



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras  
asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III  
EsSalud, Lima, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Enfermería

**AUTORA:**

Bach. Espinoza Arrece, Liliana Patricia (0000-0003-3039-4664)

**ASESORA:**

Dra. Reyes Alfaro, Cecilia Elizabeth (0000-0002-3528-546X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y Gestión en Salud

**LIMA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A Dios que encamina mis pasos cada día, a nuestros padres que dedicaron su larga vida en forma incondicional y también a nuestros docentes que brindaron todos sus conocimientos para ser una persona distinta y poder desempeñarnos como profesional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia por motivarme al logro de mis metas, por inculcarme a la responsabilidad y la perseverancia, que llevaré a la vida profesional. A los docentes que se encargaron de formarnos con sus conocimientos y experiencias, lo cual llevaré a la práctica en el campo laboral.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 1	Estresores laborales y síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021	22
Tabla 2	Nivel de los estresores laborales según dimensiones, en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021	23
Tabla 3	Nivel del síndrome de burnout según dimensiones, en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021	23
Tabla 4	Estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021	24
Tabla 5	Estresores laborales en su dimensión relaciones interpersonales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021	25
Tabla 6	Estresores laborales en su dimensión condiciones ambientales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021	26

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021. Trabajo descriptivo-correlacional, corte transversal, nivel básico, enfoque cuantitativo, población 75 y muestra 75. Para recoger la información se usó el cuestionario, para la primera variable, la confiabilidad del instrumento fue 0,886 y para la segunda fue 0.848. Resultados: El 61.33% (46/75) presentan estresores laborales en un nivel bajo, el 32.00% (24/75) en un nivel medio y el 6.67% (5/75) un nivel alto. Asimismo el 61.33% (46/75) presentan ausencia de síndrome de burnout, el 33.33% (25/75) presentan riesgo de burnout y el 5.33% (4/75) presentan presencia de burnout, finalmente concluyendo que existe relación directa entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

**Palabras clave:** Estresores laborales, Síndrome Burnout, Enfermeras.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between labor stressors and burnout syndrome in care nurses, Surgical Center, Grau III EsSalud Emergency Hospital, Lima, 2021. Descriptive-correlational work, cross-section, basic level, quantitative approach, population 75 and sample 75. To collect the information the questionnaire was used, for the first variable, the reliability of the instrument was 0.886 and for the second was 0.848. Results: 61.33% (46/75) have low-level job stressors, 32.00% (24/75) at an average level, and 6.67% (5/75) at a high level. In addition, 61.33% (46/75) have no burnout syndrome, 33.33% (25/75) have a risk of burnout and 5.33% (4/75) have a burnout presence, eventually concluding that there is a direct link between labor stressors and burnout syndrome in surgical nurse care nurses, Grau III EsSalud Emergency Hospital, Lima, 2021.

**Keywords:** work stressors, burnout syndrome, nurses.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

El síndrome de burnout es una de las morbilidades que tienen mayor incidencia en los trabajadores como lo son en el personal de enfermería ya que estos se enfrentan cotidianamente a experiencias estresantes ya que trabajan bajo mucha presión con la responsabilidad social, moral y ética que demanda su carrera. Estos profesionales deben cumplir no solo con las exigencias laborales sino también con las exigencias personales y familiares; es por esto que los enfermeros deben tener las herramientas necesarias para poder afrontar las demandas laborales. Son estas las razones por la que muchos de ellos o la gran mayoría con el pasar de los años desarrollan el síndrome de burnout.

A nivel mundial en un estudio realizado en México aplicado a 69 enfermeros experimentaron un alto agotamiento emocional (37,3%), 65 tuvieron alta despersonalización (35,1%) y 70 tuvieron bajo rendimiento personal (37,8%). Se encontró una mayor proporción de agotamiento en los participantes que eran padres solteros, que trabajaban más de 8 horas por día, con una carga de trabajo media/alta, falta de una alta calidad de vida profesional y un déficit de autocuidado. <sup>1</sup>

Por otro lado, se menciona que este síndrome está ligado con el estrés generado por el empleo, unas de las características es la despersonalización, el bajo rendimiento debido a la frustración y el desgaste tanto físico como mental. Las últimas estadísticas señalan que este síndrome afecta al 10% de los trabajadores. <sup>2</sup>

En América Latina, en las últimas décadas, los cambios en el mundo del trabajo derivados de los cambios tecnológicos, organizativos y administrativos en las empresas, las nuevas demandas y demandas sobre el trabajo han llevado conjuntamente a problemas psicosociales, incluido el Síndrome de Burnout (SB), clasificado por la Red Mundial de Salud en el Trabajo como elemento que pone en riesgo la integridad y salud del trabajador, lo que genera un déficit en la calidad del trabajo. <sup>3</sup>



Por otro lado, en un estudio doctoral en España se encontró en un análisis 14 estudios, incluyendo un meta-análisis que trabajó con 464 enfermeras que la prevalencia encontrada para alto cansancio emocional fue del 29% (95% IC: 11–52%), para despersonalización del 19% (95% IC: 6–38%) y del 44% (95% IC: 18–71%) para baja realización personal. Las variables de burnout relacionadas fueron sociodemográficas (edad, estado civil, número de hijos, género), laborales (duración de la jornada laboral, ratio enfermera-paciente, experiencia o número de abortos) y psicológicas (ansiedad, estrés y violencia verbal).<sup>3</sup>

Otro estudio en el mismo país encontró un síndrome de agotamiento promedio del 82,2%; más de la mitad de las personas tienen fatiga emocional, la mayoría tiene despersonalización, y en donde se ve menos impacto es en la realización personal que es de un 40%. Hallándose una mayor prevalencia del síndrome de burnout en los empleados que trabajando por turno rotativos, en aquellos se tienen vacaciones al año, en los que presentan cansancio emocional, y por la carga laboral.<sup>5</sup>

Por otro lado, en Ecuador, se encontró, en el campo de la salud, que la incidencia del síndrome de burnout es del 90% en un grado moderado, lo que se vio relacionado con las funciones o responsabilidades de trabajo, la edad e incluso el sexo. Pero se halló una mayor incidencia en el personal de enfermería tanto de forma global como en sus elementos agotamiento emocional y despersonalización.<sup>6</sup>

A nivel nacional, el 8,6% de la fuerza laboral conformada por los profesionales de enfermería ha sido diagnosticado con síndrome del quemado o Burnout. El síndrome fue más común para el personal con contratos de duración determinada con entre 1 y 10 años de servicio. Se encontró que el 18,2% tenía un 34,5% de dificultad fácil y moderada, también un 15,5% de alto agotamiento emocional, un 33,6% de alta dimensión de despersonalización. Finalmente, el 51,8% de la población mostró poca realización personal. Por lo tanto, el estudio mostró que, en el momento de la encuesta, uno de cada diez trabajadores de emergencia tenía síndrome de burnout, que era mayor entre los trabajadores con contratos de duración determinada.<sup>7</sup>

Por otro lado el estudio se desarrolló en el Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, donde se ha observado que las enfermeras están atendiendo a más pacientes de lo esperado, exigiéndoles a jornadas que se extienden más allá del horario laboral, generando en el personal algunos rasgos de respuesta ante situaciones de presión estresantes como la despersonalización, la falta de cuidado humanizado entre otros que afecta directamente a los pacientes, por lo que también se observó que algunas enfermeras en ocasiones están irritables o atienden de mala gana al paciente, asimismo se les ve cansadas cabizbajas, lo cual perjudica sus labores, la atención y el cuidado que brinda a los pacientes, es por ello necesario evaluar el nivel de los estresores laborales y como este se relaciona con la presencia del síndrome de burnout, formulando las siguientes interrogantes:

Teniendo como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021?

Y los problemas específicos a) ¿Cuál es la relación que existe entre los estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021? b) ¿Cuál es la relación que existe entre los estresores laborales en su dimensión relaciones interpersonales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021? c) ¿Cuál es la relación que existe entre los estresores laborales en su dimensión condiciones ambientales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021? Por otro lado, el estudio se justifica teóricamente porque el estudio detalla información e investigaciones que permitirán conocer cómo se desarrolla los factores estresores y el síndrome de burnout, así mismo cubrir algún desconocimiento de estas variables en el trabajo del profesional de enfermería. En cuanto a la justificación práctica, el estudio presenta resultados que muestran la realidad problemática de una manera porcentual y entendible, con el fin de exponer

aquellos problemas presentes en la problemática estudiada y en base a ello poder brindar las recomendaciones del caso. Y como justificación metodológica, el estudio proporciona instrumentos de recolección de datos, que servirán de aporte a quienes investigan el síndrome de burnout en el personal de enfermería y los factores estresores relacionados a ello.

Como objetivo general tenemos: Determinar la relación que existe entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021. Y como objetivos específicos: 1) Establecer los estresores laborales según dimensiones en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, 2) Establecer el síndrome de burnout según dimensiones en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, 3) Identificar la relación que existe entre los estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, 4) Identificar la relación que existe entre los estresores laborales en su dimensión relaciones interpersonales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, 5) Identificar la relación que existe entre los estresores laborales en su dimensión condiciones ambientales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

Finalmente tenemos como hipótesis general: Existe una relación directa entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

Y como hipótesis específicas tenemos: Existe una relación directa entre los estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021; Existe una relación directa entre los estresores laborales en su dimensión relaciones interpersonales y el

síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021; Existe una relación directa entre los estresores laborales en su dimensión condiciones ambientales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO:**

Dentro de la indagación de la teoría se encontró los siguientes antecedentes; en el ámbito internacional tenemos a Gutiérrez J, Herrera A. (2018) llevado a cabo en México, en su estudio acerca de: Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España, con el objetivo de conocer la incidencia del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería, y que asociación tenía este con los estresores. La metodología aplicada en la investigación fue descriptiva observacional, con un diseño, transversal, de corte prospectivo. La muestra estuvo constituida por 43 empleados de enfermería, a los mismo se le aplico el instrumento de Maslach Burnout Inventory, y la escala NSS. Con lo que se evidencio que no se encontró relación entre el agotamiento emocional y los estresores. Referente a la despersonalización si se encontró una relación con el síndrome. Por lo que se puede concluir que prevenir estos factores para a favorecer a que los empleados no desarrollen con el tiempo el síndrome. <sup>8</sup>

Puchaicela M. (2018) presento su estudio en Ecuador titulado: Diagnóstico de Burnout en enfermeras del área de obstetricia del Hospital General Enrique Garcés. El objetivo fue diagnosticar el factor de riesgo psicosocial burnout en enfermeras. La metodología aplicada fue la descriptiva de corte transversal desarrollado a un nivel cuantificable, trabajando con 30 enfermeras que son del área de obstetricia. El instrumento que se utilizo fue la encuesta y el test MBI, donde se evidenciaron los siguientes resultados: la cuarta parte del personal tiene burnout y la mayoría se presenta estar a punto de desarrollar el síndrome, ya que muestran todos los factores que lo desencadenan. En conclusión, se recomienda que el hospital realice actividades con sus empleados que ayuden a prevenir el desarrollo del síndrome. <sup>9</sup>

Ramírez M. (2017) llevado a cabo en Ecuador, en su estudio acerca de la prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. El objetivo identificar el aumento del síndrome de burnout, y como se relacionan los factores de este con los médicos y enfermeras. La muestra estuvo constituida por 166 profesionales de la salud. Se utilizaron diferentes instrumentos para medir las variables. El resultado fue el siguiente: se halló una gran prevalencia del síndrome, a su vez se notó que hay cantante fluctuaciones en los valores, por lo que se ve presencia de los mismos. Los profesionales de salud que tenían mayor presencia del síndrome, eran aquellos que tenían más de 10 años de servicio, y a su vez tienen jornadas laborales muy largas. En conclusión, indican que el centro de salud debe diseñar mejoras en las normativas sanitarias.<sup>10</sup>

Por otro lado en el ámbito nacional tenemos a los estudios de: Gómez J. (2019) llevado a cabo en Cusco-Perú, en su estudio acerca del síndrome de burnout en Licenciados en Enfermería que Laboran en la Micro Red Anta, Cusco – 2018. Tuvo como objetivo determinar el que grado de síndrome de burnout tenían los enfermeros; la metodología aplicada fue de tipo descriptiva con un diseño transversal. Utilizándose como técnica la entrevista y la escala de Maslach Burnout Inventory. Los resultados fueron los siguientes: La mayoría de los profesionales de enfermería son mujeres, Casi la mitad tiene más de 10 años de servicio, y más de la mitad con nombrados, casi todos presentan los síntomas y las dimensiones que desarrolla el síndrome, por lo tanto, se evidencio que el 63% de los enfermeros tiene un grado medio del Síndrome.<sup>11</sup>

Sarmiento G. (2019) llevado a cabo en el Cusco-Perú, en su estudio acerca del burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Con el objetivo identificar el incremento que tiene el síndrome de burnout en los profesionales de salud que laboran en el área de emergencia; la metodología del estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal definido por tipo descriptivo y cuantificable, con el aporte de una muestra de 110 trabajadores de salud. Los resultados fueron los siguiente: menos de la cuarta

parte del personal padecía de este síndrome, Siendo el personal médico el que más presento casos de tener el síndrome, y en el personal técnico no se encontró evidencia del síndrome. Aquellos empleados que tienen contratos temporales presentan el síndrome con mayor recurrencia; se encontró un alto impacto de los factores que pueden desarrollar este síndrome de burnout. Se puede concluir que de cada grupo un aproximado de 10 empleados padecían de este síndrome; siendo una situación que debe mejorar para que puedan brindar un mejor servicio. <sup>12</sup>

Belizario J. (2017) llevado a cabo en Puno-Perú, en su estudio acerca de los factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de Essalud Puno, 2015. Con el objetivo de identificar cuáles son los factores estresores en los enfermeros. La metodología de estudio fue de tipo descriptivo, comparativo y transversal. La muestra estuvo constituida por 45 enfermeros, como instrumento se utilizó la Stress Scale (NSS). Los resultados obtenidos fueron: los factores evidenciados son el ambiente, el ámbito mental y el contexto social; teniéndose que el factor con más incidencia es la carga física, y posteriormente el otro más afectado es el aspecto mental, también se ven otros como las muertes y sufrimientos de los pacientes que deben ver cotidianamente, asimismo en el recuento de las aéreas y servicio hubo una mayor incidencia en las unidades de cuidado intensivos tanto a nivel adulto como neonatal, además de los servicios de emergencia y sala de operaciones, donde se encontró que el personal es afectado física, psicológica y socialmente. Por lo que se concluyó que la mayoría de la muestra estudiada presenta estrés en todos sus componentes según lo obtenido por la NSS. <sup>13</sup>

Y en el ámbito local tenemos a: Culquicondor R. (2020) Lima-Perú con su estudio acerca del síndrome burnout en personal de enfermería del área Covid-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020, tuvo el objetivo de identificar el nivel de incidencia del síndrome burnout a los enfermeros. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 63 enfermeras, utilizando el instrumento de Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados evidenciaron que el factor

más destacado fue el agotamiento emocional y la mayoría presentó despersonalización, presentando altos índices en casi todos los factores por lo que la mayoría presentó padecer del síndrome. En conclusión, el personal de enfermería que está encargada del área de COVID 19 presenta un nivel medio del síndrome. <sup>14</sup>

Silva G. (2018) llevado a cabo en Lima-Perú, su estudio acerca de los estresores laborales y síndrome de burnout en enfermeras de Cuidados Intensivos Neonatales. Teniendo como objetivo identificar cuáles son los estresores laborales que tienen asociación con el síndrome burnout en las enfermeras asistenciales. El método aplicado en esta investigación fue de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo constituida por 47 enfermeras, utilizándose como instrumento el cuestionario. Los resultados fueron casi la mitad (46%) de las enfermeras presenta estrés laboral, encontrando elevados índices en las dimensiones. En conclusión, se evidenció una relación entre el estrés y la satisfacción en el trabajo. <sup>15</sup>

Martínez G. (2017) llevado a cabo en Lima-Perú, su estudio acerca del nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. Teniendo como objetivo identificar en qué nivel se encuentra el síndrome de burnout en el personal de enfermería. El estudio es de tipo descriptivo con un enfoque cuantificable, para el estudio de 22 enfermeras aplicando como instrumentos el Maslach Burnout Inventory (MBI). Obteniéndose como resultado que gran parte presenta un alto nivel de estrés, destacándose la dimensión del agotamiento ya es más de la mitad del personal que lo presenta, al igual que la despersonalización. Presentando que la mayoría entiende cómo se siente el paciente, expresando que trabajar diariamente con pacientes es lo más difícil que su empleo. Se puede concluir que las enfermeras de este centro quirúrgico presentan el síndrome de burnout en gran escala, sintiéndose agotados, lo que hace que vuelvan más insensibles con los pacientes. <sup>16</sup>

Asimismo, como **teoría** en relación a las variables tenemos al modelo de

sistemas de la teorista Betty Neuman la cual proviene de la teoría general de sistemas, teniendo como objetivo general el cliente como sistema y en las respuestas del cliente factores estresores. El sistema de cliente incluye variables como la fisiología, psicología, sociología del desarrollo y espiritual, conceptuando como núcleo interno. En tanto indica que enfermería debe cuidar a las personas en su totalidad, y es considerada como una profesión inimitable que ocupa todas las variables que pueden afectar la respuesta del individuo frente al estrés. No obstante, Neuman manifiesta que el campo perceptivo entre el cuidador y cliente debe ser valorado, considerando que el trabajo es un modelo de bienestar, por ello la salud es un movimiento continuo de naturaleza dinámica, de modo cambiante. Tiene como factores de riesgo el sexo, familia, los estados civiles, el turno, las horas de trabajo, el sueño y la antigüedad, entre otros. Por otro lado el acuerdo estresores con los pacientes y la sobrecarga de trabajo, son las posibles causas, como consecuencia pueden ir de mayor a más. <sup>17</sup>

Cortaza y Francisco, indican que Neuman, es innovadora ya que publicó un modelo organizado para disminuir el estrés en el trabajo principalmente en los servicios críticos dentro del trabajo del personal de enfermería, donde incrementa la tensión en las personas, entre ellas son las enfermeras que se desempeñan en sala de operaciones, es importante precaver factores que incurren sobre los mismos, para una buena salud mental hay que vivir en armonía o equilibrio, preservar la salud individual y colectiva es lo primordial en relación a su medio ambiente a la vez también señala que si un enfermero tiene el impacto de los estresores laborales, sin duda su capacidad de producción se verá mermado, sin embargo, es posible realizar o establecer estrategias de intervención para prevenir el impacto de la salud mental, que permite un rendimiento laboral adecuado coherente con las expectativas personales e institucionales, para evitar gastos generosos dentro del horario institucional, la salud mental es importante. <sup>17</sup>

Como primera variable tenemos a los estresores laborales; se puede decir que los estresores se integran por diversas eventualidades como lo puede ser las posiciones, un objeto, en cualquier circunstancia significativa que ocurre diariamente, notándose que los impulsos son reacciones de las personas ante



un impacto que sucede en nuestro organismo sirviendo para drenar el estrés.

18

Se entiende como estresores a los sucesos donde las personas deben ajustar sus acciones individuales, esto puede originarse ya sea porque el entorno lo requiere o por sucesos en su vida, es esto un factor que interfiere en los niveles de la calidad de vida de los individuos.<sup>19</sup>

En esta variable como primera dimensión se refleja la presión en el empleo, es este un fenómeno recurrente en el ambiente laboral el cual trae grandes repercusiones en la salud del individuo. Es esta una morbilidad psicológica que incrementa cada día más debido a los cambios económicos y sociales tan bruscos que se viven, siendo los empleados los que tienen que asumir rápidamente estos cambios tan difíciles.<sup>20</sup> Referente al tema se puede mencionar que colocar al empleado bajo presión no es precisamente un incentivo según lo firma el psicólogo Cano A<sup>21</sup>, el cual labora en la Universidad Complutense de Madrid. Cabe destacar que el incentivo es sinónimo de premiación, este proporciona al empleador un compromiso laboral y se ve reflejado en las funciones que realiza ya que él piensa que esta premiación es una recompensa por el esfuerzo que realiza. El autor indica que el aumento de la presión producida por la demanda laboral puede hacer que sucedan cosas poco favorables: como que el trabajador no acepte conforme la política laboral asegurando que las funciones laborales sean deficientes debido a la presión ya que esta no solo aumenta el estrés en el trabajador, sino que también en el equipo de trabajo; el psicólogo aclara que mientras el empleado se sienta presionado va a emitir emociones negativas. Estas situaciones con el pasar del tiempo pueden pasar factura de cansancio en los empleados.

Una de las dimensiones se entiende como las relaciones interpersonales, siendo estas un conglomerado de diversas interacciones que se generan con múltiples personas generando una comunicación asertiva como también expresiones y emociones. Son estas las que generan esparcimientos de la vida social, oportunidades y momentos distractores para los individuos, siendo un generador de conocimientos, originando molestias en algunas

oportunidades en distintas personas, sin embargo, las relaciones humanas constituyen un crecimiento personal para cada sujeto. <sup>22</sup> Igualmente, en las relaciones interpersonales es cotidiano que haya congruencia en estas. Generar relaciones con las demás personas es sinónimo de honestidad y franqueza donde se concibe el respeto individual por cada persona con la cual se fraterniza. <sup>23</sup>

Se tiene como última dimensión a los factores y condiciones ambientales siendo estos las actividades humanas que involucran actividades con o sin fines de lucro, que puedan generar los servicios de la ciudadanía. Son estas las actividades que se realizan en un ambiente determinado donde se ven involucrados la seguridad y la prevención y minimización de riesgos, también se ven inmersos los materiales para realizar estas actividades pudiendo presentar riesgos psicológicos, sociales, biológicos, químicos entre otros, que pueden afectar la salud y el desempeño de los empleados. <sup>24</sup>

Por otro lado tenemos al síndrome de burnout; que según la Agencia de Protección Laboral de los Estados Unidos, el síndrome del trabajador por agotamiento ha sido más ampliamente reconocido en sus orígenes en ocupaciones relacionadas con el tratamiento del público y los clientes (también conocido como exposición social). Pero según los estudios esto puede desarrollarse en cualquier trabajo, ocasionado por la insatisfacción del trabajador en razón de las expectativas que tiene contrastadas con la realizada en sus ambientes de trabajo y las tareas asignadas sumado a ello relaciones conflictivas entre compañeros. <sup>25</sup>

Asimismo, el síndrome de burnout, es una entidad que ocurre en reacción de una cadena de presiones que el sujeto experimenta tanto por elementos emocionales como relacionados a sus funciones o responsabilidades dentro del trabajo. <sup>26</sup> Dentro del mismo contexto se menciona que el agotamiento de los profesionales de la salud se ha asociado con una atención subóptima y una menor seguridad del paciente. <sup>27</sup> por lo cual es importante su estudio y el control de aquellos elementos que lo causan, para prevenir un deficiente desempeño en el profesional.

El síndrome de Burnout es considerado un término que se relaciona con la psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger en la década de 1970 para describir las consecuencias del estrés excesivo en ocupaciones de servicios que requieren altas dosis de sacrificio, como médicos y enfermeras. Sin embargo, actualmente se asume que todos los trabajadores, independientemente de su puesto de trabajo o sector, pueden verse afectados.<sup>28</sup> El síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado" se refiere a la cronicidad del estrés en el trabajo, ya que este se manifiesta en un estado de agotamiento físico y mental que persiste en el tiempo y altera la personalidad y la autoestima del empleado. Es un proceso en el que el trabajador pierde cada vez más interés en su trabajo y desarrolla una reacción psicológica negativa a su trabajo.<sup>29</sup> Igualmente este síndrome es considerado como un trastorno mental, siendo extensamente estudiado en los últimos años, evidenciándose que unos de los gremios más afectados es el personal de salud por la cantidad de personas que atienden.<sup>30</sup> Este síndrome se desarrolla debido a la constante explotación laboral y el estrés al que el empleado es sometido. La definición más aceptada en los últimos tiempos es la de Maslach y Jackson<sup>31</sup>, Quien lo describe como un síndrome tridimensional en el cual el empleado somatiza un gran cansancio emocional, también se presentan síntomas como la despersonalización y las actitudes negativas hacia los usuarios de salud, sumado a ello se genera una frustración por parte del personal en cuanto a la superación o crecimiento profesional.<sup>32</sup>

Como primera dimensión de las variables del síndrome de burnout, tenemos el agotamiento emocional; Es la disminución de los elementos afectivos que te hacen sentir que no tienes nada para dar a los demás. Se manifiesta tanto en términos somáticos como psicológicos.<sup>33</sup> Dentro de la literatura sobre el agotamiento, la evidencia sugiere que el despliegue de ciertas estrategias de afrontamiento influye en los niveles de agotamiento.<sup>34</sup> Igualmente, es vista como la disminución de la capacidad que poseemos para poder ser empáticos, se entiende como la incapacidad de ponerse en el lugar de las demás personas y como estas se pueden sentir frente a las problemáticas

que se les presentan. En la mayoría de los casos este tipo de persona se siente cansado física y psicológicamente lo que desarrolla emociones de desespero y desamparo.<sup>35</sup> Algunos autores se refieren al agotamiento emocional como una situación en la que la población activa siente que ya no puede expresarse a nivel afectivo. Se sienten emocionalmente agotados por su trabajo diario con personas que necesitan ser atendidas como objeto de trabajo.<sup>36</sup> La variable tiene como indicadores fatiga, cansancio y agotamiento físico. De igual manera se menciona que el agotamiento laboral entre las enfermeras es un factor importante que afecta la calidad de la atención de enfermería.<sup>37</sup>

Como segunda dimensión tenemos a la realización profesional, que corresponde a una reducción de la autoestima relacionada con el desarrollo profesional que se puede lograr en el ámbito laboral; generar un aumento del absentismo, retraso, evitación del trabajo, etc. Además, el trabajador que sufre de una baja realización personal en todos los sentidos evita las relaciones interpersonales con sus compañeros. Es típico en esta dimensión del Síndrome de Burnout, una expresión de tensión por la incapacidad para soportar la presión del trabajo, baja moral, productividad reducida o nula, entre otros.<sup>38</sup> Las circunstancias no tienen incidencia en la realización personal, está relacionada con la capacidad que tienen las personas para implementar, cambiar o comportarse según sea la situación; esto se logra con el autocontrol el cual nos ayuda a estar bien con nosotros mismos y con el entorno; a su vez no sirve y ayuda a la resolución y superación de problemas logrando así que las experiencias se vuelvan aprendizajes positivos para el desarrollo de nuestras vidas.<sup>39</sup>

Por otro lado, la falta de realización personal surge cuando se comprueba que los requisitos superan la capacidad para realizarlos de manera competente. Implica reacciones con negatividad tanto a su desarrollo en el trabajo como en el trato hacia los demás, también se caracterizan por evitar relacionarse con otras personas, una disminución en el desempeño del trabajo, falta de asimilación en situaciones estresantes, presentación de autoestima baja, además de un sentimiento de falta de un significado personal al trabajo.

Asimismo, esta dimensión tiene como indicadores: Comprensión; Eficiencia; Positividad y relaciones interpersonales. <sup>40</sup>

Finalmente tenemos que la despersonalización es la manifestación de sentimientos negativos y distantes hacia los compañeros de trabajo. Esta se destaca por proporcionar al individuo un incremento de su irritabilidad y además genera carencia motivacional. El empleado busca las maneras de alejarse de su equipo de trabajo en muchos momentos coloca etiquetas peyorativas hacia sus compañeros, sonado irónico y sarcástico, siendo esta la manera que consigue para culpar al entorno de sus frustraciones; todo lo mencionado se ve reflejado en su rendimiento laboral. <sup>41</sup> Por otro lado, el trastorno de despersonalización-desrealización ocurre cuando siente de manera persistente o repetida que se está observando fuera de su cuerpo, o si siente que las cosas que lo rodean no son reales o ambas cosas. Los sentimientos de despersonalización y lectura pueden ser molestos y puede sentirse como si estuviera en un sueño. <sup>42</sup>

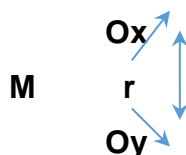
El trastorno de despersonalización-desrealización puede ser grave y alterar las relaciones, el trabajo y otras actividades diarias. El principal tratamiento para los trastornos de despersonalización y desrealización es la terapia de comunicación (psicoterapia), aunque a veces se utilizan fármacos. <sup>43</sup> También este síndrome tiene la característica de presentar un sentimiento que persiste, el cual se trata de una falta de conciencia de lo externo donde el interés de la mente tiene sus propios procesos no tiene contacto con lo que pasa en el exterior. <sup>44</sup>

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** El tipo del presente estudio es el básico sustantivo, o también llamada pura ya que su objetivo e interés es la curiosidad el obtener el conocimiento, a partir de otros ya establecidos en contexto nuevos por el simple hecho del amor del conocimiento. <sup>37</sup> Asimismo la investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que utiliza la estadística y el desarrollo de la medición ordinal con el fin de conocer los patrones del comportamiento de los fenómenos investigados. <sup>45</sup>

**Diseño de investigación:** El aplicado en la presente investigación es no experimental, porque no se manipulo intencionalmente las variables de estudio sino que se estudió en un contexto natural. Asimismo el estudio presenta un nivel descriptivo correlacional porque se pretende las descripciones de las variables además de conocer el nivel de relación que existen entre ellas. <sup>46</sup> De acuerdo a lo mencionado se sigue el siguiente esquema:



Interpretando el diagrama tenemos:

M = Enfermeras asistenciales del Centro Quirúrgico

Ox = Estresores laborales

Oy = Síndrome de burnout

r = Relación entre variables

### 3.2. Variables y operacionalización:

La presente investigación tiene como variables lo siguiente:

**Variable independiente:** Estresores laborales.

**Definición conceptual:** Son los eventos, posiciones y situaciones que se desarrollan en el trabajo de las enfermeras asistenciales del Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, donde se perciben impulsos o reacciones que inducen al impacto del organismo de las enfermeras asistenciales, traduciéndose en un cuadro de estrés.

**Definición operacional:** los estresores laborales son elementos que se desarrollan en el trabajo a través de las diferentes actividades y responsabilidades que las enfermeras asistenciales experimentan, resultando en un nivel; alto medio y bajo.

Los estresores esta compuestos por (31 ítems) distribuidos en tres dimensiones: presión en el trabajo (10 ítems), relaciones interpersonales (10 ítems), y condiciones ambientales (11 ítems); los cuales serán evaluados mediante una escala de tipo Likert cuyas respuestas son calificadas según los siguientes rangos: Nunca (1); A veces (2) y Siempre (3)

Dimensiones de los estresores laborales: a continuación presentamos las dimensiones presión en el trabajo en la cual presenta diferentes indicadores como el déficit de personal; incumplimiento de estándares; objetivos alcanzados; alta demanda; exigencia laboral; reporte detallado; inseguridad y temor. También tenemos como dimensión a las relaciones interpersonales con indicadores como el incumplimiento de criterios; sobrecarga laboral; excesivo papeleo; responsabilidad; autoritarismo y agresividad; relaciones interpersonales; personal inflexible; demora en el traslado y protocolos establecidos sin validar. Finalmente tenemos como dimensión a las condiciones ambientales que tiene con indicadores;

identificación con el servicio; ruidos ambientales; operatividad de equipos; inadecuada iluminación; exposición a sustancias biológicas, inadecuada ventilación; inadecuado mobiliario y servicios higiénicos en mal estado.

**Variable dependiente:** El síndrome de burnout.

**Definición conceptual:** Son una serie de reacciones en cadenas que experimentan las enfermeras asistenciales del Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, tanto por elementos emocionales como relacionados a sus funciones o responsabilidades dentro del trabajo que le generan un desgaste tanto emocional como físico.

**Definición operacional:** Es una reacción fisiológica que surge a causas de una tensión o situación de presión que se sostiene durante un tiempo prolongado, resultando en un síndrome de burnout en ausencia de burnout, en riesgo de burnout y presencia de burnout.

El síndrome de burnout está compuesto por (22 ítems) distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional con (9 ítems), realización personal con (8 ítems) y despersonalización con (5 ítems); los cuales serán evaluados mediante una escala de tipo Likert cuyas respuestas son calificadas según los siguientes rangos: Inadecuado (1); Adecuado (2) y Muy Adecuado (3)

Dimensiones del síndrome de burnout: a continuación presentamos las dimensiones: Agotamiento emocional con indicadores como cansancio emocional; sensación de falta; cansancio físico; trabajar encerrado; rutina de trabajo; frustración; dedicación; pacientes críticos; limitaciones. Realización personal con indicadores como comunicación; proactivo; preocupación; empatía; metas; energía; motivo; estabilidad. Finalmente a la Despersonalización con indicadores como; intolerancia; esmero; insensibilidad; responsabilidad y conflicto.



### 3.3. Población, muestra y muestreo:

**Población:** La muestra de estudio fue constituida por 75 profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima.

**Muestra:** Es el conjunto o una fracción representativa la cual se toma de la población, para estudiar un fenómeno medible y común que experimenten.<sup>47</sup> En este caso se tomó a toda la población por ser una cantidad mínima de estudio.

$$n= 75$$

**Muestreo:** Censo no probabilístico porque no intervino la probabilidad y se tomó como muestra de estudio toda la población.

**Criterios de Inclusión:** Enfermeras que desearon participar, enfermeras de Sala de operaciones, recuperación y central de esterilización, enfermeras que se encuentran realizando la función asistencial.

**Criterios de exclusión:** enfermeras que no desearon participar en la investigación, enfermeras de otros servicios ajenos al centro quirúrgico, enfermeras que ocupan cargos administrativos (Jefes y supervisoras).

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se utilizó la encuesta, que se utiliza a menudo como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y procesar datos de forma rápida y eficiente. En el campo de la salud, son muchos los estudios que se realizan con esta técnica, que utiliza un grupo de métodos estandarizados a través de los cuales se pueden obtener datos de una manera sencilla y más rápida.<sup>48</sup>

Primera variable estresores laborales que constan con 31 ítems distribuidos en tres dimensiones: presión en el trabajo (10 ítems),

relaciones interpersonales (10 ítems), y condiciones ambientales (11 ítems), de la Mg Guisell Denisse Silva Arquíñigo quien lo ejecutó en el hospital Cayetano Heredia en el 2017 en la unidad de cuidados intensivos neonatal a las enfermeras que laboraban en dicha unidad, los mismos que fueron validados y cuya confiabilidad interna original, según la prueba estadística de Alfa de Crombach que mide 0.886. La presente investigación se adapta a la realidad para poder ejecutar este instrumento a las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau III EsSalud, inicialmente se procedió a validar por jueces expertos para poder aplicarlos a una prueba piloto y luego a someterlos a una prueba estadística para determinar su confiabilidad interna.

Para medir la segunda variable síndrome de burnout también se utilizó el instrumento El cuestionario se utilizó como herramienta de recopilación de datos. Para medir síndrome de burnout se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory reconocido a nivel internacional, adaptado y validado en el Perú por la Mg Gisell Denisse Silva Arquíñigo quien lo ejecutó en el hospital Cayetano Heredia en el 2017 en la unidad de cuidados intensivos neonatal a las enfermeras que laboraban en dicha unidad, los mismos que fueron validados y cuya confiabilidad interna original, según la prueba estadística de Alfa de Crombach que mide 0.848, están constituidos por 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional con 9 ítems, realización personal con 8 ítems y despersonalización con 5 ítems. Para la presente se adapta a la realidad para poder ejecutar este instrumento a las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau III EsSalud, inicialmente se procedió a validar por jueces expertos para poder aplicarlos a una prueba piloto y luego a someterlos a una prueba estadística para determinar su confiabilidad interna.

### **Ficha técnica de variable estresores Laborales**

**Nombre:** Estresores Laborales  
**Autor:** Guisell Denisse Silva Arquíñigo  
**Procedencia:** Perú  
**Objetivo:** Medir el nivel de los estresores Laborales  
**Dato demográfico:** Profesionales de enfermería  
**Administración:** Individual, colectivo  
**Duración:** Aproximadamente 40 minutos.  
**Estructura:** La encuesta consta de 31 ítems.  
**Nivel de escala calificación:**  
Nunca (1)  
A veces (2)  
Siempre (3)

### **Ficha técnica de variable síndrome de burnout**

**Nombre:** Maslach Burnout Inventory  
**Autor:** Maslach & Jackson, 1981 adaptado por Mg  
Gisell Denisse Silva Arquíñigo  
**Procedencia:** Estados Unidos/Perú  
**Objetivo:** Medir el nivel del síndrome de burnout  
**Dato demográfico:** Profesionales de enfermería  
**Administración:** Individual, colectivo  
**Duración:** Aproximadamente de 30 minutos.  
**Estructura:** La encuesta consta de 22 ítems.  
**Nivel de escala calificación:**  
Inadecuado (1)  
Adecuado (2)  
Muy Adecuado (3)

### **3.5. Procedimientos:**

Para efectos de la recolección de datos se presentó una solicitud al Director(a) del Hospital Emergencia Grau III EsSalud, Lima a fin de contar con la aprobación de realización del estudio y establecer el cronograma de recolección de datos, considerando una duración promedio de 40 minutos por cada enfermero procurando no interferir con su trabajo.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Luego de obtener los datos establecidos por la muestra de estudio a través de la aplicación del instrumento, se desarrolló la base de datos con el programa Excel para luego sea analizada con el paquete estadístico SPSS versión 25.0, con el fin de presentar los resultados por dimensiones y variables, con el fin de poder presentar los resultados en un informe estadístico presentados en tablas y gráficas para su mayor apreciación. Por otro lado para la prueba inferencial en la comprobación de las hipótesis se aplicó la Rho de Spearman

Finalmente con los resultados obtenidos se hizo la interpretación de cada uno de ellos, además de las comprobaciones de las hipótesis planteadas.

### **3.7. Aspectos éticos:**

**Principio de Autonomía.-** A través de la explicación de los objetivos se pidió el consentimiento informado de los participantes en el estudio donde se obtuvo la información, la cual fue anónima y se mantuvo su confidencialidad.

**Principio de beneficencia:** Según este principio en esta investigación solo se busca beneficiar la salud del profesional de enfermería con lo cual beneficiaría la calidad en el servicio porque un profesional con un salud mental estable tiene un mejor desempeño.

**Principio de no maleficencia:** como en toda investigación de índole social no se busca perjudicar a la institución o a la muestra elegida ya que se respeta la privacidad de los datos así como buscar crear conocimiento a partir de otro observado y relacionado con la realidad.

**Principio de justicia:** filosóficamente se entiende que la salud es un factor distributivo en la sociedad, es decir, los bienes de la salud deben ser repartidos de forma equitativa en la comunidad. La palabra justicia etimológicamente se refiere a dar a cada persona lo que le corresponde y lo necesario según esta se lo merezca; en la presente investigación se abordó a todos los enfermeros de forma equitativa.

#### IV. RESULTADOS

##### Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación directa entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

**Tabla 1.** Estresores laborales y síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

Estresores laborales	Síndrome de burnout								Rho
	Ausencia de burnout	%	Riesgo de burnout	%	Presencia de burnout	%	Total	%	
Bajo	45	60.00	1	1.33	0	0.00	46	61.33	0.738
Medio	1	1.33	23	30.67	0	0.00	24	32.00	
Alto	0	0.00	1	1.33	4	5.33	5	6.67	
Total	46	61.33	25	33.33	4	5.33	75	100.00	

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 1; al correlacionar los estresores laborales con el síndrome de burnout, se encontró que del grupo que percibe estresores laborales en un nivel bajo, el 60.00% (45/46) presenta ausencia de burnout y el 1.33% (1/46) presenta riesgo de burnout. En el grupo que percibe estresores laborales en un nivel medio, el 1.33% (1/24) presento ausencia de burnout y el 30.67% (23/24) presenta riesgo de burnout; por último, en el grupo que percibe estresores laborales en un nivel alto, el 1.33% (1/5) presenta riesgo de burnout y el 5.33% (4/5) presenta presencia de burnout.

Asimismo se observa a través de la Rho de Spearman una correlación directa de 0.738 considera moderada, además presentó una significancia del 0.001, aceptándose la hipótesis principal que por consecuencia permitió rechazar la nula.

**Tabla 2.** Nivel de los estresores laborales según dimensiones, en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

Niveles	Presión en el trabajo		Relaciones interpersonales		Condiciones ambientales	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	46	61.33	45	60.00	46	61.33
Medio	24	32.00	24	32.00	23	30.67
Alto	5	6.67	6	8.00	6	8.00
Total	75	100.00	75	100.00	75	100.00

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 2, podemos observar que el 61.33% (46/75) percibe una presión en el trabajo en nivel bajo, 32.00% (24/75) en nivel medio y 6.67% (5/75) en nivel alto. Asimismo 60.00% (45/75) percibe las relaciones interpersonales en nivel bajo, 32.00% (24/75) en nivel medio y 8.00% (6/75) en nivel alto. Finalmente podemos observar que el 61.33% (46/75) percibe condiciones ambientales en nivel bajo, 30.67% (23/75) en nivel medio y el 8.00% (6/75) en nivel alto.

**Tabla 3.** Nivel del síndrome de burnout según dimensiones, en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

Niveles	Agotamiento emocional		Realización personal		Despersonalización	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	41	54.67	51	68.00	44	58.67
Medio	31	41.33	18	24.00	27	36.00
Alto	3	4.00	6	8.00	4	5.33
Total	75	100.00	75	100.00	75	100.00

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 3, podemos observar que el 54.67% (41/75) presentan agotamiento emocional en un nivel bajo, 41.33% (31/75) nivel medio y 4.00% (3/75) nivel alto. Asimismo el 68.00% (51/75) presentan realización personal en un nivel bajo, 24.00% (18/75) nivel medio y 8.00% (6/75) nivel alto. Finalmente se observa que el 58.67% (44/75) presentan despersonalización en un nivel bajo, 36.00% (27/75) nivel medio y 5.33% (4/75) nivel alto.

## Contrastaciones de hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

**Ha:** Existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

**Ho:** No existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

**Tabla 4.** Estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

Presión en el trabajo	Síndrome de burnout						Total	%	Rho
	Ausencia de burnout	%	Riesgo de burnout	%	Presencia de burnout	%			
Bajo	45	60.00	1	1.33	0	0.00	46	61.33	0.684
Medio	1	1.33	23	30.67	0	0.00	24	32.00	
Alto	0	0.00	1	1.33	4	5.33	5	6.67	
Total	46	61.33	25	33.33	4	5.33	75	100.00	

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 4; al correlacionar presión en el trabajo con el síndrome de burnout, se encontró que del grupo que percibe una presión en el trabajo en un nivel bajo, el 60.00% (45/46) presenta ausencia de burnout y el 1.33% (1/46) presenta riesgo de burnout. En el grupo que percibe presión en el trabajo en un nivel medio, el 1.33% (1/24) presentó ausencia de burnout y el 30.67% (23/24) presenta riesgo de burnout; por último, en el grupo que percibe presión en el trabajo en un nivel alto, el 1.33% (1/5) presenta riesgo de burnout y el 5.33% (4/5) presenta presencia de burnout.

Asimismo se observa a través de la Rho de Spearman una correlación directa de 0.684 considera moderada, además presentó una significancia del 0.001, aceptándose la hipótesis específica 1 que por consecuencia permitió rechazar la nula.

### **Hipótesis específica 2**

**Ha:** Existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión relaciones interpersonales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

**Ho:** No existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión relaciones interpersonales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.



**Tabla 5.** Estresores laborales en su dimensión relaciones interpersonales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

Relaciones interpersonales	Síndrome de burnout								Rho
	Ausencia de burnout	%	Riesgo de burnout	%	Presencia de burnout	%	Total	%	
Bajo	44	58.67	1	1.33	0	0.00	45	60.00	0.630
Medio	2	2.67	22	29.33	0	0.00	24	32.00	
Alto	0	0.00	2	2.67	4	5.33	6	8.00	
Total	46	61.33	25	33.33	4	5.33	75	100.00	

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 5; al correlacionar las relaciones interpersonales con el síndrome de burnout, se encontró que del grupo que percibe relaciones interpersonales en un nivel bajo, el 58.67% (44/45) presenta ausencia de burnout y el 1.33% (1/45) presenta riesgo de burnout. En el grupo que percibe relaciones interpersonales en un nivel medio, el 2.67% (2/24) presentó ausencia de burnout y el 29.33% (22/24) presenta riesgo de burnout; por último, en el grupo que percibe relaciones interpersonales en un nivel alto, el 2.67% (2/6) presenta riesgo de burnout y el 5.33% (4/6) presenta presencia de burnout.

Asimismo se observa a través de la Rho de Spearman una correlación directa de 0.630 considera moderada, además presentó una significancia del 0.001, aceptándose la hipótesis específica 2 que por consecuencia permitió rechazar la nula.

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión condiciones ambientales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

Ho: No existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión condiciones ambientales y el síndrome de burnout en

enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

**Tabla 6.** Estresores laborales en su dimensión condiciones ambientales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

Condiciones ambientales	Síndrome de burnout								Rho
	Ausencia de burnout	%	Riesgo de burnout	%	Presencia de burnout	%	Total	%	
Bajo	45	60.00	1	1.33	0	0.00	46	61.33	0.688
Medio	1	1.33	22	29.33	0	0.00	23	30.67	
Alto	0	0.00	2	2.67	4	5.33	6	8.00	
Total	46	61.33	25	33.33	4	5.33	75	100.00	

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

**Interpretación:** En la tabla 6; al correlacionar las condiciones ambientales con el síndrome de burnout, se encontró que del grupo que percibe condiciones ambientales en un nivel bajo, el 60.00% (45/46) presenta ausencia de burnout y el 1.33% (1/46) presenta riesgo de burnout. En el grupo que percibe condiciones ambientales en un nivel medio, el 1.33% (1/23) presentó ausencia de burnout y el 29.33% (22/23) presenta riesgo de burnout; por último, en el grupo que percibe condiciones ambientales en un nivel alto, el 2.67% (2/6) presenta riesgo de burnout y el 5.33% (4/6) presenta presencia de burnout.

Asimismo se observa a través de la Rho de Spearman una correlación directa de 0.688 considera moderada, además presentó una significancia del 0.001, aceptándose la hipótesis específica 3 que por consecuencia permitió rechazar la nula.

## V. DISCUSIÓN

Como hemos visto el síndrome de burnout es una de las enfermedades que perjudican el desempeño del profesional de enfermería además que afectan directamente su salud mental y física, esto agravado por factores estresante, siendo el principal objetivo del estudio; determinar la relación que existe entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en

enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

**Tabla 1:** Se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0.738, por lo que indica que existe relación directa entre los estresores laborales y el síndrome de burnout, es decir que si los estresores laborales disminuyen de manera proporcional, la incidencia del síndrome de burnout también lo hará, lo que se compara con el estudio de Belizario J.<sup>13</sup> quien obtuvo en sus resultados que los factores evidenciados son el ambiente, el ámbito mental y el contexto social; teniéndose que el factor con más incidencia es la carga física, y posteriormente el otro más afectado es el aspecto mental, también se ven otros como las muertes y sufrimientos de los pacientes que deben ver cotidianamente, asimismo en el recuento de las aéreas y servicio hubo una mayor incidencia en las unidades de cuidado intensivos tanto a nivel adulto como neonatal, además de los servicios de emergencia y sala de operaciones, donde se encontró que el personal es afectado física, psicológica y socialmente. Por lo que se concluyó que la mayoría de la muestra estudiada presenta estrés en todos sus componentes según lo obtenido por la NSS. Lo que presenta una concordancia con el presente estudio donde los niveles en los cuales se desarrollaron los factores estresores en su mayoría fueron regulares.

Referente a la literatura tenemos que los estresores se afianzan en aquellos sucesos donde las personas deben ajustar sus acciones según sea la situación o entorno social que se presenten. Cabe destacar que esto es un factor fundamental en la calidad de vida de las personas, pero a su vez para el estresor es un aprendizaje individual.<sup>19</sup>

Asimismo observamos que estos eventos o estresores laborales son condiciones que pueden ser controladas con una adecuada coordinación y manejo del personal, para poder evitar que el síndrome de burnout sea una problemática que afecte a la salud del profesional de enfermería y la atención óptima hacia el paciente.

**Tabla 2:** se encontró que el 61.33% percibe una presión en el trabajo en nivel bajo, 32.00% (24/75) en nivel medio. Asimismo 60.00% (45/75) percibe las relaciones interpersonales en nivel bajo, igualmente el 61.33% (46/75) percibe condiciones ambientales en nivel bajo, lo que se compara con el estudio de Belizario J. (2017) <sup>13</sup> donde halló que los profesionales de enfermería se encuentran estresados frecuentemente en los aspectos de ambiente físico, psicológico y social de acuerdo a la calificación que da la NSS, lo que concuerda con los resultados del presente estudio donde la mayoría de componentes de estrés se presentaron en un nivel bajo a regular en el personal de enfermería.

Es por lo que se pudo observar en el personal de enfermería que tiene una presión en el trabajo considerable como la mayoría de trabajos que brindan un servicio, lo que afecta varios aspectos del mismo como es el caso de las relaciones tanto con los pacientes como con sus propios compañeros, lo que genera a su vez un ambiente propicio para que se desarrollen elementos estresores a que a la larga favorece la aparición de efectos tan degenerativos como el Síndrome de Burnout, que afecta al profesional de enfermería psicológicamente efectuando un servicio regular con un trato impersonal, que se refleja en un usuario o paciente insatisfecho.

**Tabla 3:** Se observó que el 54.67% presentan agotamiento emocional en un nivel bajo, asimismo el 68.00% (51/75) presentan realización personal en un nivel bajo, finalmente se observa que el 58.67% presentan despersonalización en un nivel bajo, siendo en la mayoría la misma opinión, lo que se compara con el estudio de Culquicondor R. <sup>14</sup> (2020) quien obtuvo que el factor más destacado fue el agotamiento emocional y la mayoría presentó despersonalización, presentando altos índices en casi todos los factores por lo que la mayoría presentó padecer del síndrome. Por lo que evidenció que el personal de enfermería que está encargada del área de COVID 19 presenta un nivel medio del síndrome, lo que concuerda con los resultados de la presente investigación.

Es por ello que en la muestra investigada se identificó; que si bien es cierto los niveles de burnout son de medios a bajos en sus dimensiones, la

presencia tanto del agotamiento emocional, la realización personal como de la despersonalización es significativa, debido a que el profesional expresa en su accionar y actuar un cierto desgano, comprensible porque la mayoría son expuestos a una constante presión laboral, realizan turnos exhaustivos por una conocida falta de personal, de igual forma asimilan no solo la condición del paciente sino que por su trato directo; también sus problemas y sensaciones, lo que agota mentalmente y pueden progresivamente perder el enfoque humanizado el trato digno hacia el paciente y familiares lo muchas veces es el principal calificativo del servicio por parte del paciente.

**Tabla 4:** Otro de los objetivos a comprobar fue el de identificar la relación que existe entre los estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, obteniéndose un valor de Rho de Spearman de 0.684, por lo que existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y el síndrome de burnout, lo que evidenció que si la presión de trabajo es controlada habrá una mejor manejo del síndrome de burnout en el personal de enfermería, lo que se compara con el estudio de Silva G.<sup>15</sup> quien en sus resultados obtuvo que casi la mitad (46%) de las enfermeras presenta estrés laboral, encontrando elevados índices en las dimensiones, por lo que se evidencio una relación entre el estrés y la satisfacción en el trabajo. Lo que concuerda con los resultados de la presente investigación donde no solo encontramos un nivel considerable del síndrome de burnout además de una correlación directa con los factores estresores.

Referente al tema se puede mencionar que colocar al empleado bajo presión no es precisamente un incentivo según lo firma el psicólogo Cano A.<sup>21</sup>, el cual labora en la Universidad Complutense de Madrid. Cabe destacar que el incentivo es sinónimo de premiación, este proporciona al empleador un compromiso laboral y se ve reflejado en las funciones que realiza ya que él piensa que esta premiación es una recompensa por el esfuerzo que realiza.

Es por ello, que se debe considerar tratar la presión laboral como un

agente estresor dañino para la salud del personal, y no como un motivador para el cumplimiento de las metas dejando de lado, la parte humanizada, que todo profesional de enfermería siente y debe ser valorado.

**Tabla 5:** Se obtuvo un valor de Rho de Spearman de 0.630, por lo que existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión relaciones interpersonales y el síndrome de burnout, es decir que a un mayor control de las relaciones interpersonales un mayor control del síndrome de burnout. Lo que concuerda con el estudio de Gómez J. <sup>11</sup> quien encontró que casi todos presentan los síntomas y las dimensiones que desarrolla el síndrome, por lo tanto, se evidencio que el 63% de los enfermeros tiene un grado medio del Síndrome. Lo que concuerda con los resultados de la presente investigación donde la incidencia de este síndrome también obtuvo un nivel medio. Por lo que se indica que para poder tener buenas relaciones interpersonales que sumen cosas positivas, se debe ser honesto y franco, a su vez se debe respetar la individualidad de pensamiento de cada individuo y de las personas, con que tiene interacción. <sup>23</sup>

Donde en la muestra del presente estudio es una de las problemáticas que más inciden debido a la misma presión del trabajo, los profesionales de enfermería tienen ciertas ásperas entre compañeros que en ocasiones generan conflictos dañando el ambiente de trabajo y en ocasiones su juicio y desempeño perjudicando la atención y cuidado del paciente.

**Tabla 6:** Se halló un valor de Rho de Spearman de 0.688, por lo que existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión condiciones ambientales y el síndrome de burnout, es decir que si existe un mayor control de las condiciones ambientales habrá un mejor control del síndrome de burnout, lo que se compara con el estudio de Ramírez M. <sup>10</sup> Se consiguió un aumento de 26.5% de cansancio emocional, a su vez se evidenció un incremento del 25,9% de despersonalización y la mayor prevalencia se halló con un 42.2% en la dimensión de la baja realización personal. El personal médico con mayor experiencia (12 años) era el que

tenía mayor prevalencia de burnout realizando estas largas jornadas de trabajo y atendiendo a más de 18 personas al día. Concordando esto con los resultados obtenidos en la presente investigación, presentando los factores ambientales un nivel medio. Involucrando esto aspectos como: la seguridad y la prevención de los riesgos, también los medio materiales para elaborarlas, presentando estos distintos riesgos como: físicos, riesgos químicos, psicológicos, sociales, entre otros; los cuales pueden afectar a la salud y el desempeño del personal. <sup>24</sup>

Finalmente se menciona que el estudio tiene ciertas limitaciones ya que solo se aplicó a una población definida, de manera descriptiva correlaciona por lo cual es necesario que otros estudio trabajen el enfoque comparativo para poder hallar si esta problemáticas se repiten en las demás instituciones con la misma magnitud, es por lo cual importante el estudio ya que brinda resultados que concientizaran a las autoridades y profesionales de la peligrosidad del síndrome de burnout en el desempeño y salud del profesional de enfermería.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Existe relación directa entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, según la correlación de Spearman con un resultado de 0.738 siendo directa y moderada y con una significancia de 0.000 menor de 0.05.
- Se encontró que las dimensiones de los estresores laborales se encontraron en su mayoría con un nivel bajo la presión de trabajo con un (61.33%); relaciones interpersonales con (60.00%) y condiciones ambientales con un (61.33%), pero con una tendencia a nivel medio (32%; 32% y 30.67% respectivamente), por lo cual es importante controlar dichos elementos para evitar que se presente problemas mentales como el síndrome de burnout.
- Asimismo se encontró que las dimensiones de burnout; Agotamiento emocional (54.67%), Realización personal (68.00%), Despersonalización

(58.67%); presentaron en su mayoría un nivel bajo.

- Existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, según la correlación de Spearman un resultado de 0.684 siendo directa y moderada y con una significancia de 0.000 menor de 0.05.
- Existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión relaciones interpersonales en enfermeras asistenciales Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, según la correlación de Spearman un resultado de 0.630 siendo directa y moderada y con una significancia de 0.000 menor de 0.05.
- Existe relación directa entre los estresores laborales en su dimensión condiciones ambientales en enfermeras asistenciales del Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, según la correlación de Spearman un resultado de 0.688 siendo directa y moderada y con una significancia de 0.000 menor de 0.05.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A la jefa de enfermería, elaborar un plan de trabajo que permita capacitar al personal en relación a la prevención y tratamiento del Síndrome de Burnout, otorgándoles a cada trabajador las herramientas necesarias para ejercer su autocuidado y evitar que este problema aumenta perjudicando su salud.

**Segunda:** A la coordinadora del servicio de centro quirúrgico, realice evaluaciones constantes en los profesionales de enfermería, respecto a sus actividades laborales que realizan con el fin de disminuir la presión en ellos ante su trabajo, y de esta manera contribuir en la disminución del estrés y riesgo de síndrome de burnout, logrando una mejor calidad de vida en ellos.



**Tercera:** Al director(a) y jefa de enfermería del Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, realizar actividades y talleres, donde se lleven la buenas prácticas grupales, logrando de esta manera una mejor relación interpersonal entre los profesionales de enfermería, un buen clima laboral y de trabajo en equipo, asimismo disminuir el estrés ocasionado por la falta de comunicación e integración grupal en el desarrollo de las actividades laborales que realizan.

**Cuarta:** Al director (a) del Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, que evalué las condiciones ambientales, donde los profesionales de enfermería laboran, y de esta manera poder planificar con el área de tesorería y logística el implemento de herramientas e instalaciones adecuadas, que el profesional necesita para así poder cumplir de manera eficiente sus laborales.

## REFERENCIAS

1. Rizo M, Mendiola S, Sepehri A, Palazón A, Gil V. et al. Burnout syndrome in nurses working in palliative care units: An analysis of associated factors. *Journal Nursing Management* 26(1); 2018, [Internet] [citado 18 Enero 2021] disponible de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12506>
2. Mouzo J. El 'burnout' toma peso en la lista de dolencias de la OMS. *Diario el País* [Internet] [citado 18 Enero 2021] disponible de: [https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228\\_933147.html](https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html)
3. Grupo Paradigma. La OMS incluye el 'burnout' o 'síndrome del trabajador quemado' en su lista de enfermedades, 2019 [Internet] [citado 18 Enero 2021]. Disponible de: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>
4. Suleiman N. Prevalencia del síndrome de burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de ginecología y obstetricia del Servicio Andaluz de Salud. 2020 [Internet] [citado 18 Enero 2021]. Disponible de: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/63312>
5. Rendón M. et. al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Rev. Enfermería Global*. 19(3) 479-506. 2020 [Internet] [citado 18 Enero 2021]. Disponible de: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221>
6. Tabares Y, Martínez V, Matabanchoy S. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ. Salud* 22(3): 265-279. 2020 [Internet] [citado 20 Enero 2021]. Disponible de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072020000300265](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000300265)
7. Vinuesa A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinuesa M. Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19pandemic. 2020 [Internet] [citado 20 Enero 2021]. Disponible de: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>

8. Gutiérrez J, Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Enfermería universitaria. Artículo. México.2018. Disponible de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632018000100030](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030)
9. Puchaicela M. Diagnóstico de Burnout en enfermeras del área de obstetricia del Hospital General Enrique Garcés. Ecuador. Universidad Central del Ecuador. 2018. Tesis titulación. Disponible de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16717/1/T-UCE-0007-CPS-043.pdf>
10. Ramírez M. Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. Researchgate. 2017. Artículo. Disponible de: [https://www.researchgate.net/publication/321159635\\_Prevalencia\\_del\\_sindrome\\_de\\_burnout\\_y\\_la\\_asociacion\\_con\\_variables\\_sociodemograficas\\_y\\_laborales\\_en\\_una\\_provincia\\_de\\_Ecuador](https://www.researchgate.net/publication/321159635_Prevalencia_del_sindrome_de_burnout_y_la_asociacion_con_variables_sociodemograficas_y_laborales_en_una_provincia_de_Ecuador)
11. Gómez J. En su estudio acerca de: Síndrome de Burnout en Licenciados en Enfermería que Laboran en la Micro Red Anta, Cusco – 2018. Cusco-Perú. Universidad Andina del Cusco. 2019. Tesis titulación. Disponible de: [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2947/1/Johan\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2947/1/Johan_Tesis_bachiller_2019.pdf)
12. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Cusco-Perú. Horizonte Médico. Artículo. Disponible de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011)
13. Belizario J. (2017). Factores estresores en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital III de Essalud Puno, 2015. Puno-Perú. Universidad Nacional del Altiplano. Tesis Maestría. Disponible de: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia\\_Belizario\\_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8417/Julia_Belizario_Gutierrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Culquicondor R. Síndrome burnout en personal de enfermería del área covid-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020. Lima-Perú. Universidad Privada Norbert Wiener. 2020. Tesis titulación. Disponible de:

- [http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3934/T061\\_44215922\\_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3934/T061_44215922_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
15. Silva G. Estresores laborales y síndrome de burnout en enfermeras de Cuidados Intensivos Neonatales. Lima-Perú. 2018. Artículo. Disponible de: <http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/79>
  16. Martínez G. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una Clínica en Lima Metropolitana. Lima-Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis titulación. 2017. Disponible de: <https://core.ac.uk/download/pdf/323353009.pdf>
  17. Duran L, Suarez N, Mesa Y. Modelo de Betty Newman aplicado a la prevención del delirium en pacientes de la unidad de cuidados intensivos de los comuneros hospital universitario de Bucaramanga. Colombia. 2016. [Internet] [citado 15 de Diciembre 2020]. Disponible de: <https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/88>
  18. Rojas V. Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016. [Tesis de titulación] [citado 15 de Diciembre 2020]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17161/Rojas\\_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17161/Rojas_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  19. Estructplan. Salud, seguridad y medio ambiente en la industria. 2015. [Internet] [citado 20 de Diciembre 2020]. Disponible de: <https://www.estrucplan.com.ar/Producciones/imprimir.asp?IdEntrega=316>
  20. Regalado S. Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una Universidad Privada de Trujillo. 2016 Universidad Privada Antenor Orrego. [Tesis de titulación] [citado 20 de Diciembre 2020]. Disponible de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2457/1/RE\\_PSICO\\_SUSANA.REGALADO\\_PRESION.LABORAL.Y.SATISFACCION.LABORAL.EN.DOCTENTES\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2457/1/RE_PSICO_SUSANA.REGALADO_PRESION.LABORAL.Y.SATISFACCION.LABORAL.EN.DOCTENTES_DATOS.PDF)
  21. Cano A. Presión laboral, ¿estresa o motiva?, fundacio factor humá. [Internet] [citado 0 de Diciembre 2020]. Disponible de: <https://factorhumana.org/es/actualitat/noticias/10402-presion-laboral-iestresa-o-motiva->

22. Silveira M. El arte de las relaciones personales. Madrid: Alba Editorial. 2014. [citado 25 Enero 2021].
23. Vásquez J. Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017. Universidad Cesar Vallejo [Tesis de Maestría] [citado 25 Enero 2021]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11859/vasquez\\_dj.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1)
24. Alkon K. Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima -2016. Universidad Peruana Cayetano Heredia. [Tesis de Maestría] [citado 25 Enero 2021]. Disponible de: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3763/Condiciones\\_AlkonPozo\\_Karim.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3763/Condiciones_AlkonPozo_Karim.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. OSHA. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. E.E.U.U. [Internet] [citado 25 Enero 2021]. Disponible de: [https://oshwiki.eu/wiki/Understanding\\_and\\_Preventing\\_Worker\\_Burnout](https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout).
26. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito Empresarial / No. 160. 2015. [Internet] [citado 25 Enero 2021]. Disponible de: [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)
27. Manomenidis G, Panagopoulou E, Montgomery R. Job Burnout Reduces Hand Hygiene Compliance Among Nursing Staff. Journal of Patient Safety: December 2019 – 15(4). [Internet] [citado 25 Enero 2021]. Disponible de: [https://journals.lww.com/journalpatientsafety/Abstract/2019/12000/Job\\_Burnout\\_Reduces\\_Hand\\_Hygiene\\_Compliance\\_Among.36.aspx](https://journals.lww.com/journalpatientsafety/Abstract/2019/12000/Job_Burnout_Reduces_Hand_Hygiene_Compliance_Among.36.aspx)
28. RPP Noticias ¿Qué es el síndrome del burnout?. Mediakit Grupo RPP. Perú. 2017 [Internet] [citado 25 Enero 2021]. Disponible de: <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/que-es-el-sindrome-del-burnout-noticia-1067459#:~:text=supone%20dichas%20p%C3%A9rdidas.-,El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20es%20un%20t%C3%A9r>

mino%20acu%C3%B1ado%20por%20el,los%20m%C3%A9dicos%20y%20las%20enfermeras.

29. OSHA. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. E.E.U.U. [Internet] [citado 25 Enero 2021]. Disponible de: [https://oshwiki.eu/wiki/Understanding\\_and\\_Preventing\\_Worker\\_Burnout](https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout).
30. Schaufeli W, Leiter M, Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Journal Career Development International* 14(3) 2009 [Internet] [citado 26 Enero 2021]. Disponible de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620430910966406/full/html?fullSc=1&mbSc=1&fullSc=1>
31. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal Organizational Behavior* 14(3) [Internet] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
32. Gómez J, Monsalve C, Costas C, Fernández R, Aguayo R, Cañadas F. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Rev. Atención Primaria*. 49(2) [Internet] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755#bib0245>
33. Sáenz R. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017. Perú. 2018. [Tesis de Maestría] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14190/S%C3%A1enz\\_NRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14190/S%C3%A1enz_NRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
34. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: [http://navarra.ugt.org/salud\\_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1](http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1)
35. Bamonti P, Conti E, Cavanagh C, et al. Coping, Cognitive Emotion Regulation, and Burnout in Long-Term Care Nursing Staff: A Preliminary Study. *Journal of Applied Gerontology*. 2019; 38(1):92-111. [Internet] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de:

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0733464817716970#articleCitationDownloadContainer>

36. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: [http://navarra.ugt.org/salud\\_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1](http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1)
37. Acosta C, Mullings R, Torralbas A. Síndrome burnout. Un acercamiento al tema. *Interpsiquis*, 1-20. 2014. [Internet] [citado 5 Febrero 2021].
38. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. [Tesis de titulación] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
39. LUCID. La realización personal. 2018. [Internet] [citado 5 Febrero 2021]. Disponible de: <http://articulos.corentt.com/la-realizacion-personal/>.
40. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 10 Febrero 2021]. Disponible de: [http://navarra.ugt.org/salud\\_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1](http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1)
41. Abedi R, Talebi F, Abedi E, Nateghi S, Khedmat L, et. al. Burnout Among Nursing Staff in Ziaeeian Hospital. Iran 2019 [Internet] [citado 10 Febrero 2021]. Disponible de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6511368/>
42. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. [Tesis de titulación] [citado 10 Febrero 2021]. Disponible de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
43. Mayo Clinic. Trastorno de despersonalización-desrealización. Mayo Foundation for Medical Education and Research (MFMER). 2018. [Internet] [citado 10 Febrero 2021]. Disponible de: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc->

20352911#:~:text=El%20trastorno%20de%20despersonalizaci%C3%B3n%  
2Ddesrealizaci%C3%B3n,no%20son%20reales%2C%20o%20ambos.

44. MSD. Trastorno de despersonalización/desrealización. [Internet] [citado 10 Febrero 2021]. Disponible de: <https://www.msmanuals.com/es-pe/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-disociativos/trastorno-de-despersonalizaci%C3%B3n-desrealizaci%C3%B3n>
45. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
46. Dzul M. Aplicación básica de los métodos científicos. Universidad autónoma del estado de Hidalgo. Recuperado de: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf).
47. Ñaupás H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
48. Hernández R., Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.



## **Anexos**

## Anexos 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estresores Laborales	Son los eventos, posiciones y situaciones que se desarrollan en el trabajo de las enfermeras asistenciales del Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, donde se perciben impulsos o reacciones que inducen al impacto del organismo de las enfermeras asistenciales, traduciéndose en un cuadro de estrés.	Los estresores laborales son elementos que se desarrollan en el trabajo a través de las diferentes actividades y responsabilidades que las enfermeras asistenciales experimentan, resultando en un nivel; alto medio y bajo. Los estresores esta compuestos por 31 ítems distribuidos en tres dimensiones: presión en el trabajo (10 ítems), relaciones interpersonales (10 ítems), y condiciones ambientales (11 ítems); los cuales serán evaluados mediante una escala de tipo Likert cuyas respuestas son calificadas según los siguientes rangos: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3).	Presión en el trabajo  Relaciones Interpersonales  Condiciones ambientales	<p>Déficit de personal Incumplimiento de estándares Objetivos alcanzados Alta demanda Exigencia laboral Reporte detallado Inseguridad Temor</p> <p>Incumplimiento de criterios Sobrecarga laboral Excesivo papeleo Responsabilidad Autoritarismo y agresividad Personal inflexible Demora en el traslado Protocolos establecidos sin validar</p> <p>Identificación con el servicio Ruidos ambientales Operatividad de equipos Inadecuada iluminación Exposición a sustancias biológicas Inadecuada ventilación Inadecuado mobiliario Servicios higiénicos en mal estado</p>	Ordinal

Síndrome de Burnout	<p>Son una serie de reacciones en cadenas que experimentan las enfermeras asistenciales del Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, tanto por elementos emocionales como relacionados a sus funciones o responsabilidades dentro del trabajo que le generan un desgaste tanto emocional como físico.</p>	<p>Es una reacción fisiológica que surge a causas de una tensión o situación de presión que se sostiene durante un tiempo prolongado, resultando en un síndrome de burnout en ausencia de burnout, en riesgo de burnout y presencia de burnout.</p> <p>El síndrome de burnout esta compuesto por 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional con 9 ítems, realización personal con 8 ítems y despersonalización con 5 ítems; los cuales serán evaluados mediante una escala de tipo Likert cuyas respuestas son calificadas según los siguientes rangos: Inadecuado(1); Adecuado (2) y Muy Adecuado (3)</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Realización personal</p> <p>Despersonalización</p>	<p>Cansancio emocional. Sensación de falta. Cansancio físico. Trabajar encerrado. Rutina de trabajo. Frustración. Dedicación. Pacientes críticos. Limitaciones.</p> <p>Comunicación. Proactivo. Preocupación. Empatía. Metas. Energía. Motivo. Estabilidad.</p> <p>Intolerancia. Esmero. Insensibilidad. Responsabilidad. Conflicto.</p>	Ordinal
---------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario dirigido a enfermeras asistenciales del centro quirúrgico, Hospital Emergencias Grau III EsSalud, Lima.

Estimadas Lic. Soy Liliana Patricia Espinoza Arrece bachiller en enfermería de la Universidad Cesar Vallejo que en esta oportunidad estoy realizando un estudio titulado “Estrés Laborales y Síndrome de Burnout en Enfermeras Asistenciales del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021”, con el fin de recolectar información y que sean de utilidad para mi tesis de investigación. Por lo cual le solicito su participación a través de este instrumento, garantizándole que los datos que Ud. Brinde serán de carácter anónimo y reservado.

Agradeciéndole por anticipado su colaboración y apoyo a la investigación.

### INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de enunciados a los cuales Ud. Deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

#### I. Estrés Laborales:

	ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
<b>PRESIÓN EN EL TRABAJO</b>				
1	Déficit de enfermera en el Centro quirúrgico			
2	Una enfermera para dos pacientes a la vez en sala de operaciones			
3	Se alcanza los objetivos trazados por el grupo de trabajo en el Centro quirúrgico			
4	Existe mayor demanda de atención de enfermería a pacientes en estado crítico			
5	Existe exigencia por necesidad de servicio			
6	Existe exigencia del reporte detallado y extenso por grado de dependencia del paciente			
7	Tiene temor a tomar decisiones equivocadas en el centro quirúrgico			
8	Existen enfermeras sin experiencia en el centro quirúrgico			
9	Tengo temor a sentirme evaluada durante el turno de trabajo			

10	Existe el control estricto de medicinas y materiales			
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
11	Se cumplen los criterios de programación para sala de operaciones			
12	La relación enfermera-paciente esta disminuida por sobrecarga laboral			
13	La enfermera registra los datos del paciente extensos a la brevedad posible			
14	Ud. Asume responsabilidades administrativas del jefe inmediato en su ausencia			
15	Existen colegas enfermeras autoritarias y agresivas			
16	Las relaciones interpersonales con mis colegas son adecuadas			
17	Ud. recibe indicaciones contradictorias de parte del superior			
18	Existe restricción de confianza de parte de su superior			
19	La demora en el traslado del paciente a otro servicio le incomoda			
20	Cumplen con protocolos establecidos para el manejo de pacientes en sala de operaciones			
<b>CONDICIONES AMBIENTALES</b>				
21	Se identifica con el trabajo en el servicio			
22	Están expuestas a peligros físicos			
23	Existen ruidos propios de los equipos en mal estado			
24	Los equipos biomédicos están operativos y disponibles para utilizarlos			
25	La iluminación es adecuada en el centro quirúrgico			
26	Están expuestas a sustancias biológicas peligrosas			
27	La ventilación y el aire acondicionado son adecuadas en el centro quirúrgico			
28	Los mobiliarios son ergonómicos están en buenas condiciones			
29	Los servicios higiénicos son cómodos para el personal			
30	El ambiente de trabajo es conforme a las normas técnicas			
31	El ambiente para el consumo de alimentos ofrece la comodidad adecuada			

## II. Síndrome de Burnout

ÍTEMS		Inadecuado	Adecuado	Muy Adecuado
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>				
1	Percibo que estoy agotada psicológicamente			
	Al término de la jornada laboral, siento una sensación que me falta			
3	Me siento cansada físicamente al inicio de la jornada laboral			
4	Siento que trabajar en sala de operaciones es estar encerrado			
5	El trabajo rutinario que realizó todos los días me aburre			
6	Siento frustración con el trabajo que realizó todos los días			
7	Dedico demasiado tiempo a mi trabajo todos los días			
8	Trabajar con pacientes críticos es agotador			
9	Percibo que estoy a punto de colapsar física y psicológicamente			
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>				
10	Siento que puedo comunicarme y relacionarme con los pacientes fácilmente			
11	Siento que soy proactiva			
12	Me preocupa la salud de mis pacientes			
13	Soy empático, genero un clima agradable con mis pacientes			
14	Logro con facilidad mis metas personales			
15	Trabajo con energía a diario			
16	Tengo motivos para sentirme satisfecho			
17	Tengo estabilidad emocional para trabajar			
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>				
18	Estoy siendo intolerante a algunos pacientes al tratarlos como si fueran objetos impersonales			
19	Trato con esmero los problemas de mis pacientes			
20	Me he vuelto insensible con los pacientes			
21	Soy responsable con lo que les ocurra a mis pacientes			
22	Percibo que los pacientes son conflictivos			

### Anexo 03: Prueba binomial

#### Variable 1: Estresores Laborales

Ítems	Juez 1			Juez 2			Juez 3			p valor
	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Pertinencia	Relevancia	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953

Ta = N° total de acuerdos

Td = N total de desacuerdos

b = Grado de concordancia entre jueces

$$b = \frac{T_a}{T_a + T_d} \times 100$$

Reemplazamos por los valores  
obtenidos:

$$b = \frac{279}{279} \times 100$$

100.00

$p < 0.05$  = concordancia de jueces

$p > 0.05$  = no concordancia de jueces

P= 0.5

Número de Jueces	3
Numero de existos x Juez	3
Total	9



**Variable 2: Síndrome de burnout**

Ítems	Juez 1			Juez 2			Juez 3			p valor
	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Pertinencia	Relevancia	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001953

Ta = N° total de acuerdos

Td = N total de desacuerdos

b = Grado de concordancia entre jueces

$$b = \frac{T_a}{T_a + T_d} \times 100$$

Reemplazamos por los valores  
obtenidos:

$$b = \frac{198}{198} \times 100$$

100.00

$p < 0.05$  = concordancia de jueces

$p > 0.05$  = no concordancia de jueces

P= 0.5

Número de Jueces	3
Numero de existos x Juez	3
Total	9

## Anexo 04: Base de datos

### Variable 1: Estresores Laborales

Data\_variable1 (6) (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14
1	1	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2
2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3
3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2
4	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3
5	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
6	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
7	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
8	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3
9	3	2	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2	2
10	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	3
11	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2
12	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
13	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
14	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2
15	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
16	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
17	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
18	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
19	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
20	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
21	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	1
22	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3
23	1	3	1	3	1	3	1	2	2	3	3	1	2	3
24	2	1	2	3	1	3	3	2	1	3	3	1	1	1
25	3	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3
26	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3
27	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	1	2	3
28	2	2	1	3	1	1	2	3	3	2	1	3	2	1
29	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1
30	2	3	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1
31	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3
32	2	3	2	2	2	3	1	1	3	2	1	3	2	2
33	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	2	3
34	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1
35	1	1	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3

Data\_variable1 (6) (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	27	Item28	Item29	Item30	Item31
1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2
2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2
3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1
5	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2
6	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1
7	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1
8	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1
9	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
10	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
11	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2
12	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2
13	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3
14	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	2
15	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
16	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3
17	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3
18	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2
19	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
20	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
21	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2
22	1	2	1	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2
23	1	3	3	1	1	2	3	2	3	3	1	2	1	3	1	3	1	1	1
24	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	3	1	3	3	1	1
25	1	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2
26	1	1	1	2	3	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3
27	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	3	3	3
28	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3
29	1	2	3	2	3	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1
30	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	1
31	1	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2
32	1	2	3	1	3	3	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	1	3	3
33	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3
34	2	2	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1
35	3	3	1	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1

Data\_variable1 (6) (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14
42	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
43	3	2	1	3	2	3	3	3	1	2	2	3	1	1
44	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	2	1	3
45	2	2	2	3	3	1	3	3	3	1	1	3	2	2
46	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	2
47	2	1	3	3	1	3	3	1	2	1	3	2	1	3
48	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	3	2	3
49	1	1	2	1	3	3	2	1	1	3	1	1	1	2
50	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
51	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
52	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1
53	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
54	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
55	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
56	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1
57	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2
58	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2
59	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
60	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1
61	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2
62	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
63	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
64	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2
65	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
66	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
67	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1
68	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2
69	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
70	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1
71	3	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2
72	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3
73	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1
74	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2
75	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1
76														

Data\_variable1 (6) (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 31 de 31 vari Visible: 31 de 31 vari

	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	var
42	3	1	2	3	1	1	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	
43	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	
44	3	1	3	3	1	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	
45	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	1	2	1	3	1	3	1	
46	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	
47	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	3	1	
48	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	3	1	
49	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	3	1	
50	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	
51	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	
52	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	
53	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	
54	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	
55	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	
56	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
57	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
58	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	
59	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	
60	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	
61	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	
62	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	
63	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
64	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	
65	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	
66	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	
67	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	
68	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	
69	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	
70	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	
71	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	
72	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	
73	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	
74	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	
75	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	
76																		

## Variable 2: Síndrome de burnout

Data\_variable2 (1) (1).sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

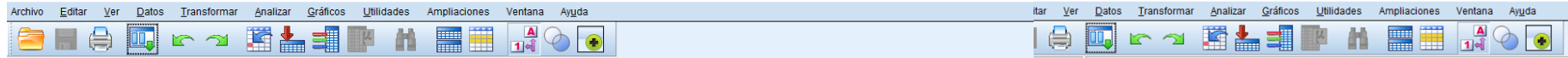
λ1).sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22
1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
6	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
7	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3
8	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
9	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
10	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
11	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
12	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
13	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2
14	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
15	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
16	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
17	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
18	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
19	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
20	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
21	3	1	3	2	2	1	1	3	3	2	1	3	3	1	3	2	2	1	3	1	3	1
22	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3
23	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2
24	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2
25	2	1	2	2	1	3	3	3	1	2	1	3	1	3	1	1	1	3	3	2	2	3
26	2	3	1	3	2	2	3	1	3	1	1	3	3	1	1	2	1	2	1	2	2	3
27	1	3	1	1	3	3	2	1	3	1	2	3	3	1	3	2	1	3	1	3	2	3
28	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3
29	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	1	3	3
30	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	2
31	1	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2
32	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	1
33	3	3	1	1	1	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	3	2
34	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	1	1	3
35	2	3	2	3	3	1	3	3	1	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	1	3



Visible: 22 de 22 ve

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22
35	2	3	2	3	3	1	3	3	1	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	1	3
36	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	3	3	1	2	2	2
37	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1
38	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2
39	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1
40	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3	3	2	2
41	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	1	1	2	3	3	2	2	3
42	2	1	1	3	3	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2
43	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3
44	2	1	1	3	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3
45	2	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3
46	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3
47	2	3	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2
48	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3
49	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3
50	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
51	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1
52	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1
53	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1
54	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
55	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
56	3	1	1	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	2
57	2	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1
58	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3
59	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3
60	2	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3
61	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	1	3
62	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2
63	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2
64	1	3	1	3	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1
65	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1
66	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2
67	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2
68	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1





Visible: 22 de 22 v

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22
68	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
69	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
70	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
71	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
72	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1
73	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1
74	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
75	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
76																						

## Anexo 05: confiabilidad de Alfa de Cronbach

### Variable 1: Estresores Laborales

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	75	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	31

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	58,13	120,901	,421	,883
Item2	57,99	118,419	,552	,880
Item3	58,08	119,318	,503	,881
Item4	58,05	120,808	,436	,882
Item5	58,13	122,658	,324	,885
Item6	58,17	119,361	,488	,881
Item7	58,16	121,244	,414	,883
Item8	58,13	119,387	,467	,882
Item9	58,11	121,529	,362	,884
Item10	58,03	122,432	,336	,884
Item11	58,04	120,958	,421	,883
Item12	58,28	121,853	,387	,883
Item13	58,08	120,939	,416	,883
Item14	58,04	119,201	,503	,881
Item15	58,17	120,497	,402	,883
Item16	58,11	121,556	,414	,883
Item17	58,25	123,192	,317	,885
Item18	58,08	119,723	,504	,881
Item19	58,07	119,766	,482	,881
Item20	58,12	118,350	,531	,880
Item21	58,16	123,974	,252	,886
Item22	58,03	120,567	,451	,882
Item23	58,15	121,343	,424	,883
Item24	58,16	121,785	,380	,884
Item25	58,08	121,345	,363	,884
Item26	58,11	119,070	,532	,880
Item27	58,23	122,853	,315	,885
Item28	58,01	119,905	,462	,882
Item29	58,15	122,884	,325	,885
Item30	57,99	119,824	,457	,882
Item31	58,32	121,842	,379	,884

## Variable 2: Síndrome de burnout

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	75	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	22

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	42,45	61,116	,525	,838
Item2	42,33	63,009	,333	,845
Item3	42,47	60,550	,485	,839
Item4	42,40	62,000	,441	,841
Item5	42,45	61,494	,460	,840
Item6	42,43	62,924	,333	,845
Item7	42,21	63,521	,306	,846
Item8	42,40	60,973	,433	,841
Item9	42,40	60,027	,533	,837
Item10	42,33	60,901	,481	,839
Item11	42,37	61,507	,473	,839
Item12	42,47	61,793	,393	,842
Item13	42,43	62,194	,397	,842
Item14	42,44	62,763	,353	,844
Item15	42,48	61,658	,410	,842
Item16	42,35	61,581	,454	,840
Item17	42,40	63,459	,286	,846
Item18	42,31	61,594	,436	,841
Item19	42,48	61,739	,383	,843
Item20	42,40	61,486	,412	,842
Item21	42,35	64,419	,213	,849
Item22	42,33	60,306	,532	,837

## Anexo 06: Consentimiento informado para participar en la investigación



### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Espinoza Arrece Liliana Patricia, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es Determinar la relación que existe entre los Estresores Laborales y el Síndrome de Burnout en Enfermeras Asistenciales del Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021”.

Si usted accede a participar en este estudio. Se le pedirá responder preguntas en una encuesta, este tomara apropiadamente 30 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este trabajo de tesis, puede hacer preguntas durante la entrevista le parecen incomodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador a de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

-----  
Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Espinoza Arrece Liliana Patricia. He sido informada de que la meta de este estudio es Determinar la relación que existe entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales del centro quirúrgico del Hospital Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021”.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la tesis de investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la Escuela profesional de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 14 de enero 2021.

## Anexo 07: Juicio de expertos



Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales,  
Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

### SUMARIO

- I. RESUMEN**
- II. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
  - A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE**
  - B. INSTRUMENTOS A VALIDAR**

#### **I. RESUMEN**

El proyecto de trabajo de investigación cuantitativo tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021. Se trabajará con una muestra de 75 enfermeras asistenciales del centro quirúrgico el cual tiene como soporte teórico para esta investigación la teoría por sistemas de Betty Neuman que se basa fundamentalmente el cliente como sistema y en las respuestas del cliente factores estresores. Para la autora enfermería debe cuidar a las personas en su totalidad, y es considerada como una profesión inimitable que ocupa todas las variables que pueden afectar la respuesta del individuo frente al estrés. Se utilizará el instrumento estresores laborales, el cual está dividido en tres dimensiones siendo estos: Presión en el trabajo, relaciones interpersonales y condiciones ambientales.

## II. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE

1. Apellidos y nombres: Miranda Gonzales, Sebastiana.
2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( x )
3. Edad: 48 años.
4. Nivel académico:
  - a) Licenciado
  - b) Especialista en cuidados intensivos neonatales.
5. Tiempo de servicio profesional: 18 años.
6. Área de servicio: Neonatología.
7. Actúa en la docencia: si ( ) no ( x )
8. Institución laboral: Hospital María Auxiliadora.

### B. INSTRUMENTOS A VALIDAR

#### 1. INSTRUMENTO N°1:

Instrumento de Recolección de Datos Estresores Laborales.

#### I. INFORMACION GENERAL:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check la opción **SI** o **NO** que elija según el criterio de **CONSTRUCTO** o **GRAMÁTICA**.

El criterio de **CONSTRUCTO** tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de **GRAMÁTICA** se refiere a si el ítem está bien redactado gramáticamente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ITEM	CONSTRUCTO		GRAMATICA		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	
ITEM 1	✓		✓		
ITEM 2	✓		✓		
ITEM 3	✓		✓		
ITEM 4	✓		✓		
ITEM 5	✓		✓		
ITEM 6	✓		✓		
ITEM 7	✓		✓		
ITEM 8	✓		✓		
ITEM 9	✓		✓		
ITEM 10	✓		✓		
ITEM 11	✓		✓		
ITEM 12	✓		✓		
ITEM 13	✓		✓		
ITEM 14	✓		✓		
ITEM 15	✓		✓		
ITEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		
ITEM 23	✓		✓		
ITEM 24	✓		✓		
ITEM 25	✓		✓		
ITEM 26	✓		✓		
ITEM 27	✓		✓		
ITEM 28	✓		✓		
ITEM 29	✓		✓		
ITEM 30	✓		✓		
ITEM 31	✓		✓		

.....  
*Es adecuado para su aplicación*  
 .....

Lima, 4 de enero del 2021.

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

*[Firma]*  
 \_\_\_\_\_  
 In. SM  
 JEP 2020  
**Firma del informante**  
 DNI N° *31004711*  
 Telf: *980402509*



## 2. INSTRUMENTO N°2:

Instrumento de Recolección de Datos Síndrome de Burnout

### I. INFORMACION GENERAL:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check la opción **SI** o **NO** que elija según el criterio de **CONSTRUCTO** o **GRAMÁTICA**.

El criterio de **CONSTRUCTO** tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de **GRAMÁTICA** se refiere a si el ítem está bien redactado gramáticamente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ÍTEM	CONSTRUCTO		GRAMÁTICA		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	
ITEM 1	✓		✓		
ITEM 2	✓		✓		
ITEM 3	✓		✓		
ITEM 4	✓		✓		
ITEM 5	✓		✓		
ITEM 6	✓		✓		
ITEM 7	✓		✓		
ITEM 8	✓		✓		
ITEM 9	✓		✓		
ITEM 10	✓		✓		
ITEM 11	✓		✓		




ITEM 12	✓		✓		
ITEM 13	✓		✓		
ITEM 14	✓		✓		
ITEM 15	✓		✓		
ITEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		

Es adecuado para su aplicación

HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA

Lima, 4 de enero del 2021.

  
 Firma del informante  
 DNI N° 31004711  
 Telf: 980402509



Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales,  
Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

## **SUMARIO**

- I. RESUMEN**
- II. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
  - A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE**
  - B. INSTRUMENTOS A VALIDAR**

### **I. RESUMEN**

El proyecto de trabajo de investigación cuantitativo tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021. Se trabajará con una muestra de 75 enfermeras asistenciales del centro quirúrgico el cual tiene como soporte teórico para esta investigación la teoría por sistemas de Betty Neuman que se basa fundamentalmente el cliente como sistema y en las respuestas del cliente factores estresores. Para la autora enfermería debe cuidar a las personas en su totalidad, y es considerada como una profesión inimitable que ocupa todas las variables que pueden afectar la respuesta del individuo frente al estrés. Se utilizará el instrumento estresores laborales, el cual está dividido en tres dimensiones siendo estos: Presión en el trabajo, relaciones interpersonales y condiciones ambientales.

## II. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE

1. Apellidos y nombres: Alvizuri Gómez, Edgar.
2. Sexo: Masculino ( x ) Femenino ( )
3. Edad: 58 años.
4. Nivel académico:
  - a) Licenciado
  - b) Especialista en cuidados intensivos.
5. Tiempo de servicio profesional: 22 años.
6. Área de servicio: Unidad de Cuidados Intensivos.
7. Actúa en la docencia: si ( ) no ( x )
8. Institución laboral: Hospital María Auxiliadora.

### B. INSTRUMENTOS A VALIDAR

#### 1. INSTRUMENTO N°1:

Instrumento de Recolección de Datos Estresores Laborales

#### I. INFORMACION GENERAL:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check la opción **SI** o **NO** que elija según el criterio de **CONSTRUCTO** o **GRAMÁTICA**.

El criterio de **CONSTRUCTO** tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de **GRAMÁTICA** se refiere a si el ítem está bien redactado gramáticamente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ITEM	CONSTRUCTO		GRAMATICA		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	
ITEM 1	/		/		
ITEM 2	/		/		
ITEM 3	/		/		
ITEM 4	/		/		
ITEM 5	/		/		
ITEM 6	/		/		
ITEM 7	/		/		
ITEM 8	/		/		
ITEM 9	/		/		
ITEM 10	/		/		
ITEM 11	/		/		
ITEM 12	/		/		
ITEM 13	/		/		
ITEM 14	/		/		
ITEM 15	/		/		
ITEM 16	/		/		
ITEM 17	/		/		
ITEM 18	/		/		
ITEM 19	/		/		
ITEM 20	/		/		
ITEM 21	/		/		
ITEM 22	/		/		
ITEM 23	/		/		
ITEM 24	/		/		
ITEM 25	/		/		
ITEM 26	/		/		
ITEM 27	/		/		
ITEM 28	/		/		
ITEM 29	/		/		
ITEM 30	/		/		
ITEM 31	/		/		

.....  
*El Instrumento es adecuado para su aplicación*  
 .....

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  
 Edgardo L. Alvizon Gómez  
 ENFERMERO ASISTENTE  
 C.O.P. 10120 - R.E.E. 1946  
 C.O.P. 819 - R.E.D. 69

Lima, 4 de enero 2021.

Firma del informante  
 DNI N° 15428474  
 Telf: 973883032

## 2. INSTRUMENTO N°2:

Instrumento de Recolección de Datos Síndrome de Burnout

### I. INFORMACION GENERAL:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check la opción **SI** o **NO** que elija según el criterio de **CONSTRUCTO** o **GRAMÁTICA**.

El criterio de **CONSTRUCTO** tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de **GRAMÁTICA** se refiere a si el ítem está bien redactado gramáticamente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ITEM	CONSTRUCTO		GRAMATICA		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	
ITEM 1	/		/		
ITEM 2	/		/		
ITEM 3	/		/		
ITEM 4	/		/		
ITEM 5	/		/		
ITEM 6	/		/		
ITEM 7	/		/		
ITEM 8	/		/		
ITEM 9	/		/		
ITEM 10	/		/		
ITEM 11	/		/		

ITEM 12	/		/		
ITEM 13	/		/		
ITEM 14	/		/		
ITEM 15	/		/		
ITEM 16	/		/		
ITEM 17	/		/		
ITEM 18	/		/		
ITEM 19	/		/		
ITEM 20	/		/		
ITEM 21	/		/		
ITEM 22	/		/		

.....  
*El instrumento es adecuado para su aplicación.*  
 .....

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  
 Edgar L. Alvizuri Gomez  
 ENFERMERO ASISTENTE  
 C.O.P. 16158 - R.E.E. 1848  
 C.P.S. 619 - R.E.D. 64

Lima, 4 de enero 2021.

Firma del informante  
 DNI N° 15428474  
 Telf: 973880032



Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales,  
Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

## SUMARIO

- I. RESUMEN**
- II. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
  - A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE**
  - B. INSTRUMENTOS A VALIDAR**

### **I. RESUMEN**

El proyecto de trabajo de investigación cuantitativo tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre los estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021. Se trabajará con una muestra de 75 enfermeras asistenciales del centro quirúrgico el cual tiene como soporte teórico para esta investigación la teoría por sistemas de Betty Neuman que se basa fundamentalmente el cliente como sistema y en las respuestas del cliente factores estresores. Para la autora enfermería debe cuidar a las personas en su totalidad, y es considerada como una profesión inimitable que ocupa todas las variables que pueden afectar la respuesta del individuo frente al estrés. Se utilizará el instrumento estresores laborales, el cual está dividido en tres dimensiones siendo estos: Presión en el trabajo, relaciones interpersonales y condiciones ambientales.

## II. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### A. DATOS INFORMATIVOS DEL PARTICIPANTE

1. Apellidos y nombres: Dionicio Ponciano, Ana.
2. Sexo: Masculino ( ) Femenino ( x )
3. Edad: 45 años.
4. Nivel académico:
  - a) Licenciado
  - b) Especialista en Emergencias y desastres.
5. Tiempo de servicio profesional: 15 años.
6. Área de servicio: Hospitalización de Cirugía.
7. Actúa en la docencia: si ( ) no ( x )
8. Institución laboral: Hospital María Auxiliadora.

### B. INSTRUMENTOS A VALIDAR

#### 1. INSTRUMENTO N°1:

Instrumento de Recolección de Datos Estresores Laborales

#### I. INFORMACION GENERAL:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check la opción **SI** o **NO** que elija según el criterio de **CONSTRUCTO** o **GRAMÁTICA**.

El criterio de **CONSTRUCTO** tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de **GRAMÁTICA** se refiere a si el ítem está bien redactado gramáticamente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.



N° DE ITEM	CONSTRUCTO		GRAMATICA		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	
ITEM 1	✓		✓		
ITEM 2	✓		✓		
ITEM 3	✓		✓		
ITEM 4	✓		✓		
ITEM 5	✓		✓		
ITEM 6	✓		✓		
ITEM 7	✓		✓		
ITEM 8	✓		✓		
ITEM 9	✓		✓		
ITEM 10	✓		✓		
ITEM 11	✓		✓		
ITEM 12	✓		✓		
ITEM 13	✓		✓		
ITEM 14	✓		✓		
ITEM 15	✓		✓		
ITEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		
ITEM 23	✓		✓		
ITEM 24	✓		✓		
ITEM 25	✓		✓		
ITEM 26	✓		✓		
ITEM 27	✓		✓		
ITEM 28	✓		✓		
ITEM 29	✓		✓		
ITEM 30	✓		✓		
ITEM 31	✓		✓		

.....  
 Se considera adecuado para su aplicación  
 .....

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  
 LIC. ANA P. DIONICIO PONCIANO  
 Enfermera Asistencial  
 C.E.P. 68608

Lima, 4 de enero 2021.

Firma del informante  
 DNI N° 10090028  
 Telf: 973885397

## 2. INSTRUMENTO N°2:

Instrumento de Recolección de Datos Síndrome de Burnout

### I. INFORMACION GENERAL:

En el siguiente cuadro, para cada ítem del contenido del instrumento que revisa, marque usted con un check la opción **SI** o **NO** que elija según el criterio de **CONSTRUCTO** o **GRAMÁTICA**.

El criterio de **CONSTRUCTO** tiene en cuenta si el ítem corresponde al indicador de la dimensión o variable que se quiere medir; mientras que el criterio de **GRAMÁTICA** se refiere a si el ítem está bien redactado gramáticamente, es decir, si tiene sentido lógico y no se presta a ambigüedad.

Agradeceré se sirva observar o dar sugerencia de cambio de alguno de los ítems.

N° DE ITEM	CONSTRUCTO		GRAMATICA		OBSERVACIONES
	SI	NO	SI	NO	
ITEM 1	✓		✓		
ITEM 2	✓		✓		
ITEM 3	✓		✓		
ITEM 4	✓		✓		
ITEM 5	✓		✓		
ITEM 6			✓		
ITEM 7	✓		✓		
ITEM 8	✓		✓		
ITEM 9	✓		✓		
ITEM 10	✓		✓		
ITEM 11	✓		✓		

ITEM 12	✓		✓		
ITEM 13	✓		✓		
ITEM 14	✓		✓		
ITEM 15	✓		✓		
ITEM 16	✓		✓		
ITEM 17	✓		✓		
ITEM 18	✓		✓		
ITEM 19	✓		✓		
ITEM 20	✓		✓		
ITEM 21	✓		✓		
ITEM 22	✓		✓		

.....

Es adecuado para su aplicación

.....

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  
  
 LIC. ANA P. DIONICIO PONCIANO  
 Enfermera Asistencial  
 C E P 68608

Lima, 4 de enero 2021.

---

Firma del informante  
 DNI N° 10090028  
 Telf: 973885397

## **Anexo 08: Autorización**

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**

Dr. Henry Sánchez Lara

**Encargado de la Unidad de Capacitación, Investigación y docencia del Hospital III de Emergencias Grau**

El que suscribe, **Liliana Patricia Espinoza Arrece**, investigador principal de la tesis titulada: Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021., de la **Universidad Cesar Vallejo** a realizarse en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital III de Emergencias Grau, de la Red Desconcentrada Almenara. En tal sentido, solicito se me autorice y brinde las facilidades necesarias para obtener la aprobación de iniciar la ejecución del estudio de investigación.

Atentamente.

Lima, 6 de enero del 2021



**Firma del investigador principal**

**Nombre:** LILIANA PATRICIA ESPINOZA ARRECE

**DNI:** 09546663

**Teléfono:** 997660555

**E-mail:** lilianaespinozaenf@hotmail.com

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**


## **CONSTANCIA**

Se expide la presente constancia por la Unidad Funcional de la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia del Hospital III Emergencias Grau:

Que la Señora **LILIANA PATRICIA ESPINOZA ARRECE**, identificada con **DNI 09546663**, con código de planilla **3362629**, Trabajadora en el Servicio Centro Quirúrgico en el Hospital III Emergencias Grau EsSalud, como Técnica Asistencial 5 de Enfermería ha presentado la Tesis titulado: “Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021”, el cual está con trámite con NIT: 5365-2021-334, en el Comité de Ética de la Red Prestacional Almenara.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Atentamente.



**DR. HENRY SANCHEZ LARA**  
Jefe (a) de la Unidad de Capacitación  
Investigación y Docencia  
Hospital III Emergencias Grau  
RED PRESTACIONAL ALMENARA  
ESSALUD

Lima, 11 de enero del 2021.

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**

Lic. Nancy Ochoa Roca

**Jefe del Servicio de Enfermería del Hospital III de Emergencias Grau**

El que suscribe, LILIANA PATRICIA ESPINOZA ARRECE, investigador principal de la tesis titulada: Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, que deseo aplicar el instrumento de la investigación a realizarse en el servicio de Sala de Operaciones del Hospital III de Emergencias Grau, de la Red Desconcentrada Almenara. En tal sentido, solicito se me autorice y brinde las facilidades necesarias para obtener la aprobación de iniciar la ejecución del estudio de investigación.

Atentamente.

Lima, 6 de enero del 2021.



**Firma del investigador principal**

**Nombre:** LILIANA PATRICIA ESPINOZA ARRECE

**DNI:** 09546663

**Teléfono:** 997660555

**E-mail:** lilianaespinozaenf@hotmail.com

**“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”**

Dra. Maritza Rivas Gómez

**Director del Hospital III de Emergencias Grau**

De mi consideración:

Como jefe del servicio de Enfermería del establecimiento de salud Hospital III de Emergencias Grau de la Red Desconcentrada Almenara a la cual pertenece el Hospital de Emergencias Grau, tengo el agrado de dirigirme a Usted para manifestarle mi visto bueno para que se ejecute la aplicación de la tesis titulada: Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, que tiene como investigador principal a la Sra. Liliana Patricia Espinoza Arrece.

Esta tesis deberá contar además con las evaluaciones del comité de investigación, el comité de ética en investigación y la autorización correspondiente por su despacho antes de la ejecución.

Sin otro particular, quedo de Usted.



LIC. NANCY ESPERANZA OCHOA ROCA  
Jefe del Servicio de Enfermería  
C.E.P. N° 14371  
HOSPITAL III DE EMERGENCIAS GRAU  
RED PRESTACIONAL ALMENARA  
EsSalud

Lima, 8 de enero del 2021.

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



Lic. Liliana Morales Timaná

**Coordinadora del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Emergencias Grau III de la Red Prestacional Almenara EsSalud.**

De mi consideración:

Como coordinadora del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau III EsSalud de la Red Desconcentrada Almenara, tengo el agrado de dirigirme a Usted para manifestarle mi visto bueno para la realización de la tesis titulada: Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021.

Atentamente.

Lima, 8 de enero 2021.



LILIANA A. MORALES TIMANÁ  
Licenciada en Enfermería  
C.H.P. 30425



## CONSTANCIA

**Dra. MARITZA RIVAS GOMEZ**

Directora del Hospital Emergencias Grau III de la Red Prestacional Almenara EsSalud.

Se expide la presente constancia de autorización para ejecutar la aplicación de la tesis titulada: Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021, en el servicio de Centro Quirúrgico del mencionado hospital por: Bachiller LILIANA PATRICIA ESPINOZA ARRECE, la cual se le brinde todas las facilidades del caso, sin otro particular se expide la presente solicitud del interesado.

Atentamente.

Lima, 18 de enero del 2021.



Dra. Maritza Rivas Gomez  
DIRECTORA  
HOSPITAL III DE EMERGENCIAS GRAU  
RED PRESTACIONAL ALMENARA  
EsSalud

## Anexo 09: Tablas y graficas

Tabla 1. Distribución de datos según la variable estresores laborales.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	46	61,3
Medio	24	32,0
Alto	5	6,7
Total	75	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

En la tabla 1, podemos observar que el 61.33% (46/75) presentan estresores laborales en un nivel bajo, el 32.00% (24/75) en un nivel medio y el 6.67% (5/75) un nivel alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción de las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau III EsSalud presentan estresores laborales en un nivel bajo.

Tabla 2. Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Ausencia de burnout	46	61,3
Riesgo de burnout	25	33,3
Presencia de burnout	4	5,3
Total	75	100,0

*Fuente:* Encuesta de elaboración propia.

En la tabla 2, podemos observar que el 61.33% (46/75) presentan ausencia de síndrome de burnout, el 33.33% (25/75) presentan riesgo de burnout y el 5.33% (4/75) presentan presencia de burnout. Se puede evidenciar que en una mayor proporción de las enfermeras que laboran

en el centro quirúrgico del Hospital de Emergencias Grau III EsSalud presentan ausencia de síndrome de burnout.

Gráfico 1. Distribución de datos según la variable estresores laborales.

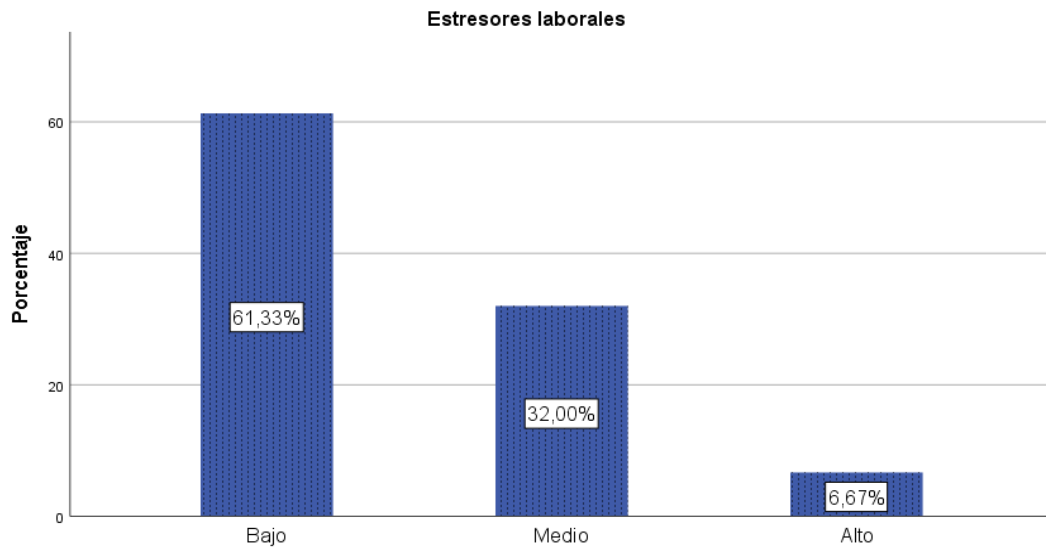


Gráfico 2: Nivel de estresores laborales según dimensión presión en el trabajo.

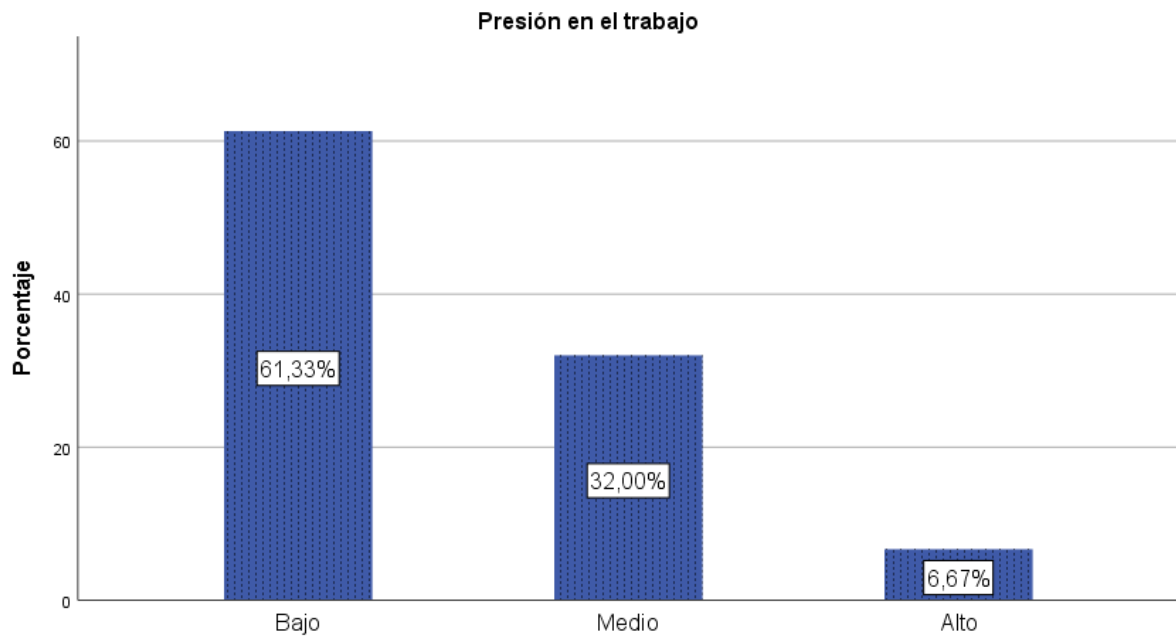


Gráfico 3: Nivel de estresores laborales según dimensión relaciones interpersonales.

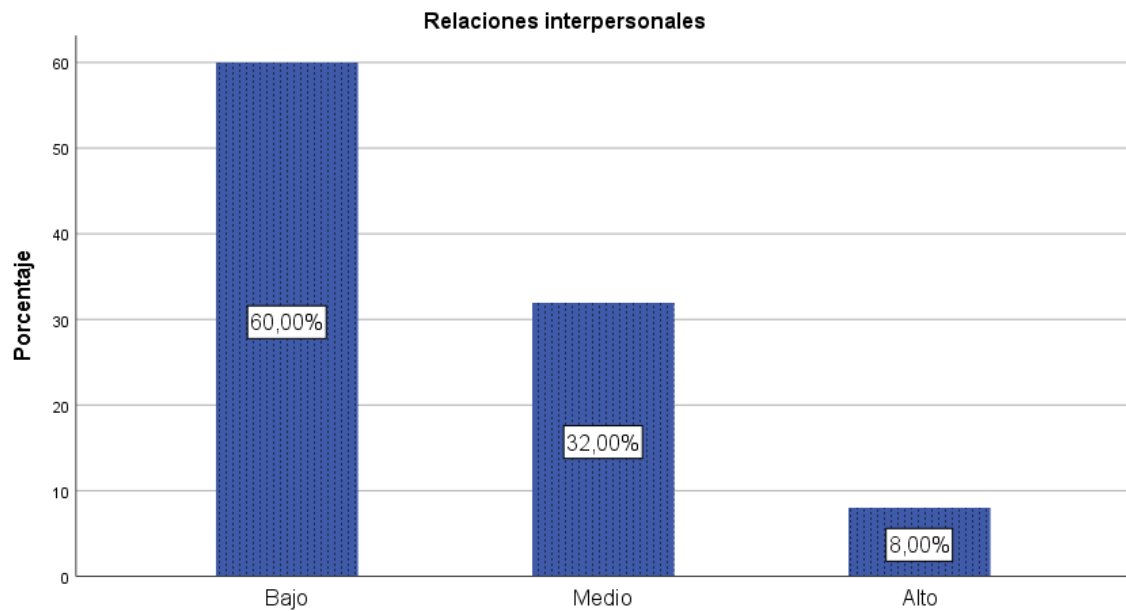


Gráfico 4. Nivel de estresores laborales según dimensión condiciones ambientales.

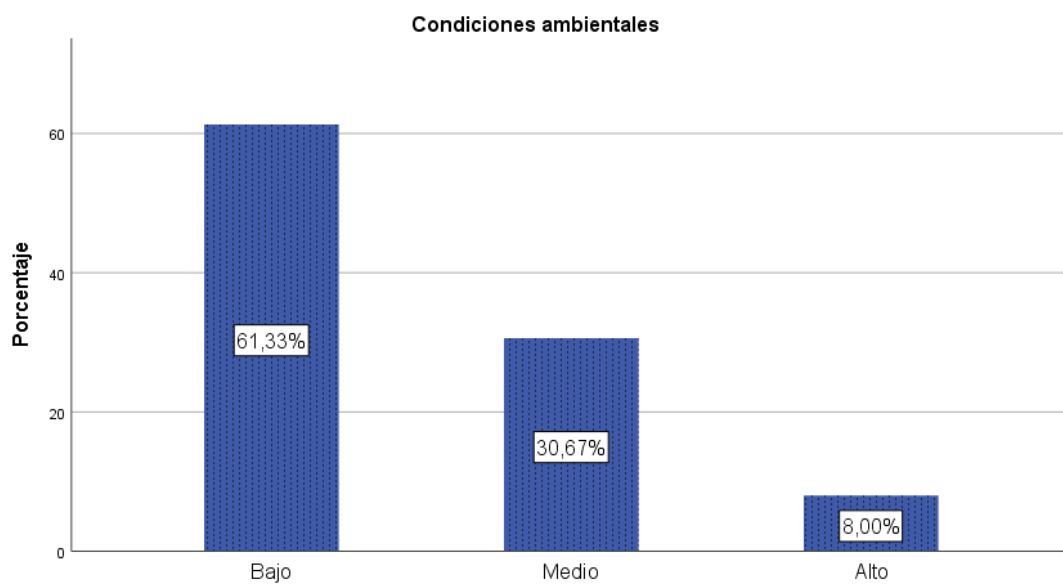


Gráfico 5: Distribución de datos según la variable síndrome de burnout.

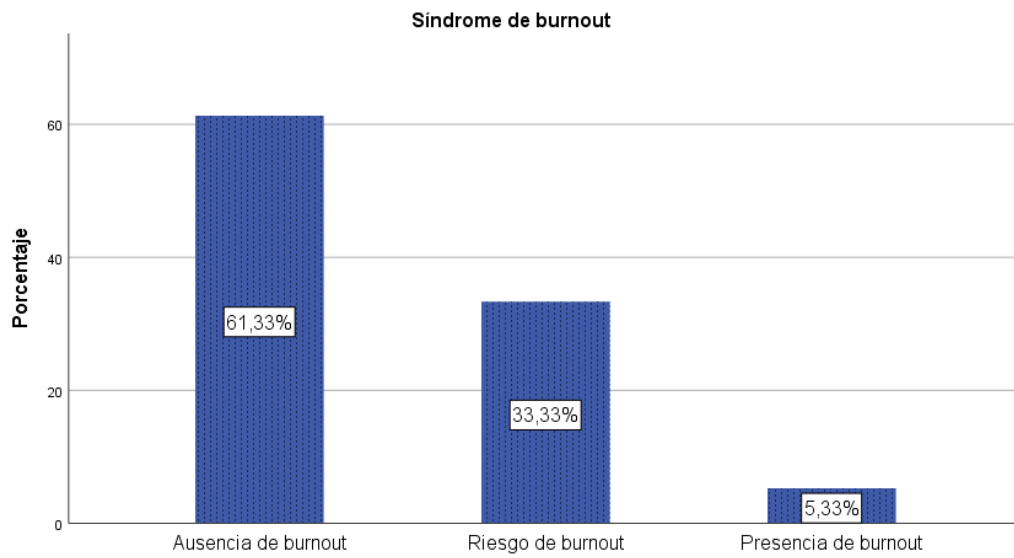


Gráfico 6: Nivel de síndrome de burnout según dimensión agotamiento emocional.

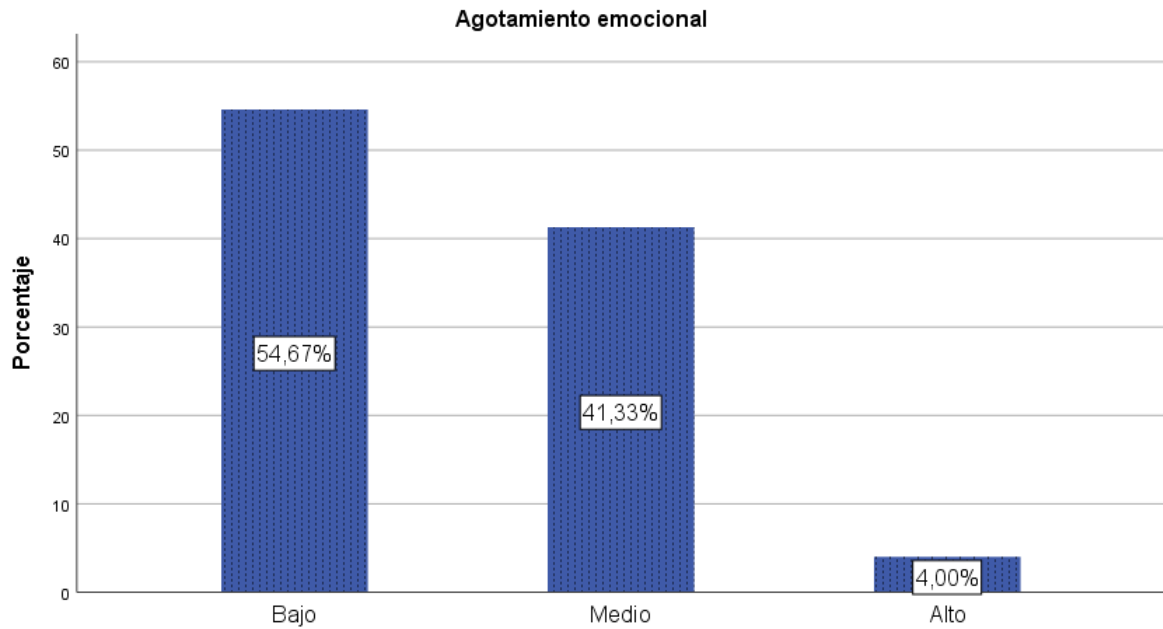


Gráfico 7: Nivel de síndrome de burnout según dimensión realización personal.

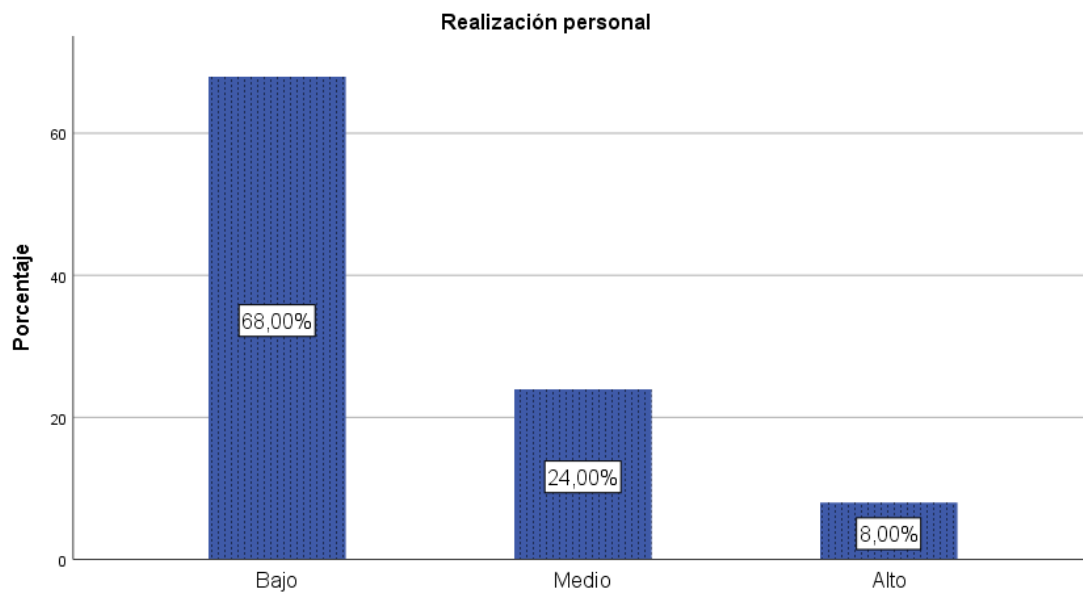


Gráfico 8: Nivel de síndrome de burnout según dimensión despersonalización.

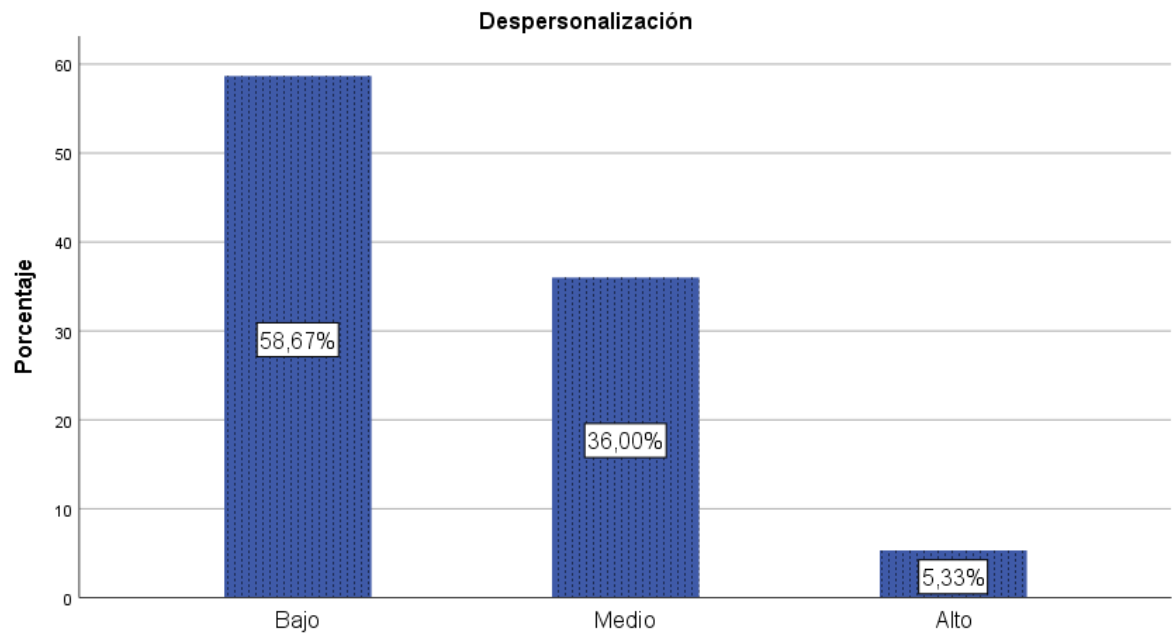


Gráfico 9. Estresores laborales y síndrome de burnout.

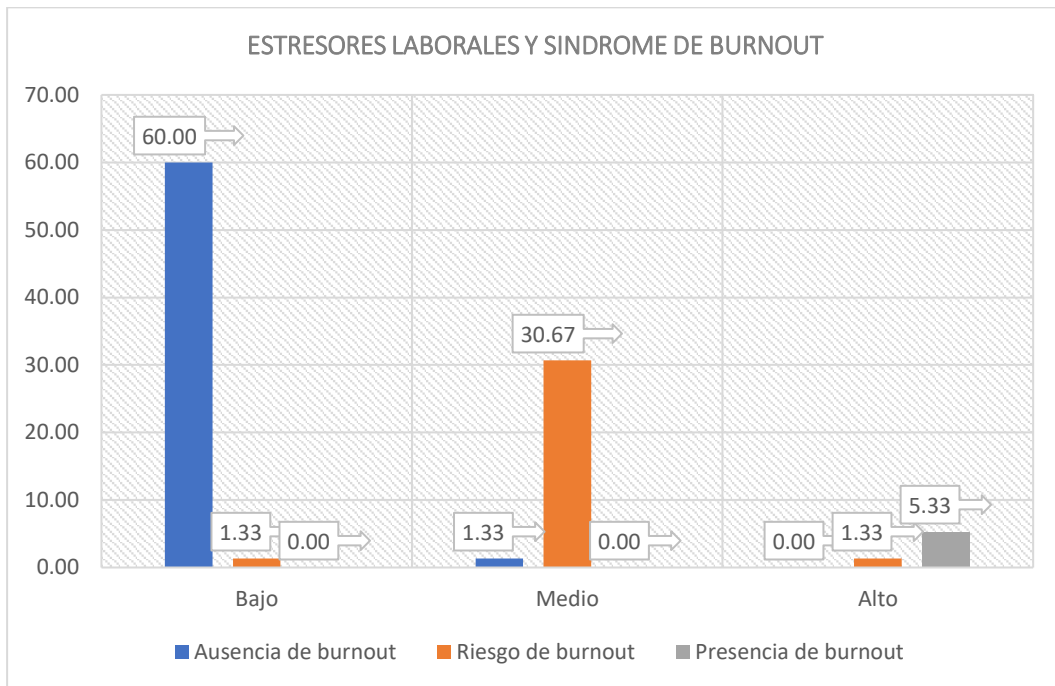


Gráfico 10. Estresores laborales en su dimensión presión en el trabajo y síndrome de burnout.

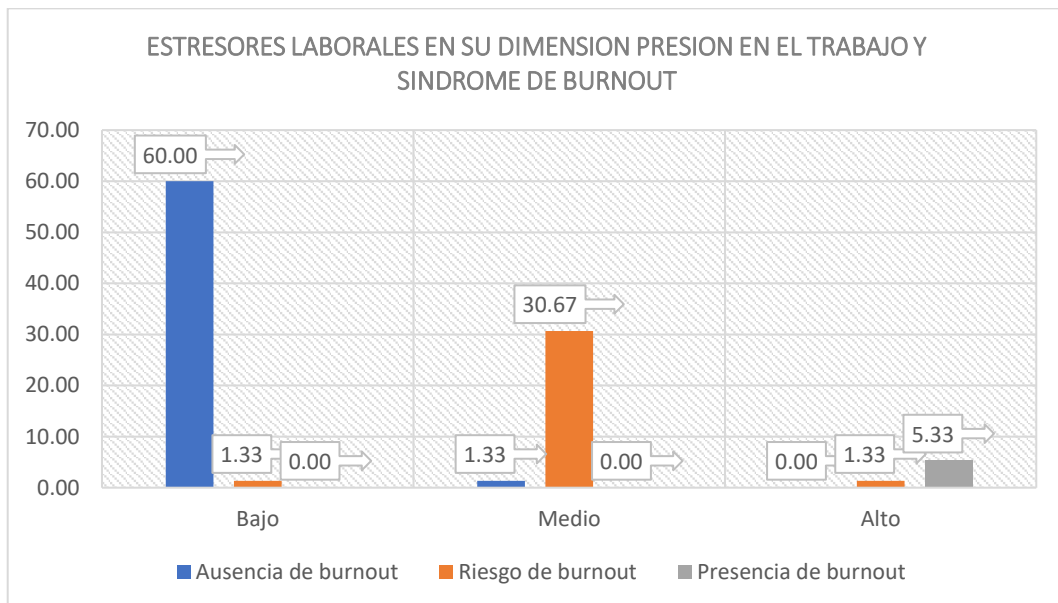


Gráfico 11. Estresores laborales en su dimensión relaciones interpersonales y síndrome de burnout.

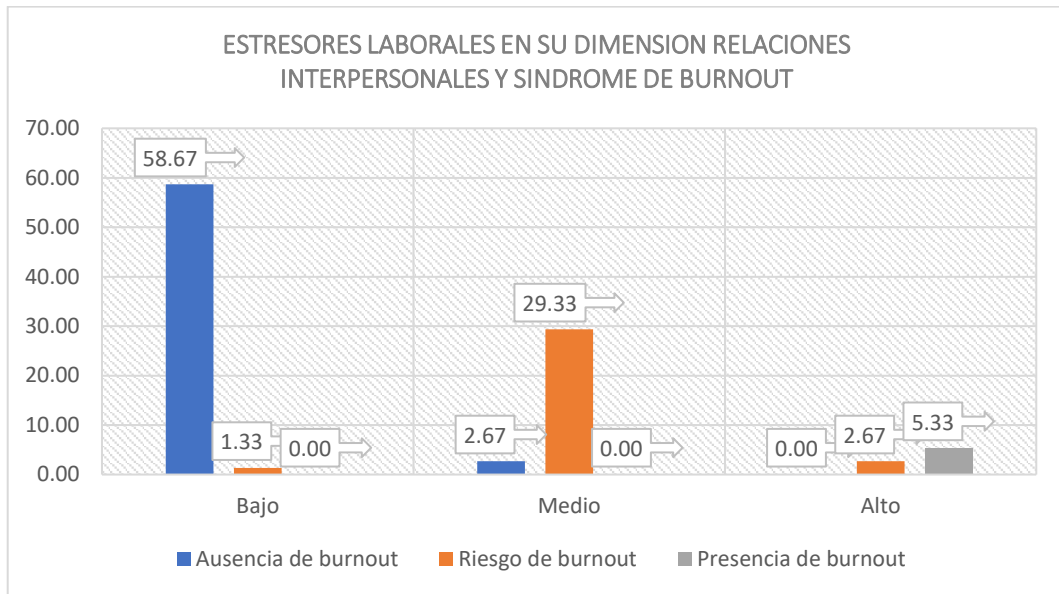


Gráfico 12. Estresores laborales en su dimensión condiciones ambientales y síndrome de burnout.

