



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
DEL HOSPITAL I ESSALUD, ANDAHUAYLAS, 2021**

Línea de investigación:

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios de salud

Presentado por:

**BACH. PADILLA GONZALES Sabino Favio**

**BACH. CURSE QUISPE Roxana**

Tesis desarrollada para optar el título profesional de licenciada en  
Enfermería

Asesor:

Dra. FERNÁNDEZ HONORIO Ilse Faustina

Código Orcid N°0000-0002-3846-7752

CHINCHA- PERU

2022

### **Asesor**

Dra. FERNÁNDEZ HONORIO Ilse Faustina

### **Miembros del jurado**

-Dr. Edmundo Gonzáles Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martín Campos Martínez

## **DEDICATORIA**

*A Dios por su amor, su bondad y su misericordia cada día. Por darme la fortaleza para levantarme cada día*

*A mis padres y mis hermanos. Por sermi fortaleza y ayuda, mi motivación Para continuar cada día.*

*Por darme palabras de ánimo y aliento para continuar. En el largo camino de lecciones y experiencias que es la vida.*

*A la asesora de tesis Dra. Ilse Faustina Fernández Honorio por su apoyo incondicional y su orientación para la realización de esta investigación.*

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro agradecimiento a Dios por habernos forjado nuestros caminos y dirigirnos por el sendero correcto, ayudándonos a aprender de nuestros errores y a no cometerlos otra vez. Agradecemos a nuestra docente asesora Dra. Ilse Faustina Fernández Honorio, persona de gran sabiduría quien se esforzó por ayudarnos a llegar al punto en el que nos encontramos por la confianza que depositó en nosotras, su constante apoyo y sus orientaciones indispensables en el desarrollo de este trabajo.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel del Síndrome de burnout según dimensiones en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021. Presentando una metodología de tipo aplicada, siendo su diseño no experimental, descriptivo simple. La población estuvo conformada por 64 profesionales de enfermería a quienes se les aplicó como instrumento el Inventory de Burnout de Maslach, la cual estuvo constituido por 22 preguntas. Los resultados evidenciaron que el 87,50% de los profesionales de enfermería presentan ausencia de síndrome de burnout, mientras que el 12,50% presentan síndrome de burnout. Asimismo, se concluyó que la mayoría de profesionales de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021 no presentaron síndrome de burnout, sin embargo hay una minoría que si la presenta.

Palabras Clave: **Síndrome de burnout, profesional de enfermería.**

## **ABSTRACT**

The present research aimed to determine the level of burnout syndrome according to dimensions in the nursing professional of the Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021. Presenting a methodology of applied type, being its design non-experimental, simple descriptive. The population was made up of 64 nursing professionals to whom the Maslach Burnout Inventory was applied as an instrument, which consisted of 22 questions. The results showed that 87.50% of nursing professionals have absence of burnout syndrome, while 12.50% have burnout syndrome. Likewise, it was concluded that the majority of nursing professionals at the Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021 did not present burnout syndrome, however there is a minority who do.

Keywords: **Burnout syndrome, professional, nursing.**

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
RESUMEN.....	v
PALABRAS CLAVE.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE GENERAL.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
2.1. Descripción del problema.....	12
2.2. Pregunta de investigación general.....	14
2.3. Preguntas de investigación específicos.....	14
2.4. Objetivo general.....	14
2.5. Objetivos específicos.....	15
2.5. Justificación e importancia.....	15
2.6. Justificación e importancia.....	16
2.7. Alcance y limitaciones.....	16
III. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
3.1. Antecedentes.....	17
3.2. Bases teóricas.....	21
3.3. Identificación de las variables.....	27
IV. METODOLOGÍA.....	27
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	27
4.2. Diseño de Investigación.....	27
4.3. Operacionalización de variables.....	28
4.4. Hipótesis general y específicas.....	30
4.5. Población – Muestra.....	30
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad.....	30
4.7. Recolección de datos.....	32
4.8. Técnica de análisis e Interpretación de datos.....	32
V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	34
5.1. Descripción de los resultados - Descriptivos.....	34

5.2 Presentación de los resultados – Tablas cruzadas.....	39
Vi. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	39
6.1 Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis.....	39
6.2 Comparación resultados con antecedentes.....	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	41
ANEXOS .....	47
Anexo 01: Matriz de consistencia .....	48
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables .....	50
Anexo 03: Instrumentos de medición.....	51
Anexo 04: Ficha de validación de instrumentos de medición .....	53
Anexo 05: Base de datos.....	54
Anexo 06: Informe de turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1	Síndrome de burnout en profesionales de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.	<b>36</b>
Figura 2	Cansancio emocional en profesionales de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.	<b>37</b>
Figura 3	Despersonalización en profesionales de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.	<b>38</b>
Figura 4	Frustración profesional de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.	<b>39</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Datos descriptivos de la variable síndrome de burnout en profesionales de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.	<b>34</b>
Tabla 2	Datos demográficos de la variable síndrome de burnout en profesionales de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.	<b>34</b>
Tabla 3	Síndrome de burnout en profesionales de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.	<b>36</b>
Tabla 4	Cansancio emocional en profesionales de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.	<b>37</b>
Tabla 5	Despersonalización en profesionales de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.	<b>38</b>
Tabla 6	Frustración profesional de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.	<b>39</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

la enfermedad del Síndrome de burnout es una de las que más afecta a la mayoría de los trabajadores en el mundo, especialmente a aquellos que se encuentran bajo estrés constante, como el personal de enfermería. Este síndrome es causado por el estrés no tratado y ciertas condiciones laborales que representan riesgos. Es mejor llamarlo Burnout porque el trabajador ha llegado a un nivel de presión que no puede controlar sus acciones ni pensamientos para generar procesos efectivos, lo que afecta no solo su trabajo sino sus relaciones con sus compañeros o pacientes, lo que es fatal para el profesional de enfermería porque trata directamente con el paciente y sus defectos de conducta pueden dañar la salud y el bienestar del paciente. Por otro lado, el síndrome del trabajador puede ocasionar graves daños a su salud, trastornos del sueño, musculoesqueléticos, etc.

Es por esto que en el hospital gerencial del distrito Junín-Bolívar en Ecuador, se encontró que el 15% de la población de estudio padecía síndrome de fatiga crónica, que son principalmente trabajadoras. Por su reducido costo y valor preciso, este trabajo es una alternativa adecuada en la atención primaria, secundaria y terciaria de la salud en instituciones públicas y privadas. (1) En el mismo contexto, se menciona que el personal de enfermería está constantemente en riesgo de padecer el síndrome porque se encuentra bajo presión laboral continua, especialmente en servicios clave, enfrentando dolor, sufrimiento, desesperación, muerte, duelo, impotencia y dolor, porque tiene una relación cercana con los pacientes y sus familias. Junto con el trabajo por turnos, la falta de trabajadores que puedan satisfacer plenamente las necesidades de la población y los empleadores ha duplicado sus jornadas laborales. (2)

Es por lo cual el objetivo de la investigación es determinar el nivel del Síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Essalud I Andahuaylas, 2021.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 2.1. Descripción del problema

A nivel mundial, según la Organización Mundial de la Salud (2019), el "agotamiento ocupacional" o síndrome de los trabajadores quemados se refiere a una situación de agotamiento de las emociones que repercute a nivel físico y mental. La fatiga mental o el estrés desaparecen. A menudo, las personas con esta enfermedad sienten que no pueden darse más a sí mismas, se sienten abrumados, agotados y sus recursos emocionales agotados. Un síndrome que afecta a un gran número de trabajadores y que ahora está incluido por primera vez en la lista de enfermedades de la Organización Mundial de la Salud. (3)

En España, un análisis de 14 estudios, incluido un meta análisis en colaboración con más de 450 profesionales de enfermería, donde se halló una incidencia alta del síndrome de burnout del 29% (IC 95%: 11-52%) y la despersonalización fue del 19% (IC 95%): 6–38%) y 44% (IC del 95%: 18–71%) indican logros personales bajos. Las variables relacionadas con el agotamiento laboral son sociodemográficas, relacionadas al trabajo y psicología con alteraciones del comportamiento (4)

En las últimas décadas, en América Latina, debido a los cambios en la tecnología, organización y gestión de las empresas, así como a los nuevos requisitos y requisitos impuestos al trabajo, los cambios en el mundo laboral han propiciado la aparición de alteraciones y enfermedades que afectan el comportamiento de los trabajadores tanto a un nivel físico como mental con problemáticas como el síndrome de burnout. Por tanto, en el ámbito laboral, la docencia se considera una de las ocupaciones más propensas a los problemas de salud mental (incluido el agotamiento) (5)

A nivel nacional, el 10% de la población padece síndrome de burnout. El grupo médico mostró un 16,3% de burnout; enfermeras y obstetras, 8,6%; el personal técnico de enfermería no presentó burnout. Las personas y los hombres que han firmado contratos temporales y han cumplido entre 1 y 10 años experimentan este síntoma con mayor frecuencia. Se encontraron condiciones leves en 34,5% de las personas, condiciones moderadas en 18,2%, Y 15,5% de alto agotamiento emocional y 33,6% de dimensión despersonalización. Finalmente, el 51,8% de las personas mostró un bajo sentido de realización personal. Por lo tanto, la investigación muestra que en el momento de la encuesta, uno de cada diez trabajadores de los servicios de emergencia tenía síndrome de agotamiento, y la proporción de médicos y trabajadores con contrato temporal era aún mayor. (6)

Por otro lado, en una clínica privada de la provincia de Cajamarca se encontró que el agotamiento emocional dominaba a la población objetivo con un 93,4%; seguido de una despersonalización moderada con un 4,4%; y finalmente, la población objetivo era baja. El nivel de realización personal es de 2,2 %. (7)

Al igual que lo observado en el Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, donde se halló un agotamiento emocional en el 81,8%, así mismo en cuanto a la dimensión despersonalización el 63,6% de los servidores de salud indicaron que casi siempre es agotador las actividades que realiza en su trabajo, terminando fatigado y cansado al final de su labor dentro de este nosocomio y que frente a ello la motivación de sus compañeros es mínima, entre otras observaciones presentándose en la mayoría el síndrome de burnout lo que perjudicó su desempeño laboral y por ende la calidad en el servicio (8).

Lo que también se observó en la investigación que el personal de enfermería, están teniendo mucho trabajo, también se observa que

algunas enfermeras en ocasiones están irritables o atienden de mala gana al paciente de una forma despersonalizada, con falta de conexión, asimismo se les ve cansadas cabizbajas con un agotamiento emocional que se refleja en su ánimo y falta de ímpetu, además algunas no están de acuerdo con las oportunidades que se le brinda en la institución, por lo que siente una frustración profesional, o que no son capaces de ocupar puestos de mayor responsabilidad, entre otros problemas, lo cual perjudica directamente a la atención cuidado que se le brinda a los pacientes; por lo que es necesario evaluar la incidencia del síndrome de burnout en el profesional de enfermería a través de las siguientes interrogantes:

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es el nivel del Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicos**

- ¿Cuál es el nivel del Síndrome de burnout según en la dimensión de cansancio emocional en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021?
- ¿Cuál es el nivel del Síndrome de burnout en la dimensión de despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021?
- ¿Cuál es el nivel del Síndrome de burnout en la dimensión de frustración profesional en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021?

## **2.4. Objetivo general**

Determinar el nivel del Síndrome de burnout según dimensiones en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021

## 2.5. Objetivos específicos

- Determinar el nivel del Síndrome de burnout de la dimensión cansancio emocional en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021.
- Determinar el nivel del Síndrome de burnout de la dimensión despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021.
- Determinar el nivel del Síndrome de burnout de la dimensión frustración profesional en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021.

## 2.5. Justificación e importancia

Este trabajo se justificará en los siguientes aspectos:

**Justificación teórica:** El estudio se justifica de forma teórica debido a que se presentará fundamentos e información analizada que permitirá explicar y conocer al síndrome de burnout en el ámbito de la enfermería, lo que permitirá comprender su naturaleza y los posibles riesgos que genera su presencia en la persona.

**Justificación práctica:** los resultados que se presente en el estudio permitirán conocer y concientizar de la importancia del síndrome de burnout en el desarrollo del trabajo del personal de enfermería, y con ello poder aportar en la elaboración de estrategias que disminuyan la incidencia de dicho síndrome.

**Justificación metodológica:** el estudio presenta el uso de un instrumento de recolección de datos que será evaluado tanto en confiabilidad como validez aplicado en un contexto nacional lo que servirá para otros estudios que busquen explicar el porqué de la disminución de la calidad del servicio en relación a trastornos como el síndrome de burnout.

## **2.6. Importancia**

El estudio es importante porque al obtener un panorama claro de la realidad problemática sabremos en qué medida el síndrome de burnout está afectando la salud del personal de enfermería y con ello poder recomendar acciones que disminuyan esta incidencia, al fin de evitar alguna complicación en el proceso que pueda perjudicar tanto su salud como sus labores y por ende la seguridad de los pacientes.

## **2.7. Alcance y limitaciones**

### **Alcances**

**Alcance social:** Profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021

**Alcance especial o geográfico:** La presente investigación se realizó en el departamento de Andahuaylas, en el Hospital I Essalud, Andahuaylas; ubicado en Jirón Hugo Pesce 2, Andahuaylas.

**Alcance temporal.** La investigación se efectuó en el año 2021.

**Alcance metodológico:** El estudio se desarrolló a través del enfoque cuantitativo y del diseño no experimental.

### **Limitaciones**

Parte de las limitaciones fue encontrar el momento adecuado para encuestar a la muestra de estudio sin interrumpir con sus responsabilidades, por lo que se tuvo que coordinar con los encargados y la jefa de enfermería para realizarlo en el momento justo y adecuado, por grupos pequeños.

### III. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Antecedentes

##### **Internacional**

**Plaza C. (2018)** en Ecuador con su investigación titulada “Síndrome de Burnout y otros riesgos psicosociales en médicos residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería de la Clínica Santa Ana”. El objetivo fue determinar la presencia de síndrome de burnout y factores de riesgo psicosocial. En este estudio se utilizaron métodos cuantitativos, estudios no experimentales, transversales o descriptivos cruzados; correlación-causalidad. Se utiliza para evaluar factores psicosociales. Los resultados encontraron que los enfermeros de 45 a 54 años con horarios fijos de entrada y salida presentan síndrome de burnout, que se refleja en el alto nivel de riesgo en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, y el bajo nivel de riesgo personal en la dimensión de realización. (9)

**Muñoz S, Ordoñez J, Solarte M, Valverde Y, Villarreal S, Zemanate M. (2018)** En Colombia, donde realizaron su investigación titulada “Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán”. Investigación es descriptiva, cuantitativa y relevante. Utilizar la Escala de Burnout de Maslach validada en español y correlacionarla con los datos sociodemográficos y laborales reportados por las enfermeras participantes en el estudio. La prevalencia del síndrome de burnout es del 1,7%. El 15,8% presentaba un alto grado de agotamiento emocional, el 10,8% un alto grado de despersonalización y el 9,2% un bajo nivel de realización personal. Se encontró asociación significativa entre la variable número de hijos y burnout ( $p = 0,00$ ) (10)

**Gutiérrez B, Herrera A. (2018).** En España, con su estudio “Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España” presento como propósito el poder definir como se desarrolla el nivel del síndrome de burnout y como ello se relaciona con los estresores que experimenta el personal de enfermería incluidos en la Escala de Estrés de Enfermería (NSS) basada en la escala de Maslach. Investigación observacional, descriptiva, transversal y prospectiva con el aporte de 140 profesionales, en donde se encontró que el nivel del síndrome de burnout se relaciona con factores como la muerte del paciente, el manejo del dolor del paciente, la inseguridad laboral, conflictos internos entre otros. por lo que se evidencia que los factores estresores se relacionan con los niveles del síndrome de burnout en el personal de enfermería (11)

**Grisales H, Muñoz Y, Osorio D, Robles E. (2016),** España. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014. con el objetivo de determinar la prevalencia del síndrome de burnout (SB) entre el personal de enfermería de los hospitales de referencia en las ciudades de Columbia y su relación con las variables demográficas. Materiales y métodos: Se realizó un estudio transversal de una muestra aleatoria y representativa de 174 enfermeros en un hospital de referencia en Ibagué, Colombia, y se estratificó según si el enfermero era enfermero profesional o auxiliar de enfermería. Utilice la escala MBI (Maslach Burnout Inventory) validada en Colombia. Se utilizó la prueba de independencia, de diferencia de medias y análisis de varianza unidireccional. Resultados: La prevalencia de desgaste laboral fue del 20,1% (IC 95%: 13,9 a 26,4) y el 52,3% de las personas tenían riesgo de padecerlo. Conclusión: en comparación con otros estudios, este estudio muestra una mayor prevalencia de síndrome de burnout en los hospitales de referencia. (12)

**Arias W, Muñoz A. (2016)** En Cuba presentaron su estudio sobre el Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa, con el propósito de brindar un análisis del desarrollo e incidencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería. Se realizó un estudio de correlación en 47 enfermeros de Arequipa. La escala de agotamiento de Maslach en donde se encontró que el 21.3% presentaron este síndrome en un nivel severo, el 29.8% presentaba un nivel regular de despersonalización. Es por ello que se encontró que las variables de estudio se correlacionan de manera directa con una significancia del 0.000. Finalmente se evidenció que las enfermeras presentan un grado considerable de síndrome de burnout, especialmente aquellas que llevan mucho tiempo en servicio o menos de cinco años. (13)

#### **Antecedentes nacionales**

**López A. (2017).** Lima Perú. Realizó una investigación sobre el “Síndrome de Burnout y desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el Hospital Luis Negreiros Vega Octubre-diciembre del 2016”. Donde tuvo el objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño profesional del personal de enfermería. El diseño de la investigación utilizado fue descriptivo correlacional. Los hallazgos indicaron que la despersonalización tanto como la realización personal se presentaron un nivel regular y se relacionaron con el desempleo laboral asimismo en el supuesto, finalmente se concluye que existe una relación entre las variables de estudio. (14)

**García J, Licla D. (2018)** Huancayo Perú, presentó un estudio sobre el “Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo 2018. El cual tuvo el propósito de poder identificar como el síndrome de burnout se asocia con el nivel de la satisfacción laboral en el personal de enfermería, mediante una metodología descriptiva en donde se obtuvo la participación de 11 profesionales de enfermería, en donde se

encontró que 55% presento el síndrome en un nivel moderado, el 82% presento una satisfacción laboral moderada, por lo que se evidencio que no hay relación entre las variables de estudio. (15)

**Urrunaga L. (2018)** Lima Perú presento su trabajo “Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso este adolescente del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo – 2017”, con el propósito de poder identificar el nivel de incidencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de enfermería, mediante una investigación básica de corte transversal e donde la mayoría presento el síndrome en un nivel moderado al igual que el nivel del desempeño en un 26%, pero en su mayoría fue de regular a bueno el nivel de desempeño por lo que se concluyó que no existe relación entre las variables de estudio (16)

**Muñoz M. (2017)** Cajamarca Perú, presento su investigación; “Síndrome de burnout y desempeño profesional de enfermeras (os) del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional docente de Cajamarca - 2017”. teniendo el propósito de identificar como el síndrome de burnout se asocia con el desempeño laboral de enfermería, a través de una metodología descriptiva y cuantitativa, con la participación de una muestra de 38 enfermeras, con la aplicación de la escala de Maslach. Los resultados mostraron que el nivel de síndrome de burnout fue moderado en 42,11%; en tres dimensiones, el 47,37% de los enfermeros también se encontraban en un nivel medio en cuanto a fatiga y despersonalización y el 44,74% en cuanto a logros personales. En desempeño profesional, la media es del 52,63%. En cuanto a dimensiones, también es medio, representando el 63,69% en conocimientos; el 81,58% de las habilidades interpersonales y el 52,63% de la calidad del trabajo. (17)

**Rodríguez S. (2017)** Lima Perú, presento su trabajo sobre el “Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Servicio

de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz 2017". Donde tuvo el objetivo de determinar el nivel del síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia. Investigación cuantitativa, tipo descriptivo y de corte transversal y diseño observacional. Se observó que el 46.6% presentaron el síndrome en un nivel moderado, el 26.7% en un nivel leve, por lo que se evidencio que el síndrome de burnout se presentó en la mayoría del personal de enfermería. (18)

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1 Síndrome de burnout**

El síndrome de agotamiento laboral, también conocido como síndrome ocupacional o de agotamiento laboral, es una entidad que ocurre cuando las personas están sometidas a un estrés constante debido a fuentes de presión emocional e interpersonal relacionadas con el trabajo. (18)

En el mismo contexto, se mencionó que el agotamiento de los profesionales de la salud está relacionado con una atención subóptima y una menor seguridad del paciente (19), por lo que es muy importante investigar y controlar los factores que conducen al bajo desempeño profesional. El síndrome de Burnout es un término acuñado por el psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger en la década de 1970 para describir los excesos en las ocupaciones de servicios que requieren sacrificios sustanciales (como médicos y enfermeras). Sin embargo, actualmente se asume que todos los trabajadores, independientemente de su trabajo o industria, se verán afectados. (20)

El síndrome de agotamiento o "síndrome de agotamiento" se refiere al estrés laboral a largo plazo. Esto se manifiesta como un estado de agotamiento físico y mental que persiste en el tiempo y cambia la personalidad y la autoestima de los empleados. Este es un proceso en el que los trabajadores pierden interés en su trabajo y reaccionan negativamente a su trabajo. (21)

Asimismo, se considera que el síndrome de burnout es un trastorno psicológico que ha sido ampliamente estudiado en las últimas décadas, afectando principalmente a los profesionales que entran en contacto con otras personas (22). Se desarrolló después de una presión laboral prolongada. La definición más aceptada es la propuesta por Maslach y Jackson (23). Lo describen como un síndrome tridimensional en el que los empleados exhiben fatiga emocional (CE), despersonalización (D) o trato cínico, actitudes negativas hacia los clientes y baja realización personal (PR). (24)

### **Riesgos**

En la mayoría de los casos, el síndrome de agotamiento está relacionado con el trabajo. Sin embargo, otros factores también pueden contribuir a esta situación, como tareas y actividades difíciles fuera del trabajo, ciertos rasgos de personalidad (como el perfeccionismo) y un estilo de vida estresante. Este síndrome puede afectar a cualquier persona, pero por lo general tiende a afectar a quienes se dedican a trabajos estresantes físicos o emocionales (como enfermeras, profesionales médicos, policía, trabajadores sociales, etc.) o que están pasando por una vida estresante o están apoyando a familiares que atraviesan tiempos estresantes. (25)

### **Síntomas**

Los síntomas pueden ser físicos o emocionales. Los síntomas físicos incluyen dolor de cabeza o de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular y fatiga. Emocionalmente, las personas con síndrome de emaciación pueden sentirse irritables, nerviosas y desmotivadas. También se sienten indiferentes, cínicos y rara vez socializan(25)

### **Diagnóstico**

El diagnóstico de síndrome de burnout se realiza en una consulta médica basada en los síntomas, el estado emocional y los

sentimientos del paciente sobre el trabajo y otros compromisos personales. (25)

### **Tratamiento**

La recuperación del agotamiento generalmente requiere tiempo y un buen apoyo. La psicoterapia ayuda a determinar la causa que origina el estrés para poder controlarlo y combatirlo, donde es necesario que el trabajador descanse y realizase actividades recreacionales y de actividad física, para poder renovar energías y realizar un trabajo más eficiente. (25)

### **Prevención**

Dado que el síndrome de agotamiento puede desarrollarse durante un largo período de tiempo, es importante observar y responder a los signos obvios de mayor estrés lo antes posible. Las personas afectadas pueden encontrar que establecer límites claros en el trabajo, desarrollar hábitos saludables (como una dieta regular y ejercicio) y buscar estrategias para lidiar con el estrés puede ayudar a prevenir futuros ataques. La prevención del síndrome de agotamiento a veces puede ser un proceso continuo, por lo que es importante determinar una fuente confiable de apoyo emocional. (25)

### **Pronóstico**

El síndrome de agotamiento se puede tratar. Aunque pequeños cambios pueden tener un impacto positivo, en ocasiones se requieren medidas más drásticas, como cambiar de trabajo o abandonar determinados objetivos. Con apoyo, muchas personas se sentirán bien pronto. Sin embargo, si no se trata, el síndrome de agotamiento aumenta el riesgo de enfermedades mentales y problemas físicos en el futuro. (25)

### **Historia**

El término burnout se empezó a utilizar en 1977. Tras el discurso de Maslach en la conferencia de la American Psychologist Association,

conceptualizó este síndrome como el burnout de personas que trabajan en diversos sectores del servicio humano, que siempre está relacionado con el contacto directo con los usuarios, especialmente con los trabajadores de la salud. y profesores. El síndrome es una respuesta extrema al estrés crónico del entorno laboral, que afecta la naturaleza del individuo, pero también afecta los aspectos organizativos y sociales. Desde la década de 1980, la investigación sobre el agotamiento laboral ha seguido aumentando, pero solo a fines de la década de 1990 se alcanzó un consenso básico sobre la conceptualización, el análisis, la tecnología e incluso los planes de prevención. Uno de los modelos explicativos generales de Gil-Monte & Peiró (1997), y la estrategia de intervención y modelo técnico de Manassero et al. (2003), Ramos (1999), Matteson e Ivansevich (1997, Peiró et al, (1994), Leiter, (1988) etc. Sin embargo, incluso si se avanza en un campo en particular, es más importante corregirlo con intervención adecuada El tipo de medidas, ya sean de carácter personal, con énfasis en conductas psicológicas, sociales u organizativas, afectan las condiciones laborales. Aun así, existe un consenso básico sobre la importancia de los síndromes diagnósticos y los planes de acción para la promoción (26)

## **Dimensiones del Síndrome de Burnout**

### **Cansancio emocional**

Es la reducción de los factores emocionales lo que te hace sentir que no tienes nada para dar a los demás. Se manifiesta en los aspectos físico y psicológico. (27) En la literatura sobre el agotamiento laboral, existe evidencia de que el despliegue de ciertas estrategias de afrontamiento afecta el grado de agotamiento laboral (28)

De igual forma, se ve como una disminución o pérdida de la empatía, es decir, basada en las emociones y sentimientos que los caracterizan, entendiendo la situación de los demás, y cómo afrontan los problemas que se presentan. En estas condiciones, las personas

se sentirán física y mentalmente agotadas, indefensas y desesperanzadas, y ya no podrán darse por vencidas. (29)

Algunos autores se refieren al agotamiento emocional como una situación en la que los empleados sienten que ya no pueden expresarse emocionalmente. Cuando se trabaja con personas que necesitan ser atendidas como objetos de trabajo, se sienten emocionalmente agotadas. (30) Esta variable utiliza la fatiga, la fatiga y el esfuerzo físico como indicadores. Asimismo, se menciona que el agotamiento de las enfermeras es un factor importante que afecta la calidad de la enfermería. (29)

### **Despersonalización**

El trabajador desarrolla sentimientos, actitudes y reacciones negativas, alienadas e indiferentes hacia los demás, especialmente los destinatarios de su propio trabajo. Se acompaña de una mayor irritabilidad y pérdida de motivación. El trabajador no solo trata de mantenerse alejado de las personas que aceptan su trabajo, sino que también se mantiene alejado de los miembros del equipo que trabajan con él. Es cínico, irritable, sarcástico y, a veces, incluso usa etiquetas despectivas para referirse a los usuarios y las intenciones. Culpalos a ellos. (31) Por otro lado, el trastorno de despersonalización-desrealización se produce cuando sientes de forma continua o repetida que te estás observando fuera del cuerpo, o sientes que las cosas que te rodean no son reales o ambas cosas. (32)

Las barreras de despersonalización-desrealización pueden ser serias e interrumpir las relaciones interpersonales, trabajo y otras actividades diarias. El principal tratamiento para el trastorno de despersonalización-desrealización es la terapia de comunicación (psicoterapia), aunque a veces se utilizan fármacos. (33)

De igual manera es caracterizado por un sentimiento persistente o repetitivo de separación del propio cuerpo o de los propios procesos mentales, como un observador externo de la vida

(despersonalización) y / o sentirse totalmente desconectado del entorno que lo rodea. (34)

### **Frustración profesional**

Se da cuando la autoestima del trabajador disminuye e razón de su visión en el desarrollo profesional que tiene su persona o de la posición que quiere lograr en el trabajo pero no puede alcanzarla, lo que lleva a un aumento del ausentismo, retrasos y evitación del trabajo. Además, los empleados que carecen de un sentido de realización personal en todos los sentidos evitan establecer relaciones con sus colegas. Esta es una manifestación típica del síndrome de burnout, que es un desempeño nervioso causado por no poder soportar la presión del trabajo, baja moral, productividad reducida o falta de productividad, etc. (32)

El logro personal no depende del entorno, sino de la capacidad de una persona para desarrollarse a través de la tecnología de autocontrol, hacer que él y los demás se sientan bien, aprender a superar los problemas y utilizar la mayor parte de su potencial para realizar la mayoría de sus experiencias. (32)

Por otro lado, cuando los requisitos de verificación excedan la capacidad para realizarlos de manera competente, habrá una falta de realización personal. Significa reacciones negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo, evitando las relaciones personales y profesionales, bajo desempeño laboral, incapacidad para soportar presiones y baja autoestima. (31) La falta de desempeño personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa decepción y la incapacidad de dar sentido personal al trabajo. Asimismo, esta dimensión sirve como indicador: comprensión; eficiencia; motivación y relaciones interpersonales. (29)

### **3.3. Identificación de las variables**

#### **Variable 1: Síndrome de Burnout**

El síndrome de agotamiento laboral, también conocido como síndrome ocupacional o de agotamiento laboral, es una entidad que ocurre cuando las personas están sometidas a un estrés constante debido a fuentes de presión emocional e interpersonal relacionadas con el trabajo. (18)

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación**

El Tipo de investigación es aplicada con un enfoque cuantitativo, y de corte transversal; el cual se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico (35). Asimismo el nivel de investigación es descriptivo, el cual se define por definir la variable de estudio desde sus características más significativas o representativas. (36)

### **4.2. Diseño de Investigación**

El diseño es no experimental. La variable no fue manipulada por el investigador cuales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones. (36)

### 4.3. Operacionalización de las variables

Variab le	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem s	Valor final	Asignació n de valores	Naturalez a y escala de medición
<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	El síndrome de Burnout, también llamado como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es una entidad que se produce como respuesta a presiones prolongadas que un individuo sufre ante factores estresantes	Esta variable será Operacionalizada, está realizada mediante un cuestionario que estará estructurado en función de las dimensiones (Cansancio emocional; despersonalización; realización personal) que se encuentran establecidas en las bases teóricas.	Cansancio emocional	- Vacío emocional. - Fatiga diaria. - Rutina - Desgaste - Frustración - Trato directo - Límites emocionales.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	- Siempre -Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca	Alto (33-45) Medio (21-32) Bajo (9-20)	- Cualitativo  - Ordinal
			Despersonalización	- Objetos impersonales - Endurecimiento emocional - Desinterés - Paranoia de culpa	10 11 12 13 14	- Siempre -Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca	Alto (19-25) Medio (12-18) Bajo (5-11)	

	emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. (18)		Frustración profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empatía</li> <li>- Eficacia</li> <li>- Optimismo</li> <li>- Ambiente laboral</li> <li>- Metas personales</li> </ul>	15 16 17 18 19 20 21 22	- Siempre -Casi siempre e - A veces - Casi nunca - Nunca	Alto (30-40) Medio (19-29) Bajo (8-18)	
--	--	--	----------------------------	--	--	--	---	--

#### **4.4. Hipótesis general y específicas**

El presente estudio no cuenta con hipótesis puesto que es una variable descriptiva.

#### **4.5. Población – Muestra**

##### **Población**

La población representa un total ante un fenómeno de estudio en el cual se analiza, cuantifica, integrando un N como un conjunto, tomando en cuenta las características que representan dicha población para un estudio. (36)

La población estuvo constituida por 64 profesionales de enfermería tanto del sexo masculino y femenino, pertenecientes al Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021

##### **Muestreo**

El tipo de muestreo de esta encuesta es censal no probabilístico, no probabilístico porque no se utiliza la ecuación, o se basa en la probabilidad, excepto para el censo, porque se extrae del 100% de la población.

#### **4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad**

**Encuesta:** se utiliza la encuesta la cual es una herramienta ordenada y estructurada que permite la paridad obtención de la información que se extrae de una muestra de estudio. (35)

##### **Instrumento**

Como instrumento se hizo uso del conocido Maslach Burnout Inventory, conformado por 22 reactivos dividido en 3 dimensiones cansancio emocional, despersonalización y frustración profesional y con una escala tipo Likert.

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

**Nombre del instrumento:** Maslach Burnout Inventory

**Autor:** Maslach & Jackson, 1981

**Procedencia:** Estados Unidos

**Objetivo:** Medir el nivel del síndrome de burnout  
**Administración:** Individual y colectivo.  
**Duración:** Aproximadamente de 30 minutos.  
**Estructura:** La encuesta consta de 22 ítems.  
**Muestra:** 64 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021.

**Nivel de escala calificación:**

Siempre	(1)
Casi siempre	(2)
A veces	(3)
Casi nunca	(4)
Nunca	(5)

**Validez y confiabilidad del instrumento.**

El cuestionario es validado y confiable de Maslach Burnout por el cual fue aplicado a través de una prueba piloto a 20 profesionales y que a través de la prueba de confiabilidad del Alfa de Crombach se obtuvo como resultado 0,869, siendo confiable para el estudio. Por otra parte el instrumento estuvo constituido por 22 ítems, lo cual trata sobre las actitudes y sentimientos del profesional respecto a su trabajo y pacientes, cuya finalidad también es medir sobre todo el desgaste profesional en tres dimensiones del Síndrome de Burnout.

Igualmente la variable se medirá por los siguientes niveles: Sin burnout (0-21); Burnout leve (22-51); Burnout moderado (52-80); y Burnout severo(81-110)

Sobre la subescala de agotamiento emocional consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9) con una puntuación de 9 a 45 puntos y es directamente proporcional a la intensidad del síndrome, cuanto mayor es la puntuación en esta dimensión mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado por el personal de salud. Asimismo se medirá con los siguientes niveles: Alto (33-45); Medio (21-32) y Bajo (9-20).

La Subescala de despersonalización valora sobre el grado de actitudes, distanciamiento y frialdad, este consta de 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) y la puntuación es de 5 a 25 puntos, la puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome, cuanto más alta es la puntuación también alta será la despersonalización y el nivel de Burnout experimentado por el personal de salud. Asimismo se medirá con los siguientes niveles: Alto (19-25); Medio (12-18) y Bajo (5-11).

La Subescala de realización personal califica la realización personal en el trabajo y los sentimientos de auto eficiencia, consta de 8 ítems (15,16,17,18,19,20,21 y 22) y la puntuación es de 8 a 40 puntos. Asimismo se medirá con los siguientes niveles: Alto (30-40); Medio (19-29) y Bajo (8-18).

#### **4.7. Recolección de datos**

Como primer paso se dirigió una solicitud al director del Hospital I Essalud, Andahuaylas, con el propósito de obtener la autorización para poder aplicar los instrumentos de estudio mediante un cronograma de aplicación considerando 25 minutos por entrevistado.

Luego a través de una información coherente se procedió con la aplicación de los instrumentos, previamente se obtuvo el consentimiento informado, luego de la aplicación de los instrumentos se tabularon los datos, con lo cual se elaboró gráficos que representan los resultados del estudio.

#### **4.8. Técnica de análisis e Interpretación de datos**

Luego del final de la recopilación de datos, los investigadores tienen una gran cantidad de información y comienzan a cotejar la información para sacar conclusiones para responder las preguntas que llevaron a la investigación. Después de obtener los datos, considere los siguientes pasos para analizarlos:

2. Codificación: se seleccionó la información además de generar un código para cada objeto de muestra. La segunda calificación: Implica

asignar puntajes o valores en base a los criterios establecidos en la matriz de la herramienta de recolección de datos.

3 ° Tabulación de datos: En este proceso se elabora un dato en el que se encuentran todos los códigos del sujeto de la muestra. En sus calificaciones se aplicaron datos estadísticos para comprender las características de distribución de los datos, debido a la naturaleza de la encuesta. Se utilizó la media aritmética y la desviación estándar.

4° Interpretación de los resultados: En esta etapa una vez tabulados los datos se presentarán en tablas y figuras, estos serán interpretados en función de la variable.

## V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 5.1. Descripción de los resultados

**Tabla 1. Datos descriptivos de la variable síndrome de burnout en profesionales de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Síndrome de Burnout	64	1	4	1,47	,816
Cansancio emocional	64	1	3	1,86	,639
Despersonalización	64	1	3	1,94	,664
Frustración profesional	64	1	3	1,84	,672
N válido (por lista)	64				

**Tabla 2. Datos demográficos de la variable síndrome de burnout en profesionales de enfermería en el Hospital I EsSalud, Andahuaylas, 2021.**

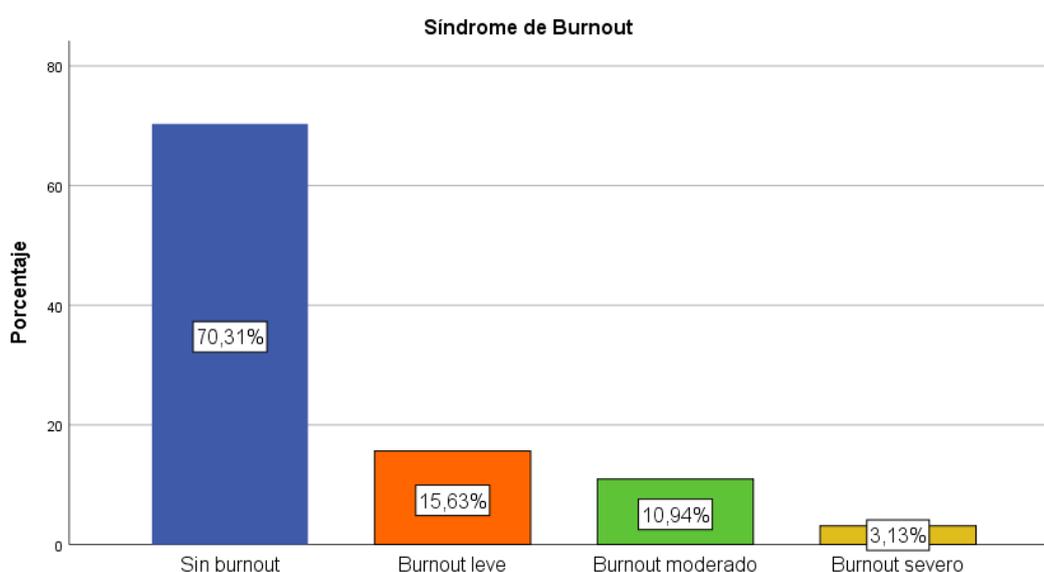
	Frecuencia	Porcentaje
<b>Edad</b>		
De 25 a 34 años	21	32.81
De 35 a 44 años	32	50.00
De 45 a 55 años	11	17.19
<b>Sexo</b>		
Femenino	43	67.19
Masculino	21	32.81
<b>Estado Civil</b>		
Soltero	27	42.19
Casado	14	21.88
Divorciado	7	10.94
Conviviente	11	17.19
Viudo	5	7.81

En la tabla 2, se observa en los datos demográficos del profesional de enfermería con respecto a las edades, el 32,81% están en un rango de 25 a 34 años, asimismo el 50,00% de 35 a 44 años y el 17,19% de 45 a 55 años. En relación con el sexo, el 67,19% son del sexo femenino y el 17,19% del sexo masculino. Por último el estado civil del profesional, el 42,19% son solteros, el 21,88% casado, el 10,94% divorciados, el 17,19% conviviente y el 7,81% viudo.

**Tabla 3. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas, 2021.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Sin burnout	45	70,31
Burnout leve	10	15,63
Burnout moderado	7	10,94
Burnout severo	2	3,13
Total	64	100,00

**Figura 1. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas, 2021.**

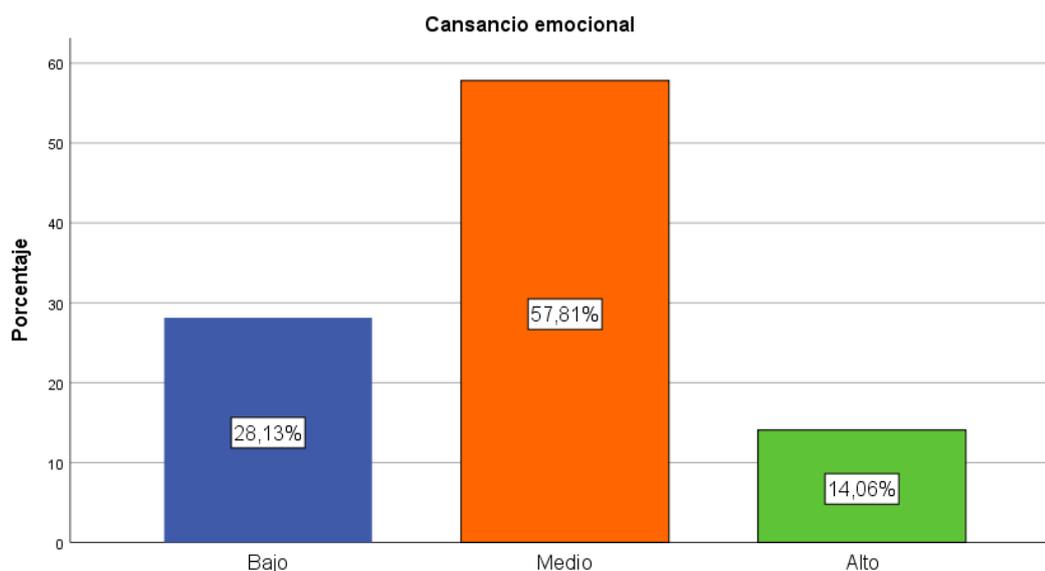


En la tabla 3 y el figura 1, se observa que la mayoría de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas no presenta síndrome de burnout pero si presenta una minoría del 29.7% en un grado leve moderado y severo siendo mayor en el grado moderado.

**Tabla 4. Cansancio emocional en profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas, 2021.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	28,13
Medio	37	57,81
Alto	9	14,06
Total	64	100,00

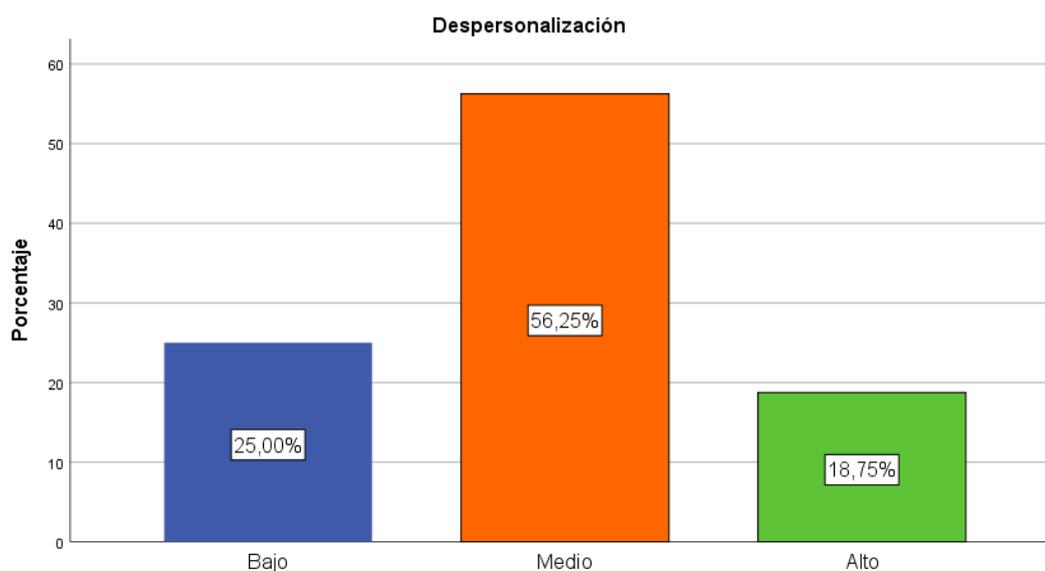
**Figura 2. Cansancio emocional en profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas, 2021.**



En la tabla 4 y figura 2, se observa que la mayoría de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas presenta cansancio emocional en un nivel medio.

**Tabla 5. Despersonalización en profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas, 2021.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	25,00
Medio	36	56,25
Alto	12	18,75
Total	64	100,00

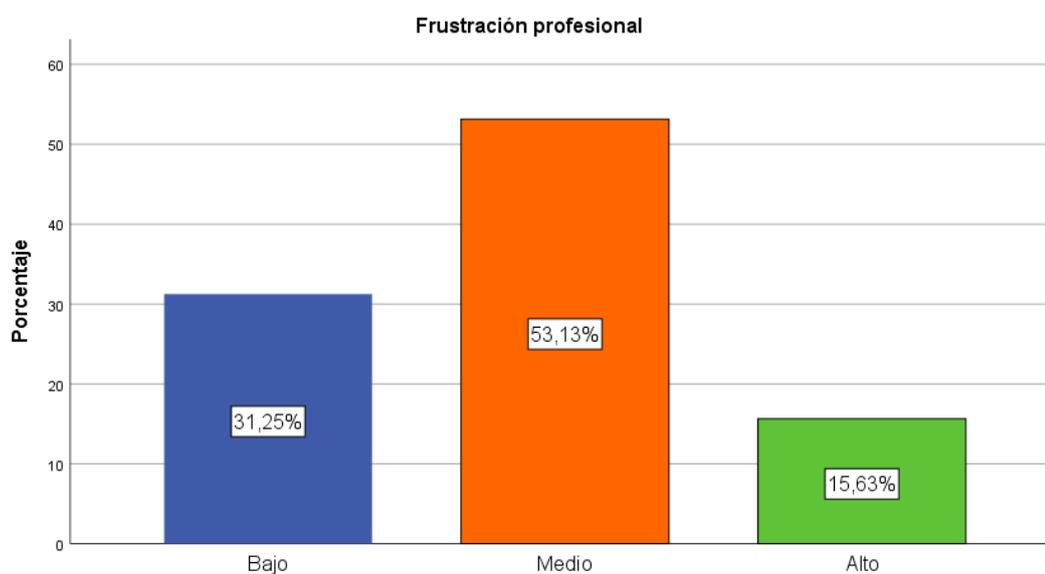


**Figura 3. Despersonalización en profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas, 2021.**

En la tabla 5 y figura 3, se observa que la mayoría de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas presenta despersonalización en un nivel medio.

**Tabla 6. Frustración profesional de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas, 2021.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	31,25
Medio	34	53,13
Alto	10	15,63
Total	64	100,00



**Figura 4. Frustración profesional de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas, 2021.**

En la tabla 6 y figura 4, se observa que la mayoría de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas presenta frustración profesional en un nivel medio.

## 5.2 Presentación de los resultados – Tablas cruzadas

El estudio no cuenta con tablas cruzadas, es un estudio descriptivo simple.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1 Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis

El estudio no cuenta con hipótesis, es un estudio descriptivo

### 6.2 Comparación resultados con antecedentes

De acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que en 45 (70.30%) profesionales de enfermería no presentan síndrome de burnout, mientras que 19(29.7)% si presentan síndrome de burnout. Asimismo, se concluyó que el Síndrome de burnout se presentó en una minoría de 19(29.7%) profesionales de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021, lo que no concuerda con lo obtenido por **Grisales et. al.** una prevalencia de Burnout en su muestra del 20.1% y además el 52,3% están a riesgo de padecerlo, lo que es perjudicial debido a que en muchas investigaciones esta alteración del organismo disminuye la calidad asistencial y por ende perjudica tanto el servicio como el bienestar del profesional de enfermería,

Asimismo al comparar con el estudio de **Plaza C. (2018)** Del cuestionario MBI-HSS se puede observar que enfermeras de 45-54 años con tiempos de entrada y salida fijos tienen síndrome de burnout, lo que indica que el nivel de riesgo es alto en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, y en la dimensión Nivel bajo de riesgo de logro personal. (9) Lo que concuerda con la presente investigación donde el síndrome se presenta de manera minoritaria pero significativa en la muestra, lo que no concuerda con **Muñoz S y col. (2018)** quienes obtuvieron que la prevalencia del síndrome de Burnout fue del 1,7%. El 15,8% presentaron nivel alto de Agotamiento Emocional, el 10,8% alta Despersonalización y el 9,2% nivel bajo en Realización Personal.

De manera similar, la teoría nos dice que el síndrome de agotamiento laboral o "síndrome de agotamiento del trabajador" se refiere a la temporalización del estrés laboral. Esto se manifiesta como un estado de agotamiento físico y mental que persiste en el tiempo y cambia la personalidad y la autoestima de los empleados. En este proceso, los trabajadores pierden cada vez más interés en su trabajo y tienen una reacción psicológica negativa al trabajo. (21)

De igual manera, se determinó que el cansancio emocional se presentó en la mayoría de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas en un nivel medio, lo que se compara con el estudio de **Gutiérrez B, Herrera A. (2018)**, donde obtuvieron que los niveles de cansancio emocional se desarrollaron en un nivel regular relacionándose con carga de trabajo, problemas con los compañeros, la muerte del paciente entre otros, lo cual concuerda con la presente investigación.

Asimismo se determinó que la mayoría de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas presenta despersonalización en un nivel medio. Lo que se no concuerda con lo obtenido en el estudio de **Arias W, Muñoz A. (2016)** quienes encontraron que 21,3 % de enfermeras presentó niveles severos de agotamiento emocional y baja realización personal, y que el 29,8 % tuvo altos niveles de despersonalización.

Finalmente se determinó que la mayoría de los profesionales de enfermería en el Hospital EsSalud, Andahuaylas presenta frustración profesional en un nivel medio, lo que se asemeja con el estudio de **López A.** quien encontró que la despersonalización tanto como la realización personal se presentaron un nivel regular y se relacionaron con el desempleo laboral

Además, en la mayoría de los casos, el síndrome de agotamiento está relacionado con el trabajo. Sin embargo, otros factores también pueden contribuir a esta situación, como tareas y actividades difíciles fuera del trabajo, ciertos rasgos de personalidad (como el perfeccionismo) y un estilo de vida estresante. Este síndrome puede afectar a cualquier persona, pero generalmente afecta a quienes trabajan en trabajos estresantes físicos o

emocionales, como los profesionales de la salud, o las personas que están experimentando estrés en la vida, o están apoyando a personas queridas que está experimentando estrés estresante. (25)

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES:**

- Primera** La muestra de estudio estuvo conformada por 64 profesionales de enfermería de los cuales la mayoría presentó edades entre los 35 a 44 años, asimismo 43(67.19%) eran mujeres y 21 (32.81%) hombres, asimismo la mayoría eran solteros.
- Segunda** Se determinó que la mayoría de profesionales de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021 no presentaron síndrome de burnout, sin embargo hay una minoría que si la presenta
- Tercera** Se determinó que la mayoría de profesionales de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021 presentaron cansancio emocional en un nivel medio.
- Cuarta** Se determinó que la mayoría de profesionales de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021 presentaron despersonalización en un nivel medio
- Quinta** Se determinó que la mayoría de profesionales de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021 presentaron frustración profesional en un nivel medio

## **RECOMENDACIONES:**

- A los profesionales de enfermería asistir a charlas educativas sobre la inteligencia emocional que es una de las técnicas que se presentan para el control de las situaciones estresantes y evitar que la incidencia del síndrome de burnout siga aumentando.
- A los profesionales de enfermería tratar de prepararse en cuanto el manejo de emociones de los pacientes con el apoyo de estrategias psicológicas con el fin de que esto no afecte su estabilidad mental y sufra de agotamiento emocional y pueda perjudicar su trato con los pacientes.
- A los profesionales de enfermería apoyarse entre compañeros generar un ambiente de trabajo más asequible y humanizado con el fin de poder trabajar en equipo como una sola fuerza que pueda sobrellevar y afrontar las exigencias de hoy en día en el servicio y evitar la despersonalización en su servicio.
- A los profesionales de enfermería seguir especializándose en proyectos acordes a su carrera, estar en un continuo crecimiento para tener otras visiones y compartir con ello a sus compañeros los conocimientos adquiridos fomentando que ellos también busquen crecer como profesionales y disminuir la frustración profesional.
- Asimismo a los profesionales de enfermería de manera general hacerse chequeos constante en su salud mental para prevenir algún avance de la enfermedad del síndrome de burnout o estrés en otros con el finde mantener sus capacidades al máximo así como bienestar en su salud integral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Intriago S. Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar. *Revista San Gregorio*. 2019; 35(1).
2. Seguel Palma F, Valenzuela Suazo S. Síndrome de burnout en trabajadores de enfermería de dos hospitales del sur de Chile. *Avances en Enfermería*. 2016; 34(1).
3. Enfermería 2. La OMS incluye el 'burnout' o 'síndrome del trabajador quemado' en su lista de enfermedades. [Online].; 2019 [cited 2020 Diciembre 15]. Available from: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>.
4. Suleiman Martos 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. Tesis de doctorado. España: Universidad de Granada; 2020.
5. Tabares Díaz YA, Martínez Daza VA, Matabanchoy Tulcán SM. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*. 2020 Dic 1; 22(3).
6. Sarmiento Valverde GS. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico*. 2019 Marzo; 19(1).
7. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández Pedroza RI, Vargas MR, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*. 2020 Jun; 19(3): p. 479-506.
8. Vinueza Veloz AF, Aldaz Pachacama NR, Mera Segovia CM, Pino Vaca DP, Tapia Veloz EC, Vinueza Veloz MF. Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19 pandemic. *Scielo*. 2020 Junio; 2(1).
9. Plaza Zumba CH. Síndrome de Burnout y otros Riesgos Psicosociales en Médicos Residentes, Enfermeras y Auxiliares de Enfermería de la

Clínica Santa Ana. Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magister en Seguridad e Higiene Industrial. Ecuador: Universidad Estatal de Cuenca, Cuenca; 2018.

- 10 Muñoz S, Ordoñez J, Solarte M, Valverde Y, Villarreal S, M. Z. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. Rev. Méd. Risaralda. 2018; 24(1): p. 34-37.
- 11 Blanca Gutiérrez J, Arias Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. Enferm. univ. 2018; 15(1): p. 30-44.
- 12 Grisales Romero H, Muñoz Y, Osorio D, Robles E. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014. Enferm. glob. 2016 Ene; 15(41).
- 13 Arias W, Muñoz A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. Rev. Cubana Salud Pública. 2016; 42(4).
- 14 López A. Síndrome de burnout y desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el Hospital Negreiros Vega, Octubre - Diciembre 2016. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2017.
- 15 García Barrios JD, Licla Beltrán DY. "Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo 2018". Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en centro quirúrgico. Universidad Nacional del Callao, Huancayo; 2018.
- 16 Urrunaga L. Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso este adolescente del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo – 2018. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
- 17 Muñoz Medina M. Síndrome de burnout y desempeño profesional de enfermeras (os) del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca - 2017. Tesis para optar el

- título de especialista en: centro quirúrgico. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Cajamarca; 2018.
- 18 Rodríguez S. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo; 2017.
  - 19 Forbes Álvarez R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 2011; 160(1).
  - 20 Manomenidis G, Panagopoulou E, Montgomery A. El agotamiento laboral reduce el cumplimiento de la higiene de las manos entre el personal de enfermería. *Journal of Patient Safety*. 2019; 15(4).
  - 21 RPP-Noticias. ¿Qué es el síndrome del burnout? ¿Qué es el síndrome del burnout? 2017 Agosto.
  - 22 OSHA.. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.; 2018. Available from:  
[https://oshwiki.eu/wiki/Understanding\\_and\\_Preventing\\_Worker\\_Burnout](https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout).
  - 23 Schaufeli W LMMC. Burnout: 35 years of research and practice. *Journal Career Development International*. 2009; 14(3): p. 204-220.
  - 24 Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Organizational Behavior*. 1981 Abril; 2(2).
  - 25 ADA. Síndrome de burnout o de desgaste profesional. España: Ada Health GmbH, España; 2020.
  - 26 Martínez Pérez A. El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual dela cuestión. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 2010; 112(1): p. 42-80.
  - 27 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. *Atención Primaria*. 2017 Febrero; 49(2): p. 77-85.

- 28 Sáenz Neyra. RN. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2018.
- 29 Union General de trabajadores de España. Guía sobre el Síndrome de quemado (Burnout) Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT; 2006.
- 30 Bamonti P, Conti E, Cavanagh C. Coping, Cognitive Emotion Regulation, and Burnout in Long-Term Care Nursing Staff: A Preliminary Study. *Journal of Applied Gerontology*. 2019; 38(1): p. 92-111.
- 31 Torralbas Fitz AdL. Síndrome burnout. Un acercamiento al tema. *Interpsiquis*. 2015 Nov; 15(1).
- 32 García Baca ARdG. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Tesis de titulación. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo; 2015.
- 33 Mayo Clinic. Trastorno de despersonalización-desrealización. Mayo Foundation for Medical Education and Research, Estados Unidos; 2018.
- 34 Spiegel D. Trastorno de despersonalización/desrealización. *Manual Msd*. 2019 Mar; 2(1).
- 35 Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1st ed. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education; 2018.
- 36 Tamayo M. El Proceso de la Investigación Científica. México: : Ediciones Lumusa.; 2010.

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del hospital I Essalud, Andahuaylas 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			MÉTODO
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál el nivel del Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál el nivel del Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021?</p> <p>¿Cuál el nivel del Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021?</p> <p>¿Cuál el nivel del Síndrome de burnout en su dimensión frustración profesional en el personal</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar el nivel del Síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar el nivel del Síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional en el personal de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021.</p> <p>Determinar el nivel del Síndrome de burnout en su dimensión despersonalización en el personal de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021.</p> <p>Determinar el nivel del Síndrome de burnout en su dimensión frustración profesional en el personal</p>	<p>Po ser una investigación descriptiva simple no cuenta con hipótesis</p>	<p>V.1: Síndrome de burnout</p>	<p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Frustración profesional</p>	<p>Vacío emocional. Fatiga diaria. Rutina Desgaste Frustración Trato directo Limites emocionales.</p> <p>Objetos impersonales Endurecimiento emocional Desinterés Paranoia de culpa</p> <p>Empatía Eficacia Optimismo Ambiente laboral Metas personales</p>	<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Nivel:</b> aplicativa</p> <p><b>Población:</b> 64</p> <p><b>Muestra:</b> 64</p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumento(s):</b> cuestionario</p>

profesional en el profesional de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021?	de enfermería del Hospital I Essalud, Andahuaylas, 2021.					
--	--	--	--	--	--	--

**Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final	Asignación de valores	Naturaleza y escala de medición
<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	El síndrome de Burnout, también llamado como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es una entidad que se produce como respuesta a presiones prolongadas que un individuo sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. (18)	Esta variable será Operacionalizada, está realizada mediante un cuestionario que estará estructurado en función de las dimensiones (Cansancio emocional; despersonalización; realización personal) que se encuentran establecidas en las bases teóricas.	Cansancio emocional	-Vacío emocional. -Fatiga diaria. -Rutina -Desgaste -Frustración -Trato directo -Limites emocionales.	1 2 3 4 5 6 7 8 9	- Siempre -Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca	Alto (33-45) Medio (21-32) Bajo (9-20)	- Cualitativo
			Despersonalización	-Objetos impersonales Endurecimiento emocional Desinterés Paranoia de culpa	10 11 12 13 14	- Siempre -Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca	Alto (19-25) Medio (12-18) Bajo (5-11)	- Ordinal
			Frustración profesional	Empatía Eficacia Optimismo Ambiente laboral Metas personales	15 16 17 18 19 20 21 22	- Siempre -Casi siempre - A veces - Casi nunca - Nunca	Alto (30-40) Medio (19-29) Bajo (8-18)	

### Anexo 03: Instrumentos de medición

Edad : \_\_\_\_\_

Sexo : \_\_\_\_\_

Estado civil : \_\_\_\_\_

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

N	Cansancio Emocional	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
2	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
3	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
4	Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
5	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.					
6	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
7	Me siento frustrado en mi trabajo					
8	Siento que tratar todo el día con personas me cansa					
9	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
<b>Despersonalización</b>						
10	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo Emocionalmente					
11	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.					
12	Siento que me he hecho más duro con la gente					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					

14	Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales.					
<b>Frustración profesional</b>						
15	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.					
16	Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo					
17	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
18	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
19	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
20	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
21	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

Fuente: <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1161/1/RIUT-CEA-spa-2014-%20S%C3%ADndrome%20De%20Burnout%20En%20El%20Personal%20De%20Enfermer%C3%ADa%20De%20Un%20Hospital%20De%20Referencia%20Ibagu%C3%A9%202014.pdf>

## **Anexo 04: Ficha de validación de instrumentos de medición**

## Anexo 05: Base de datos

### Variable síndrome de burnout

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: 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	var	var	var
1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4			
2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5			
3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4			
4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4			
5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4			
6	4	3	4	3	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4			
7	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4			
8	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4			
9	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	5			
10	3	5	4	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3			
11	4	1	1	3	1	2	4	2	5	3	5	4	4	4	1	2	2	4	1	4	5	4			
12	3	3	1	5	3	5	1	2	1	5	1	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	2			
13	4	3	1	5	5	5	4	2	5	4	5	4	2	1	3	3	4	3	4	3	1	2			
14	5	3	5	4	1	4	2	4	5	1	2	2	3	2	5	4	3	5	1	5	5	3			
15	5	1	4	5	4	2	5	3	1	5	5	3	2	5	2	4	4	3	3	5	2	4			
16	2	5	4	2	2	5	3	2	3	3	3	4	5	5	2	5	2	4	3	5	5	2			
17	1	5	1	4	1	3	1	4	3	2	3	4	1	5	3	1	4	2	5	3	4	4			
18	2	1	5	3	5	3	2	4	1	1	4	3	3	4	2	4	1	1	5	3	1	2			
19	5	5	1	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	5	5	1	3	4	5	2	5	2			
20	2	1	4	5	2	1	3	3	5	2	2	2	5	5	1	3	5	1	3	4	1	1			
21	4	3	5	3	2	3	3	4	2	1	5	3	4	2	2	1	3	4	3	2	3	3			
22	2	2	3	2	4	1	4	1	2	2	2	1	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5			
23	5	1	4	1	3	4	4	4	2	2	3	1	1	4	2	1	2	2	1	4	2	4			
24	4	3	5	2	3	5	5	3	5	2	5	1	5	1	5	3	3	1	4	2	5	2			
25	2	5	1	3	4	1	3	4	5	3	4	3	1	1	3	2	5	5	2	4	1	1			
26	5	1	2	3	1	1	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	1	4	4			
27	2	5	1	2	1	5	3	5	3	1	5	1	4	5	5	4	1	3	2	5	5	5			
28	2	1	4	1	3	1	4	2	2	1	3	3	1	3	1	1	4	3	2	2	3	1			
29	5	3	5	5	5	1	1	5	2	2	4	2	3	3	2	2	4	5	1	3	5	4			
30	2	1	5	2	3	4	3	1	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	4	5	4			
31	5	2	1	1	5	3	1	4	5	4	3	1	1	1	2	1	4	5	1	3	4	2			
32	5	2	2	4	3	1	3	4	4	5	1	1	5	1	3	2	5	5	1	1	4	1			
33	5	2	2	1	2	4	4	5	3	2	3	1	1	1	5	3	1	2	2	5	2	1			
34	1	1	1	4	5	3	2	1	4	5	1	5	3	3	4	5	2	2	4	4	4	5			
35	2	2	4	4	5	4	1	5	1	2	5	4	3	2	3	4	3	5	3	2	3	2			
36	1	4	1	5	5	3	3	5	4	4	1	4	5	4	2	4	1	4	4	1	1	5			
37	4	4	2	3	1	3	4	2	5	4	4	5	4	2	5	4	1	4	5	2	3	4			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

\*Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: 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	var	var	var
38	1	4	3	3	1	4	2	2	3	4	5	2	4	3	1	4	3	3	2	5	2	4			
39	1	4	5	1	3	3	2	5	2	2	4	1	4	1	2	4	1	3	3	1	2	3			
40	2	3	4	1	4	4	1	5	3	4	1	4	1	5	4	5	4	5	2	3	3				
41	3	3	4	5	3	3	1	1	3	5	5	4	1	5	5	5	1	2	3	5	4	5			
42	3	5	1	3	4	4	2	3	1	5	2	3	2	5	4	3	2	3	2	2	4	3			
43	1	2	4	4	3	2	5	4	2	2	2	1	5	4	4	5	1	2	4	5	3	1			
44	2	3	3	2	1	5	5	2	2	3	2	3	2	4	5	3	2	5	1	2	1	4			
45	2	4	2	2	5	5	4	4	5	5	4	2	2	3	2	1	3	2	5	5	4	5			
46	2	1	1	2	5	5	1	2	3	3	1	2	2	3	4	3	3	4	5	4	5	2			
47	3	4	2	1	3	3	4	5	5	3	1	3	4	4	5	3	5	5	5	4	2	3			
48	4	1	1	5	1	2	1	2	1	3	1	2	3	5	5	5	2	2	5	5	4	3			
49	4	2	1	2	2	1	1	2	3	5	1	4	4	2	2	1	5	2	4	3	3	4			
50	4	2	3	3	1	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	5	1	3	1	1	1	5			
51	4	4	1	4	1	5	1	4	3	5	3	2	3	5	2	4	5	3	3	1	2	1			
52	1	1	2	4	2	3	4	2	2	3	2	1	5	1	3	3	1	5	4	2	1	3			
53	2	1	1	3	1	2	5	4	2	2	1	5	2	1	4	2	1	5	1	4	2	1			
54	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2			
55	2	1	1	1	3	2	3	3	1	1	3	3	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2			
56	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2			
57	1	1	1	2	3	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	3	1			
58	3	2	1	3	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3			
59	1	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	1			
60	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3			
61	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	1			
62	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1			
63	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1			
64	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2			
65																									
66																									
67																									
68																									
69																									
70																									
71																									
72																									
73																									
74																									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Confiabilidad síndrome de burnout

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	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	64,45	178,155	,658	,856
Item2	64,40	177,095	,653	,856
Item3	64,05	177,208	,630	,857
Item4	64,05	187,839	,531	,862
Item5	64,15	181,503	,601	,859
Item6	63,85	178,029	,681	,856
Item7	63,95	186,892	,431	,864
Item8	64,05	184,261	,601	,860
Item9	64,00	178,947	,717	,855
Item10	64,05	185,945	,540	,861
Item11	64,20	182,905	,565	,860
Item12	64,00	184,842	,545	,861
Item13	64,30	192,537	,290	,868
Item14	64,50	173,842	,608	,858
Item15	64,35	187,818	,320	,869
Item16	64,35	187,292	,399	,865
Item17	64,65	187,292	,347	,868
Item18	64,30	190,958	,253	,871
Item19	64,70	204,958	-,102	,882
Item20	64,20	196,695	,192	,871
Item21	64,40	193,832	,236	,870
Item22	64,35	192,766	,291	,868

## Documentos administrativos

CARTA No. 001-2021-RSE- AND-RAAP- ESSALUD.



SEÑOR.

DR. EDWAR TAIPE SULLA  
DIRECTOR DEL HOSPITAL DE ESSALUD I ANDAHUAYLAS.

DE: SABINO FAVIO PADILLA GONZALES.  
EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DE AUTONOMA DE ICA

PRESENTE

ASUNTO: SOLICITO TRABAJO DE INVESTIGACION EN "SINDROME DE BURNOUT EN EL PRFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL I ESSALUD ANDAHUAYLAS".

Mediante el presente me dirijo a Usted, con la finalidad de realizar el trabajo de investigación en "SINDROME DE BURNOUT EN EL PRFESIONAL DE ENFERMERIA" del Hospital de Essalud I Andahuaylas. El mencionado trabajo que se va realizar es con el propósito de adquirir título profesional en enfermería.

Andahuaylas 01 de setiembre 2021.

  
.....  
Sabino Favio Padilla Gonzales  
DNI: 40875879



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

\*Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia\*

Chincha Alta, 15 de octubre del 2021

## **OFICIO N°376-2021-UAI-FCS**

HOSPITAL I ESSALUD DE ANDAHUAYLAS, 2021  
DR. EDWARD TAPE SULLA DIRECTOR DEL HOSPITAL I ESSAUD I ANDAHUAYLAS  
JR. AYACUCHO NO. 744 SALINAS - ANDAHUAYLAS

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



  
Mg. Giorgio A. Aquije Cárdenas  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

© www.autonomadeica.edu.pe



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

### Hace Constar:

Que, PADILLA GONZALES SABINO FAVIO, identificada con DNI 40875879 y Curse Quispe Roxana, identificada con DNI 46048264 del Programa Académico de Enfermería, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"SINDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL I ESSALUD DE ANDAHUAYLAS, 2021"**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 15 de octubre del 2021



*Mg. Giorgio A. Aguije Cárdenas*  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

© www.autonomadeica.edu.pe



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## FACULTAD DE ENFERMERÍA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenos días / tardes estamos realizando una encuesta sobre el proyecto de investigación denominado "SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL I ESSALUD DE ANDAHUAYLAS, 2021"

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya, se le agradecerá su participación y que nos brinde unos minutos de su tiempo y responder las siguientes preguntas.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, reconozco que la información que yo provea en el curso de este estudio es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los indicados sin mi consentimiento.

  
Hamilton Pereira Aljupá  
PROF. ENFERMERÍA  
F. 18332  
Cesahel



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## FACULTAD DE ENFERMERÍA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenos días / tardes estamos realizando una encuesta sobre el proyecto de investigación denominado "SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL I ESSALUD DE ANDAHUAYLAS, 2021"

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya, se le agradecerá su participación y que nos brinde unos minutos de su tiempo y responder las siguientes preguntas.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, reconozco que la información que yo provea en el curso de este estudio es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los indicados sin mi consentimiento.

  
.....  
Magaly Silvestre Paredes  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA.....  
CEP. N° 30122 1048: 10790  
FIRMA



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## FACULTAD DE ENFERMERÍA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenos días / tardes estamos realizando una encuesta sobre el proyecto de investigación denominado "SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL I ESSALUD DE ANDAHUAYLAS, 2021"

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya, se le agradecerá su participación y que nos brinde unos minutos de su tiempo y responder las siguientes preguntas.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, reconozco que la información que yo provea en el curso de este estudio es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los indicados sin mi consentimiento.

  
.....  
Lc. Rosa Mante Huarcaycheque, C.O.P.  
CEP: 35216  
  
FIRMA

## Evidencias fotográficas





## TALLER TESIS

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**27** %

INDICE DE SIMILITUD

**26** %

FUENTES DE INTERNET

**4** %

PUBLICACIONES

**13** %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

**1**

[repositorio.autonomadeica.edu.pe](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe)

Fuente de Internet

**9** %

**2**

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

**6** %

**3**

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

**2** %

**4**

[neurowave.com.mx](http://neurowave.com.mx)

Fuente de Internet

**1** %

**5**

Submitted to Universidad de Málaga - Tii

Trabajo del estudiante

**1** %

**6**

[repositorio.usanpedro.edu.pe](http://repositorio.usanpedro.edu.pe)

Fuente de Internet

**1** %

**7**

Submitted to Universidad de Deusto

Trabajo del estudiante

**1** %

**8**

[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

Fuente de Internet

**1** %

**9**

[www.scielo.org.co](http://www.scielo.org.co)

Fuente de Internet

**1** %

10	<a href="http://tnkul.pl">tnkul.pl</a> Fuente de Internet	1%
11	<a href="http://ada.com">ada.com</a> Fuente de Internet	1%
12	<a href="http://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	1%
13	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	1%
14	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	1%
15	<a href="http://google.redalyc.org">google.redalyc.org</a> Fuente de Internet	1%
16	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo