasek, 1990

Adaptado: Portilla, N. 2017

Aplicación: Directa

Objetivo: Detectar la repercusión de las condiciones laborales psicosociales

Duración: 12 minutos

Estructura: La progresión se constituye de 29 preguntas, con 05 opciones de respuestas:
Totalmente en desacuerdo: 1, En desacuerdo: 2, En desacuerdo:3, De acuerdo: 4
Completamente de acuerdo:5

Niveles y rango:

Tabla N°3 Escala de medición de la variable condiciones psicosociales laborales

	Débil	Moderado	Fuerte
Demandas de trabajo	7-16	17-26	27-35
Control	8-18	19-29	30-40
Liderazgo	8-18	19-29	30-40
Recompensas.	6-13	14-22	23-30
Condiciones psicosociales	29-67	68-106	107-145

Fuente: Adaptado por Portilla, N.2017⁽²⁵⁾

Instrumento 2: Síndrome de Burnout

Ficha técnica

Instrumento: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS) ⁽⁴⁷⁾

Tipo: Cuestionario

Autor: Maslach y Jackson (1981)

Adaptado: Gil-Monte P, Viotti S, Converso D 2017

Aplicación: Directa

Objetivo: Detectar las repercusiones de síndrome de desgaste profesional.

Duración: 12 minutos.

Estructura: Contiene 22 preguntas, con 06 opciones de respuestas: nunca:0, pocas veces al año:1, una vez al mes:2, unas pocas veces al mes:3, una vez a la semana:4, pocas veces a la semana:5, todos los días:6.

Niveles y rango:

Tabla N°4: Escala de medición de las dimensiones del Síndrome de Burnout

Puntuaciones para las dimensiones de Síndrome de Burnout			
Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	0-16	17-26	27-54
Despersonalización	0-8	9-13	14-30
Realización personal	37-48	31-36	0-30

Fuente: Maslach y Jackson ⁽⁴⁷⁾

En la valoración global de Burnout, se considera el desgaste emocional y la despersonalización contrariamente a la realización personal. Para calcular esta variable, se manejó los percentiles estipulados en el manual MBI ⁽⁵³⁾:

Tabla N°5 Medición del Síndrome de Burnout

Niveles	Percentiles	Valores
Bajo	<25	<57
Medio	50-75	58-67
Alto	>75	>68

Fuente: elaboración propia

La validez del instrumento, se describe como la medida que la herramienta efectivamente calcule lo que proyecta evaluar ⁽⁵⁴⁾, por ello se efectuó la revalidación del contenido, ya que se han adecuados para su aplicación este estudio.

Tabla N°6 Relación de jueces expertos

Juez experto	Grado académico	Resultado
Cristina Ruiz Quilcat	Magister	Aplicable
Mileva Valenzuela Matamoros	Magister	Aplicable
Rommel Lizandro Crispin	Doctor	Aplicable

Fuente: Certificado de validez de los instrumentos (Anexo 4)

Con el fin de verificar la confiabilidad de las herramientas, se ejecutó un ensayo piloto a 30 enfermeros de peculiaridades equivalentes a la población de estudio; a estos datos se aplicó el alfa de Cronbach, obteniendo buena y muy buena confiabilidad respectivamente.

Tabla N°7 Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Ítems
Condiciones laborales psicosociales	0.877	29
Síndrome de Burnout	0.911	22

Fuente: Elaboración propia (Anexo 5)

2.5 Procedimientos

La aplicación del instrumento, se inició exponiendo los objetivos de la investigación, presentando el consentimiento informado y dando las instrucciones del llenado del instrumento, en un tiempo de respuesta de 30 minutos aproximadamente.

2.6 Métodos de análisis de datos

Se organizó una base de información, con ayuda del software Excel 2016 y SPSS versión 25, donde se procesó la información en tablas cruzadas, frecuencias, porcentajes y gráficos de barras, con lo que se analizó e interpretó los datos contrastándose con las referencias teóricas; se administró la prueba de normalidad para verificar la distribución de los datos y la aplicación de pruebas no paramétricas, para ello se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por ser la muestra $n > 30$; y para contrastar la hipótesis, se empleó el Rho de Spearman, evidenciando estadísticamente la correlación entre ambas variables.

2.7 Aspectos éticos.

El instrumento, se aplicó con el permiso de la jefa de servicio, y jefa de departamento; sin embargo, el nombre de la institución quedara en privado por previo acuerdo; se aplicó el consentimiento informado (Anexo N°3); para proteger la intimidad de la investigación, las encuestas se codificaron para que no coincidan entre sí, a su vez la identidad de los participantes está protegida de acuerdo a los principios éticos: autonomía, los participantes en el estudio tuvieron libertad y derecho de participar o no, en el estudio; beneficencia, una vez que se complete la investigación, los resultados serán expuestos a las autoridades, para que adopten estrategias y medidas de mejora, como las capacitaciones, avalando su entereza física y psicosocial; justicia, todos los participantes del estudio tuvieron el mismo derecho a participar en el estudio sin discriminación, realizándose con total transparencia; no maleficencia, el mandamiento de Hipócrates, estipula: "No causar daño al participante".

III. Resultados

Prueba de Normalidad

Hipótesis de normalidad

H₀: Los datos de estudio presentan una distribución normal.

H₁: Los datos de estudio no presentan una distribución normal.

Regla de arbitraje:

$p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula

$p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta H₁

Tabla N°8 Prueba de Normalidad

Kolmogorov-Smirnov^a	Estadístico	gl	sig.
Condiciones laborales psicosociales	,389	60	,000
Síndrome de Burnout	,357	60	,000

Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Se administró el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra de estudio es mayor de 30 personas; obteniéndose un valor de $p < 0.05$; con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la información no procede de una distribución normal, justificándose el empleo del estadístico no paramétrico.

Tabla N°9 Condiciones laborales psicosociales en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima-2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Débil	2	3.3%
Moderado	39	65%
Fuerte	19	31.7%
Total	60	100,0%

Fuente: Elaboración propia

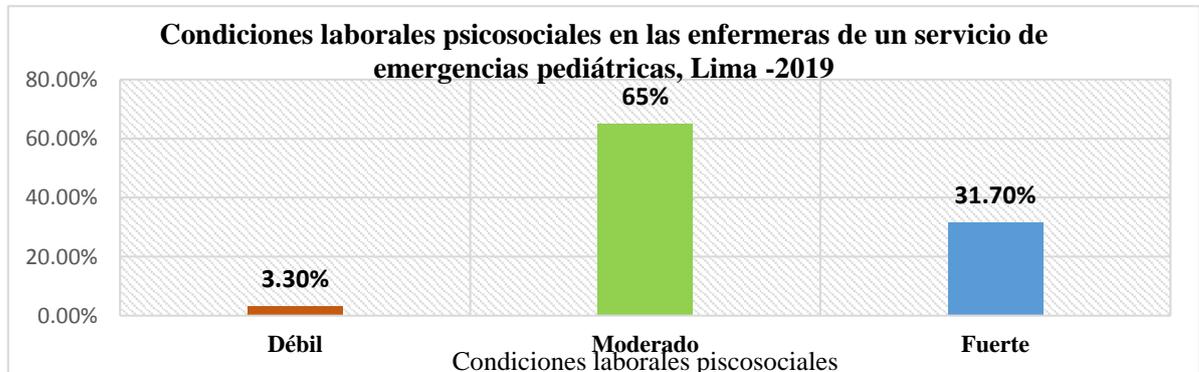


Figura N°2 Condiciones laborales psicosociales en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

Interpretación: En la Tabla N°9 y figura N°2, se evidencia que el 3.3% presenta condiciones laborales psicosociales débiles, el 65% nivel moderado y un 31.7% un nivel fuerte.

Tabla N°10 Dimensiones de las Condiciones laborales psicosociales en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

		Recuento	%
D1: Demandas De Trabajo	Débil	2	3.3
	Moderada	19	31.7
	Fuerte	39	65
D2: Control	Débil	2	3.3
	Moderada	37	61.7
	Fuerte	21	35
D3: Liderazgo	Débil	2	3.3
	Moderada	54	90
	Fuerte	4	6.7
D4: Recompensas	Débil	2	3.3
	Moderada	28	46.7
	Fuerte	30	50

Fuente: Elaboración propia

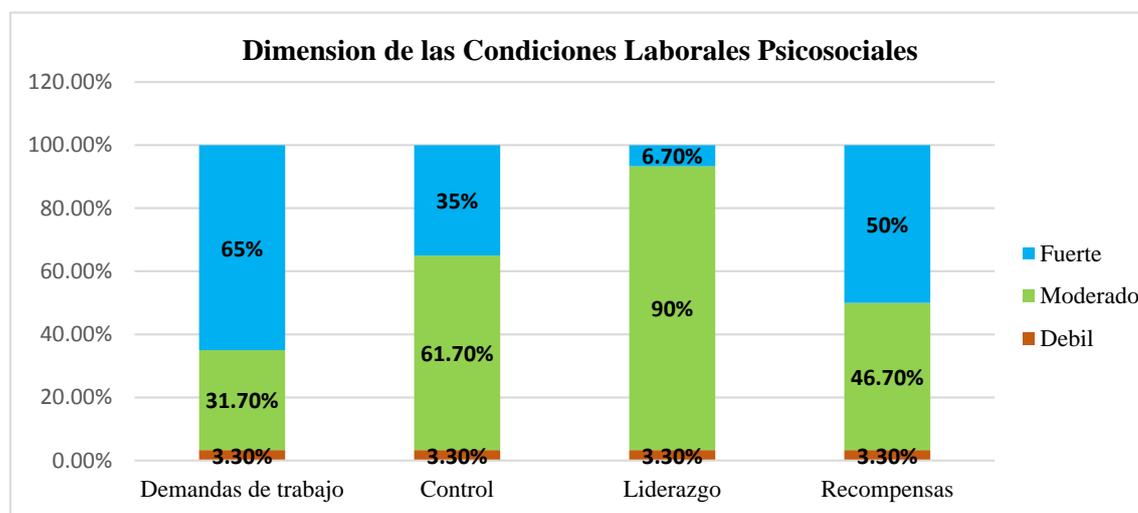


Figura N°3 Dimensiones de las Condiciones laborales psicosociales en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas

Interpretación: En la tabla N°10 y Figura N°3, se aprecia en las demandas de trabajo un 3.3% de débil Condiciones laborales Psicosociales, 31.7% de condiciones moderadas y 65% de Fuertes. En la dimensión de control el 3.3% presenta condiciones débiles, 61.7% manifiesta condiciones moderadas y el 35% fuertes condiciones. En la dimensión de Liderazgo, el 3.3% presenta condiciones débiles, el 90% de condiciones moderadas y 6.7%

fuertes y en la dimensión de Recompensas, el 3.3% evidencia condiciones débiles, el 46.7 moderadas condiciones de trabajo y el 50% manifiesta fuertes condiciones laborales psicosociales.

Tabla N°11 Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	25%
Medio	35	58%
Alto	10	17%
Total	60	100,0%

Fuente: Elaboración propia

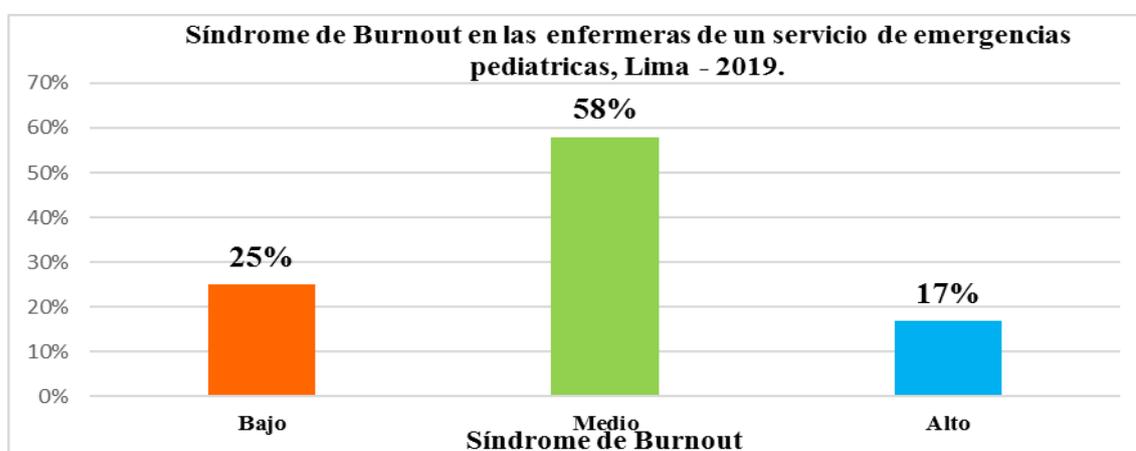


Figura N°4 Escala del Síndrome de Burnout

Interpretación: En la tabla N°11 y Figura N°4, se evidencia un 25% de nivel bajo, 58% mediano nivel y un 17% de alto nivel de desgaste profesional.

Tabla N°12 Condiciones laborales psicosociales y Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

Condiciones laborales psicosociales		Burnout			Total
		Bajo	Mediano	Alto	
Débil		1	1	0	2
		1.7%	1.7%	0%	3.3%
	Moderado	12	25	2	39
		20%	41.6%	3.3%	65%
Fuerte		2	9	8	19
		3.3%	15%	13.3%	31.7%
Total		15	35	10	60
		25%	58.3%	16,7%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

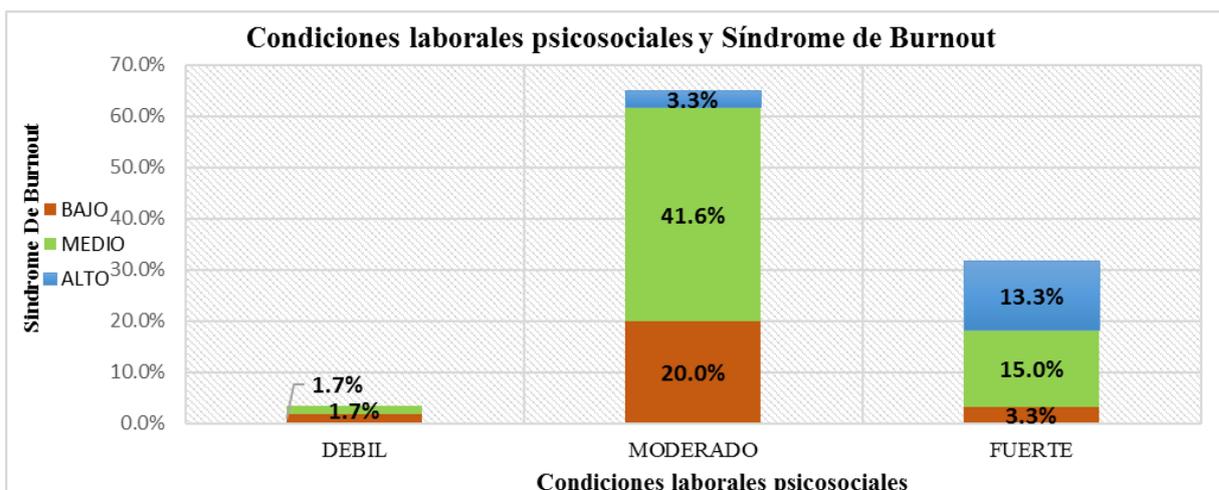


Figura N°5 Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

Interpretación: En la tabla N°11 y Figura N°05, en el nivel débil de condiciones laborales se visualiza un 1.7% de nivel bajo y medio de Burnout; en el nivel moderado de condiciones laborales psicosociales, un 20% muestra un bajo nivel de Burnout, el 41.6% presenta un mediano nivel y un 3.3% un alto índice de desgaste profesional. En el nivel fuerte de condiciones laborales psicosociales, se encontró un 15% de mediano nivel y un 13.3% de alto de desgaste profesional.

Tabla N°13 Dimensiones de las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

		Síndrome de Burnout			Total
		Bajo	Medio	Alto	
D1: DEMANDAS DE TRABAJO	Débil	1,7%	1,7%	0,0%	3,3%
	Moderado	6,6%	25%	0,0%	31,7%
	Fuerte	16,7%	31,6%	16,7%	65,0%
	Total	25%	58,3%	16,7%	100,0%
D2: CONTROL	Débil	1,7%	1,7%	0,0%	3,3%
	Moderado	20%	38,3%	3,3%	61,7%
	Fuerte	3,3%	18,3%	13,4%	35,0%
	Total	25%	58,3%	16,7%	100,0%
D3: LIDERAZGO	Débil	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
	Moderado	21,7%	55%	13,4%	90,0%
	Fuerte	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%
	Total	25%	58,3%	16,7%	100,0%
D4: RECOMPENSAS	Débil	1,7%	1,7%	0,0%	3,3%
	Moderado	16,7%	30%	0,0%	46,7%
	Fuerte	6,6%	26,6%	16,7%	50,0%
	Total	25%	58,3%	16,7%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia

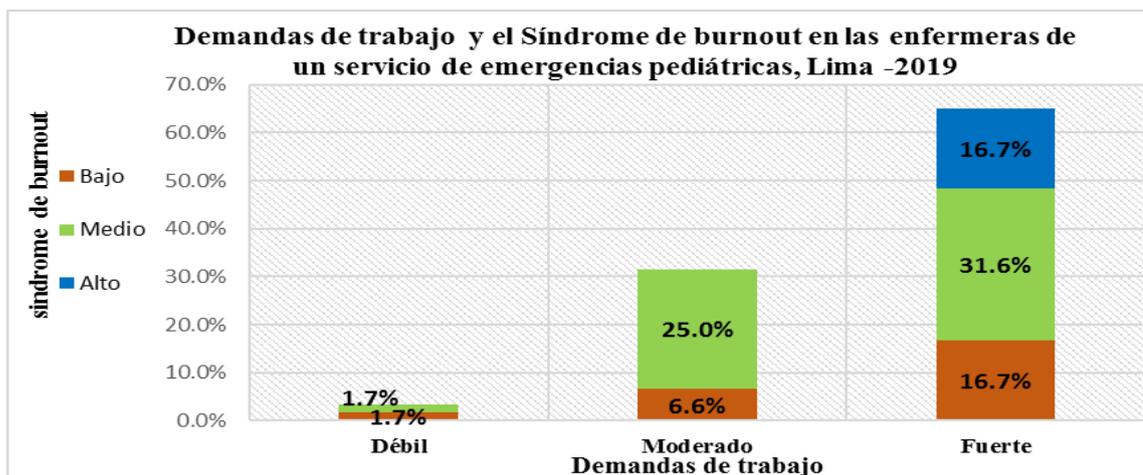


Figura N°6 Demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

Interpretación: Según la tabla N°12 y figura N°6, el 1.7% mostró evidencias de nivel bajo y medio de desgaste profesional, en el nivel moderado se encontró el 6.6% de bajo grado afectación y el 25% del nivel medio de desgaste profesional, mientras que, en el nivel fuerte, se encontró un 16.7% de nivel bajo de burnout, el 31.6% en un mediano nivel y un 16.7% manifestó un alto grado de este síndrome.

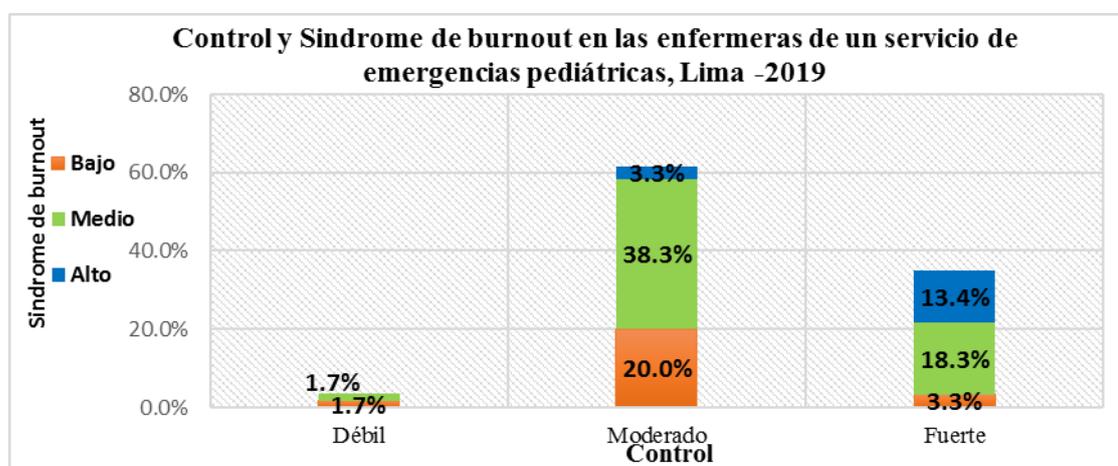


Figura N°7 Control y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

Interpretación: Según la tabla N°12 y figura N°7, se evidencia que, en el nivel moderado de control, un 20% manifiesta un bajo nivel de afectación, el 38.3% presenta un mediano nivel de afectación y un 3.3% muestra un alto índice de afectación. En las fuertes condiciones de control, un 18.3% presenta afectación de mediana intensidad y el 13.4% presenta un alto grado de desgaste profesional.

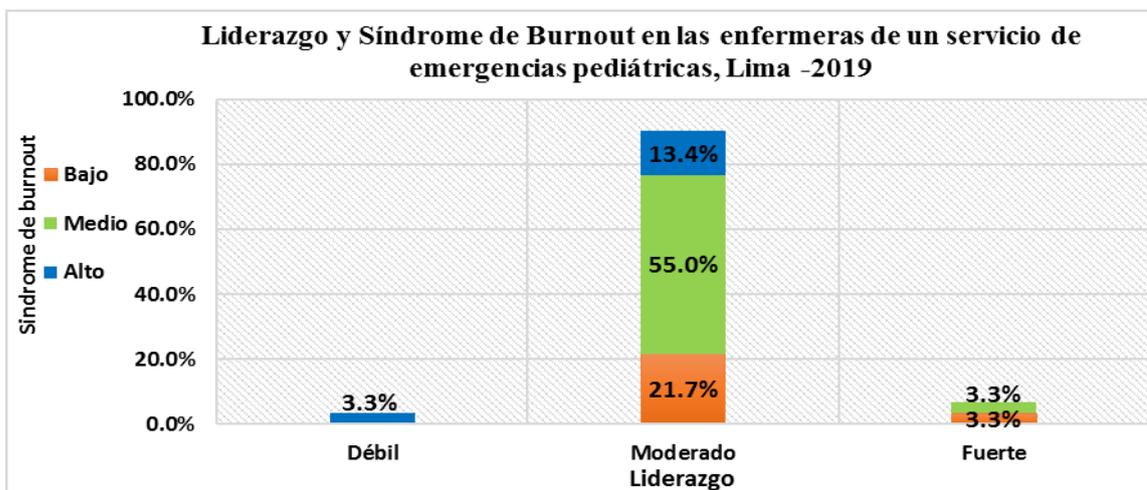


Figura N°8 Liderazgo y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

Interpretación: Según la tabla N°12 y figura N°8, se visualiza que el nivel débil de liderazgo abarca un 3.3%; en el nivel moderado de liderazgo un 21.7% manifiesta un bajo grado de burnout, el 50% muestra un mediano grado de burnout y el 13.4% presenta un alto grado de desgaste. A su vez, en el nivel fuerte de liderazgo, se evidenció una afectación mediana y baja de un 3.3%.

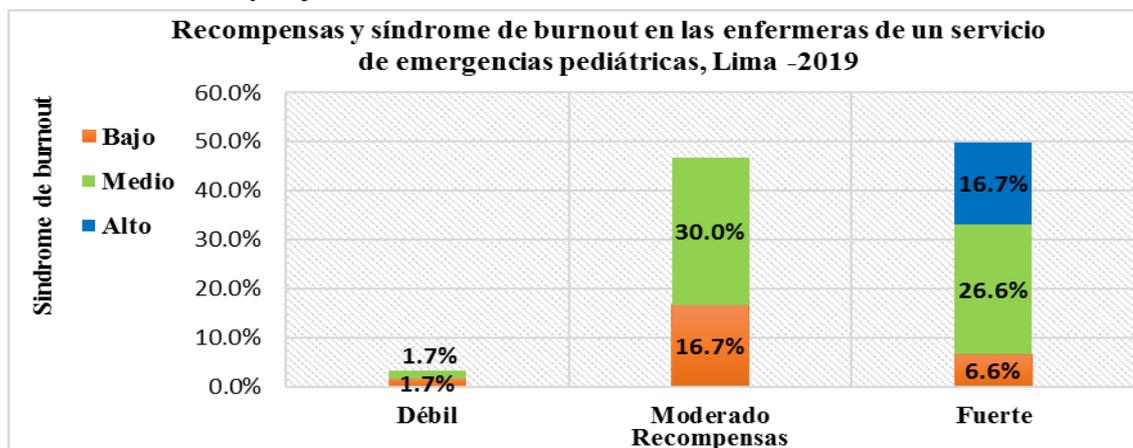


Figura N°9 Recompensas y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima-2019.

Interpretación: Según la tabla N°12 y la figura N°9, se evidencia que en el nivel débil de recompensas el 1.7% muestra un bajo nivel de desgaste profesional, así como un 1.7% muestra un mediano nivel de afectación. En el nivel moderado de las recompensas de condiciones laborales, se encontró un 16.7% de bajo nivel de burnout y un 30% presenta un mediano nivel de afectación. En cuanto a las fuertes condiciones de recompensas el 6.6% mostró un bajo grado de afectación, el 26.6% medio y el 16.7% presenta alta afectación del síndrome.

Prueba de Hipótesis general y específicas:

Hipótesis general:

H₁: Existe relación significativa entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima-2019.

H₀: No existe relación significativa entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima-2019.

Criterio de arbitraje:

Si $p > 0.05$, se admite la Hipótesis Nula.

Si $p < 0.05$, se refuta la Hipótesis Nula.

Tabla N°14 Correlación de las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

		Condiciones laborales psicosociales	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Condiciones laborales psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,499**
		N	60
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,499**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

El Rho de correlación de Spearman fue de 0,499, lo cual demuestra que hay relación directa moderada entre las variables estudiadas; asimismo $p < 0.05$, evidencia que la relación es altamente significativa estadísticamente; con esto se refuta la hipótesis Nula y se admite la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación significativa entre las demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.

H₀: No existe relación significativa entre las demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.

Criterio de arbitraje:

Si $p > 0.05$, se reconoce la Hipótesis Nula

Si $p < 0.05$, se refuta la Hipótesis Nula

Tabla N°15 Correlación de las demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

		Síndrome de Burnout	D1 Demandas de trabajo
Rho de Spearman	D1 Demandas de trabajo	Coefficiente de correlación	,354
		Sig. (bilateral)	,004
		N	60
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60

Fuente: Elaboración propia

El rho de Spearman es de 0,354 lo cual evidencia que existe relación positiva baja entre las demandas de trabajo y el burnout; asimismo el valor de $p < 0.05$, afirma que hay correlación significativa estadísticamente; lo que se impugna la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2:

H₁: Existe relación significativa entre el control y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el control y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.

Medida de arbitraje:

Si $p > 0.05$, se admite la Hipótesis Nula

Si $p < 0.05$, se refuta la Hipótesis Nula

Tabla N°16 Correlación del control y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

		Síndrome de Burnout	D2 Control	
Rho de Spearman	D2 Control	Coefficiente de correlación	,482**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración Propia

El rho de Spearman de 0,482 demuestra que hay relación directa moderada con el control y el Síndrome de Burnout; asimismo $p < 0.05$, asevera que la relación es altamente significativa estadísticamente, con esto se impugna la hipótesis Nula y se reconoce la hipótesis alterna.

Hipótesis Especifica 3:

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.

Criterio de arbitraje:

Si $p > 0.05$, se admite la Hipótesis Nula

Si $p < 0.05$, se resiste la Hipótesis Nula

Tabla N°17 Correlación del liderazgo y el Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

		Síndrome de Burnout	D3 Liderazgo	
Rho de Spearman	D3 Liderazgo	Coefficiente de correlación	,055	
		Sig. (bilateral)	,751	
		N	60	
	Síndrome de Burno	Coefficiente de correlación	1,000	,055
		Sig. (bilateral)	.	,751
		N	60	60

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados de la tabla N°17, muestra una relación muy baja entre el liderazgo y el Síndrome de Burnout, del mismo modo el valor de $p > 0.05$ refleja que no hay evidencia estadística significativa, con lo que se admite la hipótesis Nula y se refuta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 4:

H₁: Existe relación significativa entre las recompensas y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.

H₀: No existe relación significativa entre las recompensas y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.

Norma de arbitraje:

Si $p > 0.05$, se admite la Hipótesis Nula.

Si $p < 0.05$, se refuta la Hipótesis Nula y, se acepta H₁.

Tabla N°18 Correlación de las recompensas y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

			Síndrome de Burnout	D4 Recompensas
Rho de Spearman	D4 Recompensas	Coefficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60
	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración Propia

El rho de Spearman de 0,441 evidencia que existe relación directa moderada entre las recompensas y el burnout; asimismo el valor de $p < 0.05$, afirma que la relación es altamente significativa estadísticamente; con lo que se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

IV. Discusión

Después del análisis de los resultados, en alusión al primer objetivo específico, se obtuvo una relación positiva baja entre las demandas de trabajo y el Síndrome de desgaste profesional, con una correlación de spearman de 0.354, y un valor de $p < 0.05$, el cual afirma que hay correlación significativa estadísticamente; con lo que se impugna la hipótesis nula y se admite la primera hipótesis específica; infiriendo que las demandas de trabajo se relacionan significativamente con el desgaste profesional en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019; siendo que en el nivel débil de demandas de trabajo, el 1.7% presenta un bajo grado de burnout y un 1.7% de mediano nivel; a su vez, en las demandas de trabajo en el nivel moderado, el 6.6% de las enfermeras presenta un bajo grado de afectación, mientras que el 25% manifiesta una influencia media de desgaste profesional, sumando un 31.7% y en el nivel fuerte de demandas de trabajo, del 65%, el 16.7% presenta un bajo nivel, el 31.6% manifiesta afectación media de desgaste profesional y el 16.7% una alta influencia de desgaste. Estos datos son trascendentes para entender la percepción sobre las demandas de trabajo de las enfermeras en su entorno laboral, ya que la sobrecarga se referiría a que el tiempo disponible para hacer su trabajo, no es suficiente para completar las tareas exigidas, por lo que debe trabajar a un ritmo precipitado, lo que acarrearía una excesiva carga mental, originando una fuente de riesgo; con lo cual este estudio coincide con Rostamabad⁽¹²⁾ quien refiere que las demandas psicológicas y físicas del trabajo se correlacionan con el agotamiento, recomendando intervenciones para reducir las demandas laborales y aumentar el apoyo social, así como el control del trabajo en la prevención del agotamiento entre las enfermeras estudiadas.

En mención al segundo objetivo específico, con un resultado de rho de spearman de 0.482, el cual revela que hay relación positiva moderada entre el control y el Síndrome de Burnout; del mismo modo el valor de $p < 0.05$, afirmando que la relación es altamente significativa estadísticamente, con esto se objeta la hipótesis nula y se reconoce la segunda hipótesis específica; con lo que se estipula que el control se relaciona significativamente con el burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019; encontrándose que en el nivel moderado de las condiciones de control de las condiciones laborales psicosociales, el 20% manifiesta un grado bajo de afectación de burnout, el 38.3% presenta un mediano nivel de

desgaste profesional y el 3.3% una alta influencia del síndrome. Las enfermeras encuestadas manifiestan un 61.7% de condiciones moderadas de control, manifestado que su autonomía de trabajo, toma de decisiones, técnica de trabajo, pausas de descanso y organización del período de trabajo está siendo restringido o afectado; impidiendo el desarrollo de conocimientos y habilidades del profesional. Así mismo, evidencia que posiblemente la institución no ha difundido adecuadamente los objetivos, las ocupaciones, la facultad y el impacto del trabajo del enfermero en el servicio y en la institución. De este modo, la investigación coincide con los resultados presentados por Farfán L y Ureta R, los cuales refieren que las condiciones de trabajo hospitalario tienen una tendencia media en los profesionales de enfermería y que la satisfacción con su entorno laboral afecta positivamente al desenvolvimiento de la gestión del cuidado del enfermero. ⁽¹⁷⁻¹⁸⁾

Para el tercer objetivo específico, el resultado de correlación de spearman fue de 0.055, y $p > 0.05$; lo cual evidenció que existe relación muy baja entre el liderazgo y el Síndrome de Burnout; lo que conlleva a aceptar la hipótesis nula y a objetar la hipótesis alterna; concluyendo que el liderazgo no se relaciona significativamente con el desgaste profesional en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019; encontrándose que en el nivel débil de liderazgo, el 3.3% presenta un alto grado de burnout y en el nivel fuerte de liderazgo de las condiciones laborales psicosociales el 3.3% un mediano grado de desgaste profesional. Lo cual representa que existe diálogo y participación de la jefa de servicio, a través de capacitaciones y reuniones periódicas; así mismo existe apoyo social entre pares motivando el trabajo en equipo.

En el desarrollo del cuarto objetivo específico, el rho de Spearman fue de 0,441 evidenciando que existe relación positiva moderada entre las recompensas y el desgaste profesional; a su vez el valor de $p < 0.05$, afirmando que la relación es altamente significativa estadísticamente; con esto se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna; la cual alega que las recompensas se relacionan significativamente con el síndrome de agotamiento profesional en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019; se puede resaltar que en el nivel moderado de recompensas de las condiciones laborales psicosociales, el 16.7% manifiesta un bajo grado de agotamiento laboral, y un 30% de mediano nivel de burnout; del mismo modo el nivel fuerte de recompensas, equivale al 50% de las enfermeras del estudio, del cual el 6.6%

muestra un bajo grado de afectación del síndrome, el 26.6% de las enfermeras manifiesta un mediano nivel de burnout y un 16.7% una alta afectación del síndrome de agotamiento profesional. Estos hallazgos se asemejan a la investigación realizada por Farfán, C ⁽¹⁷⁾, el cual relacionó la complacencia profesional y el Burnout en las enfermeras, encontrando que el 21.43% se manifiesta insatisfecho laboralmente, mostrando una tendencia del nivel intermedio en un 91%; al igual que en el desarrollo de esta investigación, el cual mantiene una tendencia de nivel intermedio de burnout en un 70%; los datos hallados en esta investigación reflejan que las recompensas, se han convertido en un elemento riesgoso, ya que los incentivos que se brindan a los trabajadores no corresponde con su trabajo;

concordando con el Modelo de esfuerzo - recompensa ⁽²⁹⁾, el cual expone que el estrés profesional es resultado del desequilibrio entre el sobre esfuerzo del trabajador y la baja remuneración recibida, forjando que el empleado se sienta enojado, triste y ansioso, así como el desarrollo de enfermedades.

Para el análisis del objetivo general, con el resultado de correlación de Spearman, de 0,499 el cual demuestra, que existe relación positiva moderada entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout; del mismo modo el valor de $p < 0.05$, confirma que la relación es altamente significativa estadísticamente; esto refuta la hipótesis nula y admite la hipótesis alterna; alegando que las condiciones laborales psicosociales se relacionan significativamente con el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019; en cuanto al Síndrome de Burnout, el 15% refiere un bajo grado del mismo, el 35% presenta un nivel intermedio y el 10% muestra un alto nivel de desgaste profesional; el síndrome de agotamiento en las enfermeras, se origina por una mezcla de elementos físicos y psicosociales; como el déficit de personal, excesivo trabajo, tratar con pacientes o familiares conflictivos, trato continuo con el sufrimiento, padecimiento y a veces la muerte. Esto implica problemas y tergiversación de roles, falta de independencia y mando en la toma de decisiones, cambios científicos, etc. ⁽⁴⁴⁾

De esa misma manera, los resultados de este estudio guardan relación con los conseguidos por Ortega, el cual evidencio que el 40.24% mostró altos niveles de agotamiento, los cuales se asociaron significativamente a la ansiedad y Rostamabad, evidenció que las demandas físicas del trabajo se correlacionaron positivamente con diferentes dimensiones

del agotamiento; recomendando intervenciones para reducir las demandas laborales y aumentar el apoyo social, así como el control del trabajo en la prevención del agotamiento entre las enfermeras estudiadas,⁽¹¹⁻¹²⁾

Las enfermeras del servicio de emergencias pediátricas de un Hospital público, manifestaron que en las condiciones laborales psicosociales, el 3.3% presenta un nivel débil, el 65% de las enfermeras manifiesta un nivel moderado y el 31.7% manifiesta un nivel fuerte de las mismas, con lo que se recomienda prestar atención a la gestión del recurso humano, sus necesidades y sugerencias para evitar la afectación considerable del síndrome de agotamiento, del mismo modo Miranda-Lara y Rivas⁽¹⁴⁻¹⁵⁾, concluyeron que las condiciones de trabajo, pueden desencadenar situaciones estresantes que generen estas manifestaciones, por ello es prescindible instaurar cursos de reforzamiento dirigidos hacia las enfermeras, optimizando su entorno laboral; además los resultados del presente estudio refuerza lo estipulado por García-Moran y Martínez quienes refieren que el área de emergencia, puede originar estrés por diversos motivos; entre ellos, el impacto público de sus actividades, largos tiempos de espera, toma de decisiones importantes y escaso tiempo para brindar soporte psicológico; el enfermero que está expuesto a estas situaciones, está predispuesto a sentirse “quemado”, lo que ocasiona alteraciones significativas en el profesional, provocando que la gestión del cuidado del paciente sea deficiente; evidenciado en quejas, baja productividad y deshumanización de la atención, afectando el buen desarrollo de los profesionales, influenciando el funcionamiento de la institución.⁽⁹⁻¹⁰⁾

La relación del profesional de enfermería y el Burnout, se debe comprender como la réplica a la tensión laboral crónica, que se origina cuando las habilidades de resistencia fracasan, el estrés percibido y sus efectos a largo plazo pueden provocar alteraciones nocivas para la salud del profesional y para la organización; el personal de enfermería, en su quehacer diario, desarrolla distintas formas de estrés, que alteran su salud y provocan trastornos en todas sus dimensiones, llegando a manifestar síntomas del Síndrome de Burnout; no obstante, no todos lo desarrollan, ya que algunos cuentan con recursos, que les permite adecuarse, impidiendo el desarrollo de la misma y manteniendo adecuadamente su salud.⁽⁴³⁾

Por todo lo anterior, se evidencia el esforzado trabajo que desarrollan los profesionales de enfermería, al mantener su cuidado hacia sus pacientes a pesar del entorno laboral medianamente favorable; a su vez, los resultados de esta investigación evidencian que el desarrollo del Burnout tiene relación con su entorno laboral, por lo que es trascendental continuar con estudios para identificar aquellos elementos que exacerben el estrés en los profesionales de enfermería y promover las investigaciones sobre el Síndrome de Burnout no solo en los profesionales de enfermería, sino en los todos los prestadores de salud para optimizar su calidad de vida, además que favorecerá la creación de tácticas e intervenciones acertadas para afrontar el desgaste profesional.

V. Conclusiones

Primera:

Existe relación significativa entre las demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019; siendo el rho de Spearman de 0.354 el cual evidencia una relación positiva baja.

Segunda:

Existe relación significativa entre el control y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019; con un rho de Spearman de 0.482 el cual demuestra una relación positiva moderada.

Tercera:

No existe relación significativa entre el Liderazgo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019; con un rho de Spearman de 0.055, lo cual refleja que existe relación muy baja entre las variables, y el valor de $p > 0.05$ expresa que no hay evidencia estadística significativa, por lo cual se admite la hipótesis Nula.

Cuarta:

Existe relación significativa entre las recompensas y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019; con un rho de Spearman de 0,441 demostrando una relación positiva moderada.

Quinta:

Existe relación significativa entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019; con un rho de Spearman de 0,499 demostrando una relación positiva moderada.

VI. Recomendaciones

Primera:

Referente a las demandas de trabajo de las enfermeras del servicio de emergencias pediátricas, se recomienda a la jefatura de servicio y de departamento reorganizar o reasignar la carga laboral equitativamente para disminuir el nivel de agotamiento en el personal de enfermería.

Segunda:

Para la dimensión de control, de las condiciones laborales psicosociales en el personal de enfermería, se sugiere fomentar la motivación y acordar sesiones sobre manejo del estrés en el personal.

Tercera:

En cuanto al liderazgo, se recomienda continuar con las capacitaciones periódicas de coaching, liderazgo y Nursing now en las enfermeras del servicio de emergencias pediátricas.

Cuarta:

Para motivar las recompensas, se sugiere reuniones periódicas donde se puedan escuchar las sugerencias del personal y así lograr cambios de mejora positiva en las enfermeras del hospital pediátrico.

Quinta:

Continuar con las investigaciones, para profundizar sobre los factores condiciones que originan o incrementan el desarrollo del desgaste profesional, así como lo factores protectores que inhiben la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cayetano S. Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera “EDYFICAR” [Tesis de maestría]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2014.
2. International Labour Organization - Safety and health at work [Online publication] 2019.Jun [Cited: 2019 Jun 10]. Available from:<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
3. Ley de seguridad y salud en el trabajo. Publicado en el diario oficial el peruano, Ley N° 29783, (20 de agosto de 2011) Pág. 448694 – 706.
4. World Health Organization. Work organization and stress [periodic publication online] 2019. Jun [cited: 2019 Jun 12]. Available from: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
5. Accidentes de trabajo. La república [Internet]. 2019 [citado 9 julio 2019]:15. Disponible en: <https://larepublica.pe/economia/1457544-20-mil-casos-pusieron-riesgo-salud-trabajadores-2018/>
6. Health Sciences Descriptors: DeCS [Internet]. 2017 ed. São Paulo (SP): BIREME / PAHO / WHO. 2017 [updated 2017 May 18; cited 2017 Jun 13]. Available from: <http://decs.bvsalud.org/I/homepagei.htm>
7. Internacional Labour Organization: Rules of the game [periodic publication online] 2019. Feb [Visited September 1, 2019]; (1) 978-92. Available at https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672549/lang--en/index.htm
8. Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. Burnout syndrome. Legal Medicine of Costa Rica, 2015. 32(1), 119-124. Retrieved September 19, 2019, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.

9. García-Moran M y Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. España. P.REv Psic. Universidad de Lima. (19) ISSN 1560-39, pp. 11-30 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112754>
10. Martínez M, Ruiz V y Perales D. Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencias. Revista Electrónica de Portales Medicos.com [Internet]. 2017 [citado 23 junio 2019];(18):1–6. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-personal-de-enfermeria-urgencias/>
11. Ortega-Campos E, Cañadas-De la Fuente G, Albendín-García L, Gómez-Urquiza JL, Monsalve-Reyes C, De la Fuente-Solana E. A Multicentre Study of Psychological Variables and the Prevalence of Burnout among Primary Health Care Nurses. International Journal of Environmental Research and Public Health [Internet] 2019;16:3242. Available from: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16183242>
12. Rostamabad A, Kargar Shouroki F, Jalilian H, Choobineh A, Azmoon H, Shakerian M. The relationship between work-related psychosocial factors and burnout among Iranian nurses: Job Demand-Control-Support model. medlav [Internet]. 2019Aug.26 [cited 2019Sep.26];110(4):312-20. Available from: <https://www.mattioli1885journals.com/index.php/lamedicinadellavoro/article/view/8025>
13. Setyowati, Kuswantoro R, Putra, Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study, Clinical Nursing, 2019,ISSN11308621,<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.045>.<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862119301457>
14. Rivas E., Barraza-Macías A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. Enferm. univ [revista en la Internet]. 2018 Jun [citado 2019 Sep 26]; 15(2): 136-146. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166570632018000200136&lng=es. <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.2.65171>.
15. Miranda-Lara, V, Monzalvo-Herrera, G., Hernández-Caballero, B, & Ocampo-Torres, M. (2016). Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de enfermería de

dos instituciones de salud. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social, 24(2),115-122. Recuperado de http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/99

16. De la Cruz, E. El Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, periodo 2018. UIGV. Repositorio virtual. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1278>

17. Farfán, C. Satisfacción Laboral y su Relación con el Síndrome de Burnout de los Licenciados en Enfermería del Hospital II – 2 Essalud Tarapoto – publicado en el 2018. Ucv repositorio <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30537>

18. Ureta, R. Condiciones De Trabajo Hospitalario y Riesgos Laborales En Profesionales De Enfermería En El Hospital Regional “Zacarias Correa Valdivia” – Huancavelica, publicado en el 2018. UCV repositorio. <Http://Repositorio.Unh.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unh/2060/Doctorado-C.Salud-2018-Ureta%20jurado.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>

19. Asencios L y Peña A. Condiciones laborales y estado de salud de las enfermeras(as) del servicio de urgencias PADOMI Essalud, Lima 2018. Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en emergencias y desastres. Publicado en 2018. UNAC repositorio. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3157>

20. Grados, G. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima-Perú. Publicado en 2017. Repositorio Digital Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17149>

21. Chiavenato, I. Organizational behavior. [Online].; 2009 [cited 2019 set 9] Available from: http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-OrganizacionalIdalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion.

22. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos .1989. 5 ed. página 84 [cited 2019 set 11] <http://www.academia.edu/8122185/Comportamiento-OrganizacionalIdalberto-Chiavenato-5da-Edicion>.

23. PAHO. Comparative study of the working and health conditions of health workers in Argentina, Brazil, Costa Rica and Peru. Pan American Health Organization PAHO ISBN 978-92-75-31663-4 p. 12. [cited: August 02] Page 38-40 available:<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/HSS-Cond-Trab-RHS2012.pdf>
24. La Rosa, M. Condiciones laborales de los docentes del nivel inicial: Un estudio sobre la percepción de su salud y seguridad laboral. Lima. PUCP- Pontifica Universidad Católica del Perú.2017
25. Portilla, N. Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza. Lima. UCV.2017
26. Salazar J, Guerrero J, Machado Y, Cañedo R. Climate and organizational culture: two essential components in labor productivity. ACIMED [Internet]. 2009 Oct [cited 2019 Oct 01]; 20 (4): 67-75. Available: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_ext&pid=S102494352009001000004&lng=es.
27. Schlemenson. Organizational analysis. [Online]; 1998 [cited 2018 oct 18. Available from: <https://institucionalpsicoanalitica.files.wordpress.com/2014/07/schlemenson-cap-2.pdf>.
28. Hellriegel D y Slocum J. Comportamiento Organizacional. [En línea] 12^a ed. Cengage Learning. 2009. [Citado: 2019 Setiembre 02] Disponible en:https://www.academia.edu/34962122/Comportamiento_organizacional_12ed_don_hellriegel_john_w_slocum
29. Moreno L, Díaz E. Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral, Facultad de Psicología. Laboratorio de Psicología del Trabajo y Estudios de Seguridad. Universidad Complutense de Madrid.2005. Pág. 55. Disponible en : <https://eprints.ucm.es/10252/1/T31574.pdf>
30. Jiménez P, Bregenzer A, Kallus K, Fruhwirth B, & Wagner-Hartl V. Enhancing Resources at the Workplace with Health-Promoting Leadership. International journal of environmental research and public health, 2017. 14(10), 1264. doi:10.3390/ijerph14101264 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5664765/>.

31. Stasila-Sieradzka M, Chudzicka-Czupała A, Grabowski D and Dobrowolska M. Ocena środowiska pracy poczucie zagrożenia a nasilenie stresu w pracy wysokiego ryzyka – propozycja interwencji organizacyjnej. *Medycyna Pracy* 2018;69(1):45. <http://medpr.imp.lodz.pl/Ocena-srodowiska-pracy-i-poczucie-zagrozenia-a-nasilenie-stresu-w-pracy-wysokiego,76874,0,2.html>
31. Leka S, Jain A, Cox T, Kortum E. The development of the European framework for psychosocial risk management: Prima-ef. *J. Occup. Health.* 2011; 53:137–143. Doi: 10.1539/joh.O10010 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21325735>
32. Aceves, G. Síndrome de Burnout. *Archivos de Neurociencias.* 2006 (11) 4, 305-309.
33. Gil, P. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología.* 1999. (15) 261-268.
34. Quinceno J y Alpi V. Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo. *Acta Colombiana de Psicología.* 2007 (10) 117-125. Disponible en https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=512749&pid=S14090015201500010001400004&lng=en
35. Maslach C & Jackson S. *Maslach Burnout Inventory.* 2nd ed.: Palo Alto Cal. Consulting Psychologist; 1981.
36. Cordes, C & Dougherty, T. A Review And Integration Of Research Job Burnout”, *The Academy of Management Review.* 1993.Vol. 18, N° 4, págs. 621 – 57.
37. Maslach, C & Leiter, P. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it,* Jossey- Bass Inc. Publisher, 1997. San Francisco, California, E.U.A.
38. Leiter, M & Maslach, C. Burnout and Quality in a Sped-Up World. *The Journal for Quality and Participación.* 2001. Vol. 24, N°2, págs. 48-51
39. Halbesleben J & Buckley M. Burnout in Organizational Life, *Journal of Management.* 2004. Vol. 30, N° 6 págs. 859-79.

40. Shirom A & Samuel Burnout and Health: Current Knowledge and Future Research Directions. 2002. http://recanati.tau.ac.il/faculty/shirom_arie.htm
41. Peiro, José M., Rodríguez, Isabel, Work stress, leadership and organizational health. Roles of the Psychologist [Internet]. 2008; 29 (1): 68-82. Recovered from: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/77829109>
42. Trucios, M. Síndrome de Burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica. UNMSM. 2017. disponible en:http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6849/Trucios_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
43. Gil-Monte, P. Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2000. Volumen 16, n°. 2 -Págs. 101-102.
44. Maslach y Jackson. MBI – Maslach Burnout Inventory. Editado por ACP psychoMetric.1989. Manual MBI págs. 8-9
45. Salud Laboral. [Internet] Observatorio de riesgos psicosociales. Publicado en 2013. [Citado en 2019 agosto 12]. Disponible en:<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/FichasObservatorio%2042.pdf>
46. Maslach C, Jackson E, & Leiter M. Maslach Burnout Inventory: Hándbol. 1996. (3rd ed.). Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
47. Díaz F y Gómez I. Colombia. Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. Psicología desde el Caribe, Vol. 33 No. 1: Ene - Abr 2016. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
48. Bardales B. Condición laboral y calidad educativa de los docentes de la UGEL, Ica - 2016. (Tesis doctoral). Repositorio de la Universidad César Vallejo, Sede Ica.
49. Grasso L. Encuestas: Elementos para su diseño y análisis. 2006.1° Edición, Editorial Encuentro Grupo Editor.

50. Gil-Monte R. Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública Méx* [revista en la Internet]. 2002 Ene [citado 2019 Oct 05]; 44(1): 33-40. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003636342002000100005&lng=es.
51. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos, Lima.2007. 2 ed. Págs. 420-35.
52. Tataje F y Rodríguez P. Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla. Tesis de Maestría. 2018.Lima. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
53. Hederich-Martínez C y Caballero-Domínguez C. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *CES Psicol* [Internet]. 2016 June [cited 2019 Jan 20]; 9(1): 1-15. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S201130802016000100002&lng=en.
54. Hernández R, Fernández C y Baptista L. Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw Hill. Chile. 2013. [05 de noviembre 2019]. Disponible en:http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo N° 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																						
<p>Problema General. ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales psicosociales y el el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019?</p> <p>Problema Específico 1 ¿Cuál es la relación entre las demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019?</p> <p>Problema Específico 2 ¿Cuál es la relación entre el control y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019?</p> <p>Problema Específico 3 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019?</p>	<p>Objetivo General. Determinar la relación entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019</p> <p>Objetivo Específico 1 Determinar la relación entre las demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.</p> <p>Objetivo Específico 2 Determinar la relación entre el control y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.</p> <p>Objetivo Específico 3 Determinar la relación entre el liderazgo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019.</p>	<p>Hipótesis General. Existe relación significativa entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019.</p> <p>Hipótesis Especifica 1 Existe relación significativa entre las demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.</p> <p>Hipótesis Especifica 2 Existe relación significativa entre el control y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.</p> <p>Hipótesis Especifica 3 Existe relación significativa entre el liderazgo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019.</p>	<p>Variable 1: Condiciones laborales psicosociales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Definición operacional</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Condiciones laborales psicosociales</td> <td rowspan="4">Son elementos que intervienen sobre el bienestar físico y mental de los profesionales.</td> <td>Demandas de trabajo</td> <td>-Cuantitativas -Carga mental -Emocionales -Exigencias de responsabilidad en el cargo -ambientales y de esfuerzo físico -jornada de trabajo -consistencia del rol</td> <td>1 2 3 4 5 6 7</td> </tr> <tr> <td>Control</td> <td>-Control y autonomía Sobre el trabajo. -Oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas. -Participación y Manejo del cambio. -Claridad de rol.</td> <td>8 9-12 13 14-15</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> <td>-Relaciones sociales en el trabajo. -Relación con los colaboradores</td> <td>17,22,23 16,18-21</td> </tr> <tr> <td>Recompensas</td> <td>-Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.</td> <td>24-29</td> </tr> </tbody> </table>				Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Condiciones laborales psicosociales	Son elementos que intervienen sobre el bienestar físico y mental de los profesionales.	Demandas de trabajo	-Cuantitativas -Carga mental -Emocionales -Exigencias de responsabilidad en el cargo -ambientales y de esfuerzo físico -jornada de trabajo -consistencia del rol	1 2 3 4 5 6 7	Control	-Control y autonomía Sobre el trabajo. -Oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas. -Participación y Manejo del cambio. -Claridad de rol.	8 9-12 13 14-15	Liderazgo	-Relaciones sociales en el trabajo. -Relación con los colaboradores	17,22,23 16,18-21	Recompensas	-Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	24-29
Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems																					
Condiciones laborales psicosociales	Son elementos que intervienen sobre el bienestar físico y mental de los profesionales.	Demandas de trabajo	-Cuantitativas -Carga mental -Emocionales -Exigencias de responsabilidad en el cargo -ambientales y de esfuerzo físico -jornada de trabajo -consistencia del rol	1 2 3 4 5 6 7																					
		Control	-Control y autonomía Sobre el trabajo. -Oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas. -Participación y Manejo del cambio. -Claridad de rol.	8 9-12 13 14-15																					
		Liderazgo	-Relaciones sociales en el trabajo. -Relación con los colaboradores	17,22,23 16,18-21																					
		Recompensas	-Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	24-29																					

<p>Problema Específico 4 ¿Cuál es la relación entre las recompensas y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019?</p>	<p>Objetivo Específico 4 Determinar la relación entre las recompensas y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.</p>	<p>Hipótesis Especifica 4 Existe relación significativa entre las recompensas y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019.</p>	<p>Variable 2: Síndrome de Burnout</p> <table border="1" data-bbox="1167 284 2112 791"> <thead> <tr> <th data-bbox="1167 284 1288 341">Variable</th> <th data-bbox="1288 284 1554 341">Definición operacional</th> <th data-bbox="1554 284 1715 341">Dimensiones</th> <th data-bbox="1715 284 2000 341">Indicadores</th> <th data-bbox="2000 284 2112 341">Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1167 341 1288 791" rowspan="3">Síndrome de Burnout</td> <td data-bbox="1288 341 1554 791" rowspan="3">Es una respuesta a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde el exceso de contacto con los individuos receptores de servicios produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas.</td> <td data-bbox="1554 341 1715 496">Agotamiento emocional.</td> <td data-bbox="1715 341 2000 496">-Sobrecarga emocional. -Agotamiento Físico.</td> <td data-bbox="2000 341 2112 496">1,2,3,6,8,13,14,16 y 20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1554 496 1715 624">Despersonalización</td> <td data-bbox="1715 496 2000 624">-Desinterés. -Actitud negativa hacia el paciente. - Irritabilidad.</td> <td data-bbox="2000 496 2112 624">5,10,11 y 22</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1554 624 1715 791">Realización Personal.</td> <td data-bbox="1715 624 2000 791">-Competencia y Consecución de logros. -Baja autoestima.</td> <td data-bbox="2000 624 2112 791">4,7,9,12,17,18,19, y 21</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Síndrome de Burnout	Es una respuesta a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde el exceso de contacto con los individuos receptores de servicios produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas.	Agotamiento emocional.	-Sobrecarga emocional. -Agotamiento Físico.	1,2,3,6,8,13,14,16 y 20	Despersonalización	-Desinterés. -Actitud negativa hacia el paciente. - Irritabilidad.	5,10,11 y 22	Realización Personal.	-Competencia y Consecución de logros. -Baja autoestima.	4,7,9,12,17,18,19, y 21
Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems															
Síndrome de Burnout	Es una respuesta a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde el exceso de contacto con los individuos receptores de servicios produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas.	Agotamiento emocional.	-Sobrecarga emocional. -Agotamiento Físico.	1,2,3,6,8,13,14,16 y 20															
		Despersonalización	-Desinterés. -Actitud negativa hacia el paciente. - Irritabilidad.	5,10,11 y 22															
		Realización Personal.	-Competencia y Consecución de logros. -Baja autoestima.	4,7,9,12,17,18,19, y 21															

DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN, MUESTREO Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Enfoque de la investigación: Cuantitativo, ya que se analizará elementos que pueden ser medidos y cuantificados.</p> <p>Tipo de investigación: No experimental, porque se trata de observar y describir los fenómenos tal y como se han dado en su contexto natural, para después analizarlos.</p> <p>Diseño de la Investigación: Descriptivo Correlacional, porque examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudios.</p>	<p>Población: La población de enfermería del servicio de emergencias del hospital de emergencias pediátricas son 60 profesionales.</p> <p>Se empleará un censo, ya que se aplicará el instrumento a toda la población, para obtener datos reales.</p>	<p>Variable 1: Condiciones psicosociales laborales</p> <p>Técnica: La técnica a utilizarse para la recolección de datos, será mediante encuestas.</p> <p>Instrumento: El instrumento que se aplicará fue creado por Karasek Cuestionario de condiciones psicosociales. Consta de 29 ítems, con la siguiente escala de medición: Nunca :1 Casi nunca: 2 Algunas veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5</p> <p>Variable 2: Síndrome de Burnout</p> <p>Técnica: La técnica a utilizarse para la recolección de datos, será mediante encuestas.</p> <p>Instrumento: El instrumento que se aplicará para la evaluación del Síndrome de Burnout es el Maslach Burnout Inventory – HS (MBI), en su versión validada en español por Gil-Monte, P (2001), que es un cuestionario que consta de 22 ítems, con la siguiente escala de medición: Nunca (0) Pocas veces al año o menos (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes o menos (3) Una vez a la semana (4) Pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)</p>	<p>Los datos serán procesados con el software Excel 2016 y SPSS 25, que se presentarán en tablas de contingencia, gráficos. Para la comprobación de las hipótesis se aplicará la prueba de correlación de spearman.</p>

Anexo N° 2 – Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DE UN SERVICIO DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS.

ENCUESTA

- I. Estimado participante la siguiente encuesta es confidencial, por lo cual agradeceremos que sea sincero al responder. El objetivo de esta encuesta es obtener información de las condiciones psicosociales laborales y su relación con el Síndrome de Burnout.

A continuación, se le preguntará datos generales para poder definir su función como profesional, adjunto se encuentran los formatos de dos encuestas en la que solo tendrán que marcar (X) una sola respuesta en los casilleros correspondientes, luego de ello serán devueltos a la investigadora.

II. DATOS GENERALES:

1.Sexo: Femenino () Masculino ()	2. Edad: 20-30 () 30-40 () 40-50 () >50 ()	3.Tiene hijos?: Si () No ()
4. Experiencia Laboral: De 1 a 2 años. De 3 a 5 años. De 6 a 10 años. De 11 a 20 años. De 21 >	5.Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente () Separado ()	6.Situación Laboral: Terceros () Cas () Nombrado ()
7. ¿Actualmente tiene otro trabajo? Si () No ()		

2-A EVALUACION DE CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas					
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación					
3	En mi trabajo debo ser creativo					
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo					

5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo					
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma					
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes					
8	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo					
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales					
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente					
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental					
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva					
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo					
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás					
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo					
16	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizar luego					
17	Mi trabajo es muy dinámico					
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás					
19	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión					
20	Mi jefe presta atención a lo que digo					
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi					
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo					
23	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida					
24	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan					
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles					
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mi					
27	Las personas con las que trabajo son amistosas					
28	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas					
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo					

2-B INVENTARIO MASLACH (MBI-HSS)

Conteste a las frases indicando la frecuencia con que usted experimenta ese sentimiento:

0	1	2	3	4	5	6
nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas							
5	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales							
6	Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo							
7	Trato eficazmente los problemas de las personas							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							
10	Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento muy activo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							
15	No me preocupa lo que le ocurra a las personas							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20	Siento que ya no puedo más							
21	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma							
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos problemas							

Gracias por tu participación. ☺

Anexo N° 3 - Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019

Lic. Esp. Jaqueli Centeno Tovar

Universidad Cesar Vallejo

Propósito del estudio: Le invito a participar en este estudio, para conocer la relación de las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, esta investigación es conducida por una alumna de la maestría de gestión de los servicios de la salud de la universidad Cesar Vallejo.

Las condiciones laborales psicosociales, comprenden los aspectos intralaborales, de la organización y las condiciones individuales al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Es importante que los trabajadores, gocen de un nivel de vida saludable para cumplir satisfactoriamente con todas sus obligaciones y, de esta forma, lograr las metas planeadas por las organizaciones.

El Síndrome de Burnout es una respuesta a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde el exceso de contacto con los individuos receptores de servicios produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas.

Procedimiento, si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

Riesgo, existe la posibilidad de que algunas de las preguntas puedan generarle alguna incomodidad, usted es libre de contestarlas o no.

Beneficios, se le informará de manera personal y confidencial los resultados. Se le otorgará un folleto con información sobre que el Síndrome de Burnout y cómo prevenirla.

Costos y compensación, no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, solo una compensación (refrigerio) por el tiempo brindado.

Confidencialidad, nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Sólo los investigadores tendrán acceso a las bases de datos. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Uso futuro de información, estos datos almacenados no tendrán nombres ni otro dato personal, sólo serán identificables con códigos. Si no desea que los datos recaudados en esta investigación permanezcan almacenados ni utilizados posteriormente, aún puede seguir participando del estudio. En ese caso, terminada la investigación sus datos serán eliminados.

Derechos del participante, si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregúnteme o llámeme al teléfono 9989196085. Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombre y Apellidos
Participante

Fecha y hora

Jaqueli Centeno Tovar
Autora

Fecha y hora

Anexo N°4: Percentiles - SPSS

Nombre: Etiqueta:

Variable actual:

Variable agrupada:

Mínimo: Valores no perdidos Máximo:

Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:	Valor	Etiqueta
1		57,0 <= 57
2		63,0 58 - 63
3		67,0 64 - 67
4		HIGH 68+
5		

Puntos finales superiores

Incluidos (<=)

Excluidos (<)

Valores:

Nivel bajo: <57

Nivel medio: 58-67

Nivel alto: <68

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES

**Anexo N°5: Certificado de Contenido.
Condiciones laborales psicosociales**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION DEMANDAS DE TRABAJO							
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	✓		✓		✓		
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación	✓		✓		✓		
3	En mi trabajo debo ser creativo	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo	✓		✓		✓		
5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma	✓		✓		✓		
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo	✓		✓		✓		
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	✓		✓		✓		
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental	✓		✓		✓		
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva	✓		✓		✓		
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás	✓		✓		✓		
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi trabajo es muy dinámico	✓		✓		✓		
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	✓		✓		✓		
19	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	✓		✓		✓		
20	Mi jefe presta atención a lo que digo	✓		✓		✓		
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi	✓		✓		✓		
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo	✓		✓		✓		
23	Mi trabajo es muy dinámico	✓		✓		✓		
	DIMENSION RECOMPENSAS	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan	✓		✓		✓		
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles	✓		✓		✓		
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mi	✓		✓		✓		
27	Las personas con las que trabajo son amistosas	✓		✓		✓		
28	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas	✓		✓		✓		
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []
Aplicable después de corregir []
Apellidos y nombres del juez validador. Dir/ Mg: LIZAMARO CRISPIN ROMERO
DNI: 89554022
Especialidad del validador: ADMINISTRACION EDUCATIVA

22 de Noviembre del 2019


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION DEMANDAS DE TRABAJO							
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	En mi trabajo debo ser creativo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN CONTROL							
8	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN LIDERAZGO							
17	Mi trabajo es muy dinámico	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Mi jefe presta atención a lo que digo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
23	Mi trabajo es muy dinámico	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSION RECOMPENSAS							
24	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mi	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
27	Las personas con las que trabajo son amistosas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
28	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cristina Ruiz Quilcat
DNI: 7012297

Especialidad del validador: Maestra en Estomatología

30 de Noviembre del 2019

CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT
Maestro en Estomatología
C.O.P. 31995

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN DEMANDAS DE TRABAJO								
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas	X		X		X		
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación	X		X		X		
3	En mi trabajo debo ser creativo	X		X		X		
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo	X		X		X		
5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo	X		X		X		
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma	X		X		X		
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes	X		X		X		
DIMENSIÓN CONTROL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo	X		X		X		
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales	X		X		X		
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente	X		X		X		
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental	X		X		X		
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva	X		X		X		
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo	X		X		X		
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás	X		X		X		
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
DIMENSIÓN LIDERAZGO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Mi trabajo es muy dinámico	X		X		X		
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás	X		X		X		
19	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión	X		X		X		
20	Mi jefe presta atención a lo que digo	X		X		X		
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi	X		X		X		
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo	X		X		X		
23	Mi trabajo es muy dinámico	X		X		X		
DIMENSIÓN RECOMPENSAS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan	X		X		X		
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles	X		X		X		
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mi	X		X		X		
27	Las personas con las que trabajo son amistosas	X		X		X		
28	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas	X		X		X		
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

Síndrome de Burnout

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	✓		✓		✓		
6	Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo	✓		✓		✓		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Creo que estoy trabajando demasiado	✓		✓		✓		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	✓		✓		✓		
20	Siento que ya no puedo más	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales	✓		✓		✓		
10	Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	✓		✓		✓		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		
15	No me preocupa lo que le ocurra a las personas	✓		✓		✓		
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos problemas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	✓		✓		✓		
7	Trato eficazmente los problemas de las personas	✓		✓		✓		
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	✓		✓		✓		
12	Me siento muy activo	✓		✓		✓		
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio	✓		✓		✓		
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas	✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	✓		✓		✓		
21	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CRISTIAN ROMERO
DNI: 89554022

Especialidad del validador: ADMINISTRACION EDUCATIVA

22 de Noviembre del 2019



Firma del Experto Informante.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	✓		✓		✓		
6	Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo	✓		✓		✓		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Creo que estoy trabajando demasiado	✓		✓		✓		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	✓		✓		✓		
20	Siento que ya no puedo más	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN							
5	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales	✓		✓		✓		
10	Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	✓		✓		✓		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	✓		✓		✓		
15	No me preocupa lo que le ocurra a las personas	✓		✓		✓		
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos problemas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL							
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	✓		✓		✓		
7	Trato eficazmente los problemas de las personas	✓		✓		✓		
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	✓		✓		✓		
12	Me siento muy activo	✓		✓		✓		
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio	✓		✓		✓		
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas	✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	✓		✓		✓		
21	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cristina Ruiz Quilcat
DNI: 70122077

Especialidad del validador: Maestra en Estomatología

30..... de Noviembre del 2019

CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT
Maestro en Estomatología
C.O.P. 31995

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

[Firma manuscrita]

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	X		X		X		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	X		X		X		
6	Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo	X		X		X		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	X		X		X		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	X		X		X		
14	Creo que estoy trabajando demasiado	X		X		X		
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	X		X		X		
20	Siento que ya no puedo más	X		X		X		
DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN								
5	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales	X		X		X		
10	Me he vuelto más sensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	X		X		X		
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
15	No me preocupa lo que le ocurra a las personas	X		X		X		
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL								
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	X		X		X		
7	Trato eficazmente los problemas de las personas	X		X		X		
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás	X		X		X		
12	Me siento muy activo	X		X		X		
17	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicio	X		X		X		
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas	X		X		X		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	X		X		X		
21	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Valenzuela Matamoras Mileva
DNI: 40501600

Especialidad del validador: Magister en Gestión de los Servicios de Salud

16 de **Noviembre del 2019**



Firma del Experto Informante.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo N°6: Base de datos prueba piloto

Variable 1 Condiciones laborales psicosociales

Piloto- Condiciones laborales psicosociales																														
	D1							D2							D3							D4								
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
1	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	
2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	
3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
4	1	2	3	1	2	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	
5	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	
6	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
7	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	
8	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
9	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	
10	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	
11	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	
12	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
13	1	2	3	1	2	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	
14	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	
15	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
16	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	
17	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
18	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	
19	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	
20	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	
21	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
22	1	2	3	1	2	3	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	
23	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	
24	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
25	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	
26	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
27	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	
28	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2
29	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	
30	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2

Variable 2 Síndrome de Burnout

Piloto- síndrome de burnout																						
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	2	1	2	0	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	2	3	4	0	0	3
2	3	0	2	2	4	2	2	2	3	3	3	0	1	0	1	4	4	3	4	0	3	2
3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	6	2	4	6	1	3	4	3	4	6	4	2
4	3	2	2	1	0	4	2	1	3	3	4	3	5	3	0	3	1	1	4	2	3	3
5	3	2	1	2	0	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	2	3	4	0	0	3
6	3	0	2	2	4	2	2	2	3	3	3	0	1	0	1	4	4	3	4	0	3	2
7	3	2	2	1	0	4	2	1	3	3	4	3	5	3	0	3	1	1	4	2	3	3
8	3	3	3	2	2	2	2	2	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	6	2	4	6	1	3	4	3	4	6	4	4
10	3	2	1	2	0	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	2	3	4	0	0	3
11	3	0	2	2	4	2	2	2	3	3	3	0	1	0	1	4	4	3	4	0	3	2
12	3	2	2	1	0	4	2	1	3	3	4	3	5	3	0	3	1	1	4	2	3	3
13	3	2	1	2	0	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	2	3	4	0	0	3
14	3	0	2	2	4	2	2	2	3	3	3	0	1	0	1	4	4	3	4	0	3	2
15	3	2	1	2	0	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	2	3	4	0	0	3
16	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	6	2	4	6	1	3	4	3	4	6	4	2
17	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
18	3	0	2	2	4	2	2	2	3	3	3	0	1	0	1	4	4	3	4	0	3	2
19	3	2	1	2	0	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	2	3	4	0	0	3
20	3	2	1	2	0	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	2	3	4	0	0	3
21	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	6	2	4	6	1	3	4	3	4	6	4	2
22	3	2	2	1	0	4	2	1	3	3	4	3	5	3	0	3	1	1	4	2	3	3
23	3	3	3	2	2	2	2	2	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
24	3	2	1	2	0	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	2	3	4	0	0	3
25	3	0	2	2	4	2	2	2	3	3	3	0	1	0	1	4	4	3	4	0	3	2
26	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
27	3	2	2	1	0	4	2	1	3	3	4	3	5	3	0	3	1	1	4	2	3	3
28	3	0	2	2	4	2	2	2	3	3	3	0	1	0	1	4	4	3	4	0	3	2
29	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	6	2	4	6	1	3	4	3	4	6	4	2
30	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	6	2	4	6	1	3	4	3	4	6	4	2

Agotamiento Emocinal

Despersonalizacion

Realizacion personal

Anexo N°7 Base de datos

Condiciones laborales psicosociales

	D1							D2							D3							D4					total	D1	D2	D3	D4				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26						P27	P28	P29	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	105	27	28	24	23	
2	5	5	4	1	4	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	3	5	2	5	4	4	2	5	4	4	4	5	3	3	110	27	30	27	23	
3	5	4	4	2	2	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	5	104	26	31	23	23	
4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	99	21	26	28	22	
5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	1	4	5	4	3	4	4	4	5	111	30	30	24	24	
6	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	101	26	26	24	22		
7	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	3	3	5	3	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	120	32	28	32	26	
8	4	5	3	2	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	2	4	4	1	5	4	4	2	4	5	4	109	27	31	25	23
9	4	4	4	5	5	4	2	3	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	101	28	28	20	21	
10	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	1	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	100	28	27	21	20	
11	5	4	4	2	5	5	5	5	4	3	1	2	4	3	1	1	5	2	5	4	1	1	5	4	2	4	4	4	4	99	30	23	23	22	
12	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	103	28	32	21	20	
13	5	4	4	2	4	4	3	2	5	4	3	2	3	2	4	2	5	2	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	5	99	26	25	25	21	
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	105	27	28	24	23	
15	5	5	4	1	4	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	3	5	2	5	4	4	2	5	4	4	4	5	3	3	110	27	30	27	23	
16	5	4	4	2	2	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	5	104	26	31	23	23	
17	4	3	3	2	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	99	21	26	28	22	
18	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	1	4	5	4	3	4	4	4	5	111	30	30	24	24	
19	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	101	26	26	24	22	
20	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	3	3	5	3	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	120	32	28	32	26	
21	4	5	3	2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	2	4	3	5	2	4	1	5	4	4	2	4	109	27	31	25	23	
22	4	4	4	5	5	4	2	3	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	101	28	28	20	21	
23	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	1	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	100	28	27	21	20	
24	5	4	4	2	5	5	5	5	4	3	1	2	4	3	1	1	5	2	5	4	1		5	4	2	4	4	4	4	98	30	23	22	22	
25	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	103	28	32	21	20	
26	5	4	4	2	4	4	3	2	5	4	3	2	3	2	4	2	5	2	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	5	99	26	25	25	21	
27	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	109	27	32	24	23	
28	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	1	4	3	4	4	4	4	100	29	28	17	23	
29	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	99	27	26	24	20	
30	4	3	3	2	3	4	4	3	5	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	4	5	4	4	3	5	4	5	98	23	24	24	25	
31	5	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	102	26	28	24	22	
32	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	109	27	32	24	23	
33	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	1	4	3	4	4	4	4	100	29	28	17	23	
34	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	99	27	26	24	20	
35	4	3	3	2	3	4	4	3	5	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	2	4	5	4	4	3	5	4	5	98	23	24	24	25	
36	5	5	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	102	26	28	24	22	
37	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	67	15	17	20	13	
38	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	111	31	27	28	21	
39	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	67	15	17	20	13	
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	105	27	28	24	23
41	5	5	4	1	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	3	5	2	5	4	4	2	5	4	4	4	5	3	3	110	27	30	27	23	
42	5	4	4	2	2	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	5	104	26	31	23	23	
43	4	3	3	2	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	99	21	26	28	22	
44	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	1	4	5	4	3	4	4	4	5	111	30	30	24	24	
45	5	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	101	26	26	24	22	
46	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	3	3	5	3	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	120	32	28	32	26	
47	4	5	3	2	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	2	4	1	5	4	4	2	4	5	4	4	109	27	31	25	23		
48	4	4	4	5	5	4	2	3	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	101	28	28	20	21	
49	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	1	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	100	28	27	21	20	
50	5	4	4	2	5	5	5	5	4	3	1	2	4	3	1	1	5	2	5	4	1	1	5	4	2	4	4	4	99	30	23	23	22		
51	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	103	28	32	21	20	
52	5	4	4	2	4	4	3	2	5	4	3	2	3	2	4	2	5	2	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	5	99	26	25	25	21	
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	105	27	28	24	23
54	5	5	4	1	4	4	4	3	4	5	5	2	3	4	4	3	5	2	5	4	4	2	5	4	4	4	5								

Síndrome de Burnout

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	total	D1	D2	D3
1	1	3	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	5	5	5	1	1	0	33	10	3	20
2	4	4	1	5	1	2	5	2	5	5	2	3	2	5	2	3	3	3	6	1	2	1	67	24	11	32
3	1	2	1	5	0	1	6	1	6	6	0	6	0	1	0	1	6	6	6	0	6	0	61	8	6	47
4	3	5	2	6	0	2	1	3	5	5	3	2	1	2	0	3	2	3	6	0	6	0	60	21	8	31
5	3	4	4	6	0	2	5	1	3	6	3	6	2	4	1	2	6	5	6	1	2	1	73	23	11	39
6	1	2	1	5	0	1	6	1	5	6	1	6	0	2	0	1	6	6	5	0	3	5	63	9	12	42
7	1	3	3	0	0	0	3	0	6	6	0	6	0	0	3	0	6	6	6	0	6	0	55	7	9	39
8	4	5	2	5	1	3	5	2	6	5	4	5	0	1	4	1	5	5	6	0	5	1	75	18	15	42
9	3	5	3	6	0	3	1	3	6	1	1	6	0	2	0	1	1	6	0	0	1	1	50	20	3	27
10	1	2	0	0	0	3	4	0	6	5	0	6	0	0	6	6	6	6	6	0	6	0	63	12	11	40
11	3	5	5	6	0	3	4	4	2	0	0	6	0	0	5	0	4	6	5	0	4	5	67	20	10	37
12	1	1	1	1	1	1	4	1	3	4	1	5	0	1	5	2	4	4	6	0	5	1	52	8	12	32
13	2	5	1	6	0	1	6	1	6	6	0	6	3	1	0	0	3	6	6	0	6	0	65	14	6	45
14	1	3	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	5	5	5	1	1	0	33	10	3	20
15	4	4	1	5	1	2	5	2	5	5	2	3	2	5	2	3	3	3	6	1	2	1	67	24	11	32
16	1	2	1	5	0	1	6	1	6	6	0	6	0	1	0	1	6	6	6	0	6	0	61	8	6	47
17	3	5	2	6	0	2	1	3	5	5	3	2	1	2	0	3	2	3	6	0	6	0	60	21	8	31
18	3	4	4	6	0	2	5	1	3	6	3	6	2	4	1	2	6	5	6	1	2	1	73	23	11	39
19	1	2	1	5	0	1	6	1	5	6	1	6	0	2	0	1	6	6	5	0	3	5	63	9	12	42
20	1	3	3	0	0	0	3	0	6	6	0	6	0	0	3	0	6	6	6	0	6	0	55	7	9	39
21	4	5	2	5	1	3	5	2	6	5	4	5	0	1	4	1	5	5	6	0	5	1	75	18	15	42
22	3	5	3	6	0	3	1	3	6	1	1	6	0	2	0	1	1	6	0	0	1	1	50	20	3	27
23	1	2	0	0	0	3	4	0	6	5	0	6	0	0	6	6	6	6	0	6	0	6	63	12	11	40
24	3	5	5	6	0	3	4	4	2	0	0	6	0	0	5	0	4	6	5	0	4	5	67	20	10	37
25	1	1	1	1	1	1	4	1	3	4	1	5	0	1	5	2	4	4	6	0	5	1	52	8	12	32
26	2	5	1	6	0	1	6	1	6	6	0	6	3	1	0	0	3	6	6	0	6	0	65	14	6	45
27	1	1	1	6	0	2	6	1	6	6	0	6	1	1	0	1	5	6	5	0	5	0	60	9	6	45
28	3	3	3	3	1	3	3	3	6	6	3	4	1	3	0	3	4	6	6	3	3	3	73	25	13	35
29	3	2	4	4	1	2	4	0	5	6	1	4	6	3	0	1	3	5	5	1	5	1	66	22	9	35
30	1	3	5	5	0	0	6	6	3	0	5	6	0	0	2	1	5	5	3	3	1	1	61	19	8	34
31	0	1	0	5	0	1	6	1	6	6	1	5	2	1	0	1	5	6	6	0	5	1	59	7	8	44
32	1	1	1	6	0	2	6	1	6	6	0	6	1	1	0	1	5	6	5	0	5	0	60	9	6	45
33	3	3	3	3	1	3	3	3	6	6	3	4	1	3	0	3	4	6	6	3	3	3	73	25	13	35
34	3	2	4	4	1	2	4	0	5	6	1	4	6	3	0	1	3	5	5	1	5	1	66	22	9	35
35	1	3	5	5	0	0	6	6	3	0	5	6	0	0	2	1	5	5	3	3	1	1	61	19	8	34
36	0	1	0	5	0	1	6	1	6	6	1	5	2	1	0	1	5	6	6	0	5	1	59	7	8	44
37	1	3	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	5	5	5	1	1	0	33	10	3	20
38	4	4	1	5	1	2	5	2	5	5	2	3	2	5	2	3	3	3	6	1	2	1	67	24	11	32
39	1	2	1	5	0	1	6	1	6	6	0	6	0	1	0	1	6	6	6	0	6	0	61	8	6	47
40	3	5	2	6	0	2	1	3	5	5	3	2	1	2	0	3	2	3	6	0	6	0	60	21	8	31
41	3	4	4	6	0	2	5	1	3	6	3	6	2	4	1	2	6	5	6	1	2	1	73	23	11	39
42	1	2	1	5	0	1	6	1	5	6	1	6	0	2	0	1	6	6	5	0	3	5	63	9	12	42
43	1	3	3	0	0	3	0	6	6	6	0	6	0	0	3	0	6	6	6	0	6	0	55	7	9	39
44	4	5	2	5	1	3	5	2	6	5	4	5	0	1	4	1	5	5	6	0	5	1	75	18	15	42
45	3	5	3	6	0	3	1	3	6	1	1	6	0	2	0	1	1	6	0	0	1	1	50	20	3	27
46	1	2	0	0	0	3	4	0	6	5	0	6	0	0	6	6	6	6	6	0	6	0	63	12	11	40
47	3	5	5	6	0	3	4	4	2	0	0	6	0	0	5	0	4	6	5	0	4	5	67	20	10	37
48	1	1	1	1	1	1	4	1	3	4	1	5	0	1	5	2	4	4	6	0	5	1	52	8	12	32
49	2	5	1	6	0	1	6	1	6	6	0	6	3	1	0	0	3	6	6	0	6	0	65	14	6	45
50	1	3	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	5	5	5	1	1	0	33	10	3	20
51	4	4	1	5	1	2	5	2	5	5	2	3	2	5	2	3	3	3	6	1	2	1	67	24	11	32
52	1	2	1	5	0	1	6	1	6	6	0	6	0	1	0	1	6	6	6	0	6	0	61	8	6	47
53	3	5	2	6	0	2	1	3	5	5	3	2	1	2	0	3	2	3	6	0	6	0	60	21	8	31
54	3	4	4	6	0	2	5	1	3	6	3	6	2	4	1	2	6	5	6	1	2	1	73	23	11	39
55	1	2	1	5	0	1	6	1	5	6	1	6	0	2	0	1	6	6	5	0	3	5	63	9	12	42
56	1	3	3	0	0	0	3	0	6	6	0	6	0	0	3	0	6	6	6	0	6	0	55	7	9	39
57	4	5	2	5	1	3	5	2	6	5	4	5	0	1	4	1	5	5	6	0	5	1	75	18	15	42
58	3	5	3	6	0	3	1	3	6	1	1	6	0	2	0	1	1	6	0	0	1	1	50	20	3	27
59	1	2	0	0	0	3	4	0	6	5	0	6	0	0	6	6	6	6	6	0	6	0	63	12	11	40
60	3	5	5	6	0	3	4	4	2	0	0	6	0	0	5	0	4	6	5	0	4	5	67	20	10	37

Anexo N°8: Confiabilidad del Instrumento

Análisis de la fiabilidad: Variable Condiciones Laborales psicosociales

Escala: condiciones laborales psicosociales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	29

Análisis de la fiabilidad: Variable Síndrome de Burnout

Escala: Síndrome de Burnout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	22

Anexo N°9:

CARTA DE PRESENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 13 de noviembre de 2019

Carta P.1165 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

DR. FERNANDO RAMOS NEYRA

HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS

ATENCIÓN:

DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS

Asunto: Carta de Presentación del estudiante JAQUELI CENTENO TOVAR

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a JAQUELI CENTENO TOVAR identificado(a) con DNI N.° 71541170 y código de matrícula N.° 7001254846; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DE UN SERVICIO DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS, LIMA-2019.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendocino 6232, Los Olivos Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel: (+511) 200 9030 Anx. 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 6030 Anx. 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4342 Anx. 2650

ANEXO N°10

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019

2. AUTOR

Br. Jaqueli Centeno Tovar

jaqueli.centeno@gmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019. Este estudio fue de tipo básica, descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. La muestra constó de 60 licenciados de enfermería del área de emergencias del hospital pediátrico. La técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento contuvo los cuestionarios de características psicosociales de trabajo, de Karasek y el de Maslach y Jackson (MBI-HSS); estos fueron sometidos a las pruebas de confiabilidad y aprobados por especialistas en el tema. Después de efectuar el análisis estadístico, se evidenció que las condiciones laborales psicosociales tienen correlación positiva moderada con el Síndrome de Burnout (ρ spearman = 0.499). A su vez, se encontró que el 65% de las enfermeras presentan un nivel moderado de condiciones laborales psicosociales y el 70% muestra un nivel medio de burnout.

4. PALABRAS CLAVE: Agotamiento psicológico, condiciones de trabajo, efectos psicosociales, enfermería. (Decs)

5. ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between psychosocial work conditions and burnout syndrome in nurses of a pediatric emergency service, Lima -2019. This study was of a basic, descriptive and correlational type with a quantitative, non-experimental and cross-sectional approach. The consisted of 60 nursing graduates from the pediatric hospital emergency area. The technique applied was the survey, the

instrument contained the questionnaires of psychosocial characteristics of work, Karasek and Maslach and Jackson (MBI-HSS); These were subjected to reliability tests and approved by specialists in the field. After performing the statistical analysis, it was evidenced that psychosocial working conditions have a moderate positive correlation with the burnout syndrome (ρ spearman = 0.499). In turn, it was found that 65% of nurses have a moderate level of psychosocial working conditions and 70% show an average level of burnout.

6. KEYWORDS: Burnout, working conditions, psychosocial effects, nursing. (Decs)

7. INTRODUCCIÓN

Desde que el profesional inicia a laborar, se enfrenta con la necesidad de crear condiciones cómodas para cumplir su labor y optimizar su estado de vida. Por eso, las organizaciones deben apreciar el capital humano como una pieza clave, dado que incrementa la eficiencia de la organización; sin embargo, los cambios producidos en el mercado laboral, han dado lugar a que el trabajador este altamente expuesto a distintos tipos de riesgos, los cuales pueden acarrear consecuencias negativas en el estado físico y psicosocial de los empleados.⁽¹⁾

El Organismo Internacional del Trabajo (OIT), instauro el principio de proteger a los empleados de enfermedades y accidentes laborales; no obstante, más de 2 millones de empleados mueren diariamente por incidentes o males relacionadas con su trabajo; además se reportan alrededor de 374 millones de lesiones no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo, los cuales producen un incremento en la carga económica, que se estima es un 3.94% del Producto Interior Bruto global anual.⁽²⁾

En nuestro país, durante el 2011, se suscribió la Ley 29783, con la finalidad de fomentar la previsión de los peligros laborales; estableciendo un compromiso entre los empleadores, los empleados y el Estado. Esta ley establece que el empleador garantice la creación de condiciones que protejan a sus trabajadores; considerando aspectos biosociales. Sin embargo, en el año 2016, el Ministerio de Transporte y Fomento del Empleo, registró 20 876 incidencias relacionados con el trabajo en el país.⁽³⁻⁵⁾ Los accidentes laborales, el estrés, las enfermedades relacionadas con el trabajo, tienen repercusiones para el empleado y su entorno familiar, afectándolo no solo económicamente, sino también en su bienestar físico y emocional.

El estrés laboral es una reacción psicológica causada por las presiones y demandas de los empleadores y clientes; siendo esto, perjudicial para el trabajador, porque si continúa expuesto a la fuente de estrés, se produce el síndrome de agotamiento profesional alterando sus hábitos cotidianos, ocasionando trastornos psíquicos. ^(6,7)

La organización mundial de la salud (OMS) ⁽⁸⁾ establece al Síndrome de Burnout, como un componente que altera el bienestar de los habitantes, siendo los profesionales que muestran mayor incidencia aquellos que interactúan a diario con personas, incrementándose en el personal que trabaja en el área de salud.

El área de emergencia, son áreas que pueden causar estrés por diversos motivos; entre ellos, el impacto público de sus actividades, largos tiempos de espera, toma de decisiones importantes y/o vitales, absentismos, escaso tiempo para brindar soporte psicológico. El trabajador que está expuesto a estas situaciones, está predispuesto a sentirse “quemado”, lo que ocasiona alteraciones significativas en el profesional, provocando que la gestión del cuidado del paciente sea deficiente; evidenciado en quejas, baja productividad y deshumanización de la atención. ⁽⁹⁻¹⁰⁾ Estos factores afectan el buen desarrollo de los profesionales, influenciando el funcionamiento de la institución; por lo tanto, es fundamental que la organización se mantenga en alerta ante los factores de riesgo y a su vez, asegure que sus empleados laboren en óptimas condiciones laborales.

8. METODOLOGÍA

Se realizó una tesis cuantitativa, no experimental y de corte transversal, donde se recogió los datos en un tiempo establecido, para contrastar la hipótesis, con la evidencia numéricamente y el análisis estadístico; esto fue realizado a través de la observación y descripción de los sucesos en su entorno original, sin influenciar a los sujetos de estudio. Se aplicó el diseño correlacional, pues se asociaron ambas variables, con el fin de conocer la relación, de ambas nociones.

El total de licenciados de enfermería, del servicio de emergencias de un Hospital Público Pediátrico, son 60 profesionales, que incluye a los servicios de Tópico de enfermería, Observación I y II, Transporte asistido, Unidad de referencias y contra referencias, tomografía e inmunizaciones. Se aplicó el muestreo censal, porque se aplicó a toda la población de enfermeros del servicio de emergencias, para obtener datos fiables y representativos. Se

aplicó el muestreo no probabilístico, puesto que no se seleccionaron al azar, ya que la inclusión de los participantes se estableció siguiendo determinados criterios.

La validez del instrumento, se describe a la medida que la herramienta efectivamente calcule lo que proyecta evaluar ⁽¹¹⁾, por ello se efectuó la revalidación del contenido, ya que se han adecuados para su aplicación este estudio.

Con el fin de verificar la confiabilidad de las herramientas, se ejecutó un ensayo piloto a 30 enfermeros con características similares a la población de estudio; a estos datos se aplicó el alfa de Cronbach, obteniendo 0.877 para las condiciones laborales psicosociales y 0.911 para el Síndrome de Burnout, considerando una buena y muy buena confiabilidad respectivamente.

La aplicación del instrumento, se inició exponiendo los objetivos de la investigación, presentando el consentimiento informado y dando las instrucciones del llenado del instrumento, en un tiempo de respuesta de 30 minutos aproximadamente

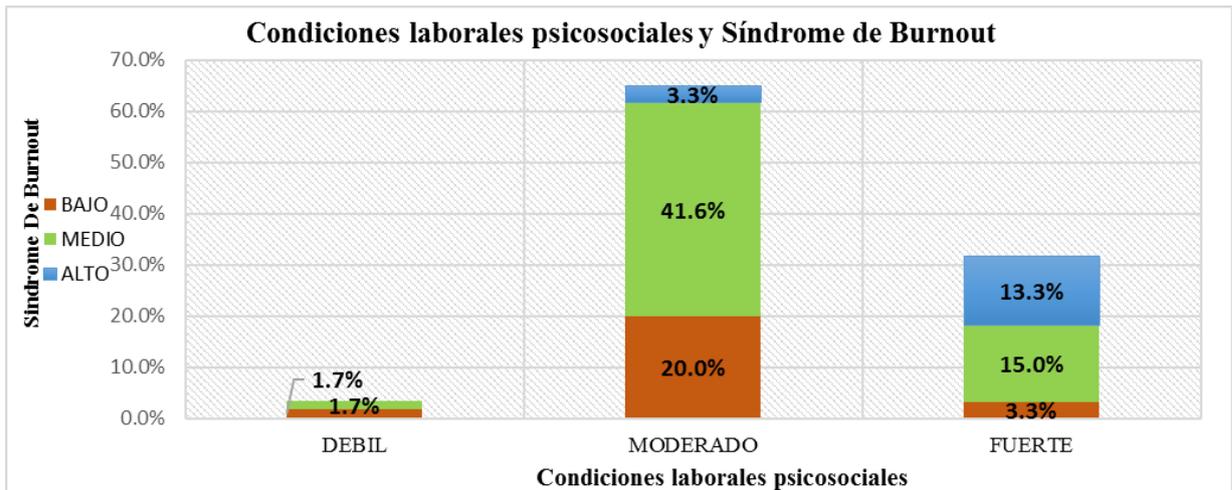
Se creó una base de información, con ayuda del software Excel 2016 y SPSS versión 25, donde se procesó la información en tablas cruzadas, frecuencias, porcentajes y gráficos de barras, con lo que se analizó e interpretó los datos contrastándose con las referencias teóricas. Se administró la prueba de normalidad para verificar que los datos sean no paramétricos, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por ser la muestra $n < 50$. Para comprobar la hipótesis, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, evidenciando estadísticamente la dependencia entre ambas variables

9. RESULTADOS

Tabla N°1 Condiciones laborales psicosociales y burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019

		Burnout			Total
		Bajo	Mediano	Alto	
Condiciones laborales psicosociales	Débil	1	1	0	2
		1.7%	1.7%	0%	3.3%
	Moderado	12	25	2	39
		20%	41.6%	3.3%	65%
	Fuerte	2	9	8	19
		3.3%	15%	13.3%	31.7%
Total		15	35	10	60
		25%	58.3%	16,7%	100,0%

Fuente: Elaboración Propia



En el nivel débil de condiciones laborales se visualiza un 1.7% de nivel bajo y medio de Burnout; en el nivel moderado de condiciones laborales psicosociales, un 20% muestra un bajo nivel de Burnout, el 41.6% presenta un mediano nivel y un 3.3% un alto índice de desgaste profesional. En el nivel fuerte de condiciones laborales psicosociales, se encontró un 15% de mediano nivel y un 13.3% de alto de desgaste profesional.

10. DISCUSIONES

Para el análisis del objetivo general, con el resultado de correlación de Spearman, de 0,499 el cual demuestra, que existe relación positiva moderada entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout; del mismo modo el valor de $p < 0.05$, confirma que la relación es altamente significativa estadísticamente; esto refuta la hipótesis nula y admite la hipótesis alterna; alegando que las condiciones laborales psicosociales se relacionan significativamente con el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019; en cuanto al Síndrome de Burnout, el 15% refiere un bajo grado del mismo, el 35% presenta un nivel intermedio y el 10% muestra un alto nivel de desgaste profesional; el síndrome de agotamiento en las enfermeras, se origina por una mezcla de elementos físicos y psicosociales; como el déficit de personal, excesivo trabajo, tratar con pacientes o familiares conflictivos, trato continuo con el sufrimiento, padecimiento y a veces la muerte. Esto implica problemas y tergiversación de roles, falta de independencia y mando en la toma de decisiones, cambios científicos, etc. De esa misma manera, los resultados de este estudio guardan relación con los conseguidos por Ortega, el cual evidencio que el 40.24% mostró altos niveles de agotamiento, los cuales se asociaron significativamente a la ansiedad y Rostamabad,

evidenció que las demandas físicas del trabajo se correlacionaron positivamente con diferentes dimensiones del agotamiento; recomendando intervenciones para reducir las demandas laborales y aumentar el apoyo social, así como el control del trabajo en la prevención del agotamiento entre las enfermeras estudiadas,⁽¹²⁻¹³⁾

Las enfermeras del servicio de emergencias pediátricas de un Hospital público, manifestaron que en las condiciones laborales psicosociales, el 3.3% presenta un nivel débil, el 65% de las enfermeras manifiesta un nivel moderado y el 31.7% manifiesta un nivel fuerte de las mismas, con lo que se recomienda prestar atención a la gestión del recurso humano, sus necesidades y sugerencias para evitar la afectación considerable del síndrome de agotamiento, del mismo modo Miranda-Lara y Rivas⁽¹⁴⁾, concluyeron que las condiciones de trabajo, pueden desencadenar situaciones estresantes que generen estas manifestaciones, por ello es prescindible instaurar cursos de reforzamiento dirigidos hacia las enfermeras, optimizando su entorno laboral; además los resultados del presente estudio refuerza lo estipulado por García-Moran y Martínez quienes refieren que el área de emergencia, puede originar estrés por diversos motivos; entre ellos, el impacto público de sus actividades, largos tiempos de espera, toma de decisiones importantes y escaso tiempo para brindar soporte psicológico; el enfermero que está expuesto a estas situaciones, está predispuesto a sentirse “quemado”, lo que ocasiona alteraciones significativas en el profesional, provocando que la gestión del cuidado del paciente sea deficiente; evidenciado en quejas, baja productividad y deshumanización de la atención, afectando el buen desarrollo de los profesionales, influenciando el funcionamiento de la institución.⁽¹⁵⁾

La relación del profesional de enfermería y el Burnout, se debe comprender como la réplica a la tensión laboral crónica, que se origina cuando las habilidades de resistencia fracasan, el estrés percibido y sus efectos a largo plazo pueden provocar alteraciones nocivas para la salud del profesional y para la organización; el personal de enfermería, en su quehacer diario, desarrolla distintas formas de estrés, que alteran su salud y provocan trastornos en todas sus dimensiones, llegando a manifestar síntomas del Síndrome de Burnout; no obstante, no todos lo desarrollan, ya que algunos cuentan con recursos, que les permite adecuarse, impidiendo el desarrollo de la misma y manteniendo adecuadamente su salud.⁽¹⁶⁾

Por todo lo anterior, se evidencia el esforzado trabajo que desarrollan los profesionales de enfermería, al mantener su cuidado hacia sus pacientes a pesar del entorno laboral medianamente favorable; a su vez, los resultados de esta investigación evidencian que el desarrollo del Burnout tiene relación con su entorno laboral, por lo que es transcendental continuar con estudios para identificar aquellos elementos que exacerben el estrés en los profesionales de enfermería y promover las investigaciones sobre el Síndrome de Burnout no solo en los profesionales de enfermería, sino en los todos los prestadores de salud para optimizar su calidad de vida, además que favorecerá la creación de tácticas e intervenciones acertadas para afrontar el desgaste profesional.

11.CONCLUSIONES

Primera:

Existe relación significativa entre las demandas de trabajo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019; con un rho de Spearman de 0.354 y un grado de significancia de $0.04 < 0.05$ el cual evidencia una relación positiva baja.

Segunda:

Existe relación significativa entre el control y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019; con un rho de Spearman de 0.482 y un grado de significancia de $0.000 < 0.05$ el cual evidencia una relación positiva moderada.

Tercera:

No existe relación significativa entre el Liderazgo y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019; con un rho de Spearman de 0.055, lo cual refleja que existe relación muy baja entre el liderazgo y el Síndrome de Burnout y el valor de >0.05 expresa que no hay evidencia estadística significativa, por lo cual se admite la hipótesis Nula.

Cuarta:

Existe relación significativa entre las recompensas y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019; con un rho de Spearman

de 0,441 y un grado de significancia es de $0.000 < 0.05$ demostrando una relación positiva moderada.

Quinta:

Existe relación significativa entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019; con un rho de Spearman de 0,499 y un grado de significancia es de $0.000 < 0.05$ demostrando una relación positiva moderada entre las variables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Cayetano S. Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera “EDYFICAR” [Tesis de maestría]. Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2014.
2. International Labour Organization - Safety and health at work [Online publication] 2019. Jun [Cited: 2019 Jun 10]. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>.
3. Ley de seguridad y salud en el trabajo. Publicado en el diario oficial el peruano, Ley N° 29783, (20 de agosto de 2011) Pág. 448694 – 706.
4. World Health Organization. Work organization and stress [periodic publication online] 2019. Jun [cited: 2019 Jun 12]. Available from: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
5. Accidentes de trabajo. La república [Internet]. 2019 [citado 9 julio 2019]:15. Disponible en: <https://larepublica.pe/economia/1457544-20-mil-casos-pusieron-riesgo-salud-trabajadores-2018/>
6. Health Sciences Descriptors: DeCS [Internet]. 2017 ed. São Paulo (SP): BIREME / PAHO / WHO. 2017 [updated 2017 May 18; cited 2017 Jun 13]. Available from: <http://decs.bvsalud.org/I/homepagei.htm>
7. Internacional Labour Organization: Rules of the game [periodic publication online] 2019. Feb [Visited September 1, 2019]; (1) 978-92. Available at

https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672549/lang--en/index.htm

8. Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. Burnout syndrome. *Legal Medicine of Costa Rica*, 2015. 32(1), 119-124. Retrieved September 19, 2019, from http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.

9. García-Moran M y Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *España. P.REv Psic. Universidad de Lima*. (19) ISSN 1560-39, pp. 11-30 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112754>

10. Martínez M, Ruiz V y Perales D. Estado actual del estrés en el personal de Enfermería en servicios de urgencias. *Revista Electrónica de Portales Medicos.com [Internet]*. 2017 [citado 23 junio 2019];(18):1–6. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estres-personal-de-enfermeria-urgencias/>

11. Ortega-Campos E, Cañadas-De la Fuente G, Albendín-García L, Gómez-Urquiza JL, Monsalve-Reyes C, De la Fuente-Solana E. A Multicentre Study of Psychological Variables and the Prevalence of Burnout among Primary Health Care Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health [Internet]* 2019;16:3242. Available from: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16183242>

12. Rostamabad A, Kargar Shouroki F, Jalilian H, Choobineh A, Azmoon H, Shakerian M. The relationship between work-related psychosocial factors and burnout among Iranian nurses: Job Demand-Control-Support model. *medlav [Internet]*. 2019Aug.26 [cited 2019Sep.26];110(4):312-20. Available from: <https://www.mattioli1885journals.com/index.php/lamedicinadellavoro/article/view/8025>

13. Setyowati, Kuswantoro R, Putra, Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study, *Clinical Nursing*, 2019,ISSN 1130-8621, <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.045>.<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862119301457>

14. Rivas E., Barraza-Macías A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. *Enferm. univ* [revista en la Internet]. 2018 Jun [citado 2019 Sep 26] ; 15(2): 136-146. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000200136&lng=es. <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.2.65171>.
15. Gil-Monte, Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo. 2000 *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Volumen 16, n°. 2 -Págs. 101-102.
16. Hernández, Sampieri Roberto, Fernández C. Baptista L. P. *Metodología de la Investigación*". 2003. Ed. Mc Graw Hill. Chile. 05 de noviembre 2019. Disponible en: http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo N°11: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del Artículo Científico

Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del Artículo Científico

Yo, Br. Centeno Tovar, Jaqueli, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 71541170, con la tesis titulada “Condiciones laborales psicosociales y su relación con el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría. -
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 18 de Enero del 2020.



Bf. Centeno Tovar, Jaqueli
DNI N° 71541170

Anexo N°12: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PP-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Cristina Lizbet Ruiz Quilcat, docente de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este, S.J.L, asesora de la tesis titulada "Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019", de la estudiante Jaqueli Centeno Tovar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 11 de Enero del 2020.


.....
Mg. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat
DNI 70127971

 Ejecuto	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobado	 Vicerrector de Investigación
--	---	--------	--	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de
un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:
Bc. Jazmín Centeno Tovar
ORCID: 0000-0002-6625-0469-9395

ASESORA:
Mg. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat
ORCID: 0000-0002-1721-1275

Línea de Investigación:
Calidad de las prestaciones socio-sociales y gestión de riesgos de salud

Ciudad de Lima - Perú
2019



[Signature]
CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT
Maestró en Estomatología
C.O.P. 31995

Resumen de coincidencias

17%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... 8%
Trabajo del estudiante
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 3%
Fuente de internet
- 3 repositorio.autonoma.e... 1%
Fuente de Internet
- 4 repositorio.unfsc.edu.pe 1%
Fuente de Internet
- 5 Entregado a Universida... 1%
Trabajo del estudiante
- 6 repositorio.upeu.edu.pe <1%
Fuente de Internet



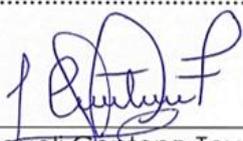
Anexo N°13: Autorización de publicación

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Jaqueli Centeno Tovar, identificado con DNI N° 71541170, egresada del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

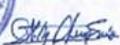
Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 Jaqueli Centeno Tovar
 DNI 71541170

18 de Enero del 2020.

			
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC
		Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

Anexo N°14: Dictamen Final



Dictamen Final

Vista la Tesis:

“CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DE UN SERVICIO DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS, LIMA-2019”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

CENTENO TOVAR, JAQUELI

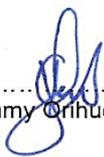
Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 18 de enero del 2020


.....
Mg. Jimmy Orihuela Salazar


.....
Mg. Cristina Ruiz Quilcat

Anexo n°15: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, DR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: JAQUELI CENTENO TOVAR.

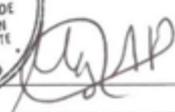
INFORME TITULADO: CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DE UN SERVICIO DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS, LIMA – 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 18 DE ENERO DEL 2020

NOTA O MENCIÓN: 16




FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN