



U N I V E R S I D A D  
**AUTÓNOMA**  
D E I C A

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

TESIS

**“NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL  
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE ESTERILIZACIÓN DEL  
HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS  
DE LIMA, EN EL 2019”**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

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

Presentado por:

**Susana Norma Villegas León**

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada  
en Enfermería

Docente asesor:

Mg. Julio César Zelada Benavides  
Código Orcid N° 0000-0001-6705-6162

Chincha, Ica, 2020

**ASESOR:**

Mg. Julio César Zelada Benavides

**MIEMBROS DE JURADO:**

Dr. Martín Campos Martínez  
PRESIDENTE

Dr. William Chu Estrada  
SECRETARIO

Dr. Lorenzo Edmundo Gonzales Zavaleta  
MIEMBRO

### **DEDICATORIA**

A mi esposo e hijos por el apoyo  
brindado durante mi formación personal  
y académica.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios sobre todas las cosas por permitirme la vida, la salud y por brindarme la paz necesaria para alcanzar mis objetivos.

A mi familia por su comprensión y su apoyo en los momentos críticos.

A la universidad que a través de su plana docente me dio los conocimientos tanto teóricos como prácticos, así como también la logística necesaria, para la ejecución de la presente investigación.

## RESUMEN

La presente investigación que lleva como título Nivel del Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019; se enmarca en el diseño de la investigación no experimental de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Técnica e Instrumento: se utilizó la entrevista y el cuestionario MBI. Objetivos: su principal objetivo fue el de determinar el nivel del síndrome de Burnout en el personal de enfermería, así como también el nivel de cada uno de sus tres dimensiones. Población y muestra. De 65 integrantes. Conformado por todo el personal de enfermería tanto licenciados (40) como técnicos (25) de la Central de esterilización. Resultados: nuestros hallazgos indican que existe un nivel medio de prevalencia del Síndrome de burnout en el personal de enfermería reflejado en un 64,6 (42), en cuanto a las dimensiones también se comprobó la existencia de un nivel medio de las dimensiones Agotamiento Emocional 50,8% (33), Despersonalización 47,7% (31), y Realización Personal 64,6% (42). En cuanto a los resultados por grupos se evidenció que son los técnicos en enfermería los que presentan mayores porcentajes en el nivel alto del síndrome de Burnout 32,5% (13) frente a 16% (4) de los licenciados en enfermería. Conclusiones: existe un peligroso nivel medio del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería tanto licenciado como técnico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

**PALABRAS CLAVE:** Burnout, Esterilización, prevalencia.

## **ABSTRACT**

This research is entitled Burnout Syndrome Level in Nursing Personnel of the Sterilization Service of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital of Lima, in 2019; It is part of the design of non-experimental research with a quantitative approach of a descriptive type. Technique and Instrument: the interview and the MBI questionnaire were used. Objectives: Its main objective was to determine the level of Burnout syndrome in nursing staff as well as the level of each of its three dimensions. Population and sample. Of 65 members. Made up of all nursing staff, both licensed (40) and technical (25) of the Sterilization Center. Results: our findings indicate that there is a medium level of prevalence of burnout syndrome in nursing staff reflected in a 64.6 (42), regarding the dimensions, the existence of an average level of the Emotional exhaustion 50.8% (33), Depersonalization 47.7% (31), and Personal Achievement 64.6% (42) was also verified. . Regarding the results by groups, it was evidenced that it is the nursing technicians who present the highest percentages at the high level of Burnout syndrome 32.5% (13) compared to 16% (4) of the nursing graduates. Conclusions: there is a dangerous medium level of Burnout Syndrome in both licensed and technical nurses of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital.

Keywords: Burnout, Sterilization, prevalence.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
RESUMEN .....	V
PALABRAS CLAVE .....	V
ABSTRACT .....	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS .....	IX
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. ....	13
2.1. Descripción del Problema. ....	13
2.2. Pregunta de investigación general. ....	14
2.3. Preguntas de investigación específicas. ....	14
2.4. Justificación e importancia. ....	15
2.5. Objetivo General. ....	16
2.6. Objetivos Específicos.....	16
2.7. Alcances y limitaciones. ....	17
III. MARCO TEÓRICO. ....	18
3.1. Antecedentes. ....	18
3.2. Bases teóricas. ....	22
3.3. Marco conceptual.....	24
IV. METODOLOGÍA. ....	28
4.1. Tipo y Nivel de Investigación. ....	28
4.2. Diseño de la Investigación. ....	28
4.3. Población – Muestra. ....	28
4.4. Hipótesis general y específicas.....	29
4.5. Identificación de las variables. ....	29
4.6. Operacionalización de variables. ....	29
4.7. Recolección de datos.....	31
V. RESULTADOS.....	34
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	47
6.1. Análisis descriptivo de los resultados.....	47
6.2. Comparación resultados con marco teórico.....	49

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS.....	65
ANEXO 1. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	65
CALCULO ALFA DE CROMBACH. ....	69
EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO .....	70
ANEXO 2. FICHA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS.....	73
ANEXO 3 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	75
ANEXO 4. INFORME DE TURNITIN AL 28% DE SIMILITUD .....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla.1 Operacionalización de variables. ....	30
Tabla 2. Valores coeficiente Alfa de Cronbach. ....	34
Tabla 3. Baremo instrumento general.....	36
Tabla 4.Nivel del Síndrome de Burnout (Por Dimensiones).....	36
Tabla 5. Distribución de la muestra de estudio .....	37
Tabla 6. Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	38
Tabla 7. Nivel de la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	39
Tabla 8. Nivel de la dimensión Despersonalización en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	40
Tabla 9. Nivel de la dimensión Realización personal en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	41
Tabla 10. Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019 .....	42
Tabla 11. Nivel de la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	43
Tabla 12. Nivel de la dimensión Despersonalización en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	44
Tabla 13. Nivel de la dimensión Realización personal en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	46
Tabla 14. Valor de la prueba Chi cuadrado (HG).....	50
Tabla 15 Valor de la prueba Chi cuadrado (He1).....	52
Tabla 16. Valor de la prueba Chi cuadrado(He2).....	54
Tabla 17. Valor de la prueba Chi cuadrado(He3).....	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de la muestra de estudio .....	37
Figura 2 Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	38
Figura 3 Nivel de la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	39
Figura 4 Nivel de la dimensión Despersonalización en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	40
Figura 5 Nivel de la dimensión Realización personal en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	41
Figura 6 Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019 .....	42
Figura 7 Nivel de la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	44
Figura 8. Nivel de la dimensión Despersonalización en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	45
Figura 9 Nivel de la dimensión Realización personal en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019.....	46
Figura 10 Valores críticos obtenidos de la prueba chi cuadrado(HG).....	50
Figura 11 Valores críticos obtenidos de la prueba chi cuadrado(He1).....	52
Figura 12 Valores críticos obtenidos de la prueba chi cuadrado(He2).....	54
Figura 13 Valores críticos obtenidos de la prueba chi cuadrado(He3).....	57

## I. INTRODUCCIÓN

El exceso de estrés es considerado hoy ya una patología que afecta gravemente a toda persona independientemente de su actividad laboral, este exceso de estrés catalogado como Burnout se deriva de los llamados factores estresores que se presentan en función a las demandas y presiones que puede haber en el entorno.

El síndrome de Burnout está clasificado en tres categorías en las que se encuentran el cansancio emocional que fomenta la falta de interés por la actividad laboral que se realiza, la despersonalización esto deriva a que el personal muestre actitudes de rechazo al paciente, y por último la falta de realización personal donde se involucran factores como el logro personal, consecución de objetivos personales, llevando a tener un comportamiento de desaprobación hacia uno mismo y de su entorno laboral afectando considerablemente su rendimiento en el trabajo su autoestima<sup>1</sup>.

El Síndrome de Burnout además de poder traer consecuencias tanto físicas y emocionales tales como depresión, ansiedad, dependencia a fármacos etc., en las labores críticas como la enfermería puede derivar en accidentes que pueden comprometer de forma grave la salud del profesional como del paciente, ya que es considerado como una enfermedad ocupacional.

El estrés en la profesión de enfermería está compuesto por una combinación de variables físicas, psicológicas y sociales, estos son los llamados factores estresores tales como la alta demanda laboral, el constante cambio de turno de trabajo, trato directo con personas de carácter agreste, contacto frecuente con las enfermedades, sufrimiento y la muerte. Todos estos factores aunados a los problemas organizacionales del hospital como la falta de definición de roles, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, rápidos cambios tecnológicos, etc., hacen que el

profesional en enfermería se encuentre en situaciones de estrés considerable que pueden generar burnout.

Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación será el de determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, con el fin de informar a los directivos para así poder establecer estrategias orientadas a afrontar este problema para el mejoramiento del personal involucrado.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

### 2.1. Descripción del Problema.

El personal de salud que labora en el servicio de Esterilización, que es considerado un área de trabajo con alto riesgo laboral, están constantemente expuestos a distintos factores de riesgo de diferente índole, entre los cuales se encuentran los llamados riesgos ergonómicos, que están directamente relacionados al diseño de equipos, estrés, fatiga, cargas de trabajo, monotonía etc.<sup>2</sup>.

La enfermera y el personal de salud en general, soportan todos los días el estrés causado por su profesión. Es de mucha importancia que estos profesionales sean capaces de identificar este problema de salud. Por otro lado, también se les debe de brindar de las herramientas necesarias para combatirlos y de esta manera lograr una especie de satisfacción laboral en su tarea profesional<sup>3</sup>.

En América Latina y el Perú aun es desconocida la verdadera magnitud con la cual afectan las enfermedades ocupacionales, entre los que se encuentran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, los cuales causan una ruptura del estado de salud, causando accidentes relacionados con el trabajo. Aunque en estudios europeos se ha determinado que la prevalencia del Síndrome de Burnout en enfermeras se encuentra entre 10-30%. Entre los países de América Latina son Argentina, Brasil y Costa Rica quienes muestran mayor nivel de Burnout que afecta aproximadamente al 43-55% de enfermeras, teniendo el Perú con un 11%<sup>4</sup>.

En un estudio que midió la prevalencia del estrés en varios hospitales de Lima se encontró que el servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, presenta niveles altos (13,3%) y medios (6,7%) niveles de estrés de una muestra de 15 trabajadores de salud en tecnología médica. Es por ello que Considerando que existe niveles de estrés peligrosos, siendo además el único Centro Hospitalario dentro del estudio que presenta porcentajes en el nivel

alto y que en futuro pueden desencadenarse en un Síndrome de Burnout., se hace necesaria la elaboración de la presente investigación a modo de salvaguardar la salud del personal de enfermería del nosocomio en estudio<sup>5</sup>.

Estos resultados se aproximan a los estudios realizados por el profesor Freire-Garabal<sup>6</sup>, donde señala que “La frecuencia con la que se presenta el estrés en el ámbito laboral constituye una seria amenaza a la salud ya que repercute a un 20% de trabajadores a nivel mundial”

Se sabe también que el estrés en los profesionales de la salud, por considerarse una actividad donde existe continuo contacto con las personas, se hace muy notorio pudiendo tener consecuencias de gravedad, especialmente partiendo del hecho que la relación profesional de la salud – paciente nunca es fácil<sup>7</sup>.

## 2.2. Pregunta de investigación general.

¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019?

## 2.3. Preguntas de investigación específicas.

PE1 - ¿Cuál es el nivel de agotamiento emocional en el personal de enfermería del servicio de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019?

PE2- ¿Cuál es el nivel de despersonalización en el personal de enfermería del servicio de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019?

PE3 - ¿Cuál es el nivel de realización personal en el personal de enfermería del servicio de esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019?

#### 2.4. Justificación e importancia.

Entre los objetivos enmarcados dentro del plan estratégico de la Organización Panamericana de la Salud <sup>8</sup>, se tiene la disminución de los problemas relacionados a la Salud mental y sus correspondientes factores de riesgo.

Dentro de los riesgos laborales de carácter ergonómico que se encuentran clasificados en el ambiente de trabajo de la Central de Esterilización, se encuentra el estrés laboral y su consiguiente agudización en Síndrome de Burnout, ocupando lugares más destacados en problemática de salud.

El exceso de estrés trae consigo una serie de problemas hacia la persona que lo aqueja, pudiendo ser de orden psicológico, fisiológico o conductuales, afectando no solo a sí mismo y a su entorno más cercano sino también a la organización donde labora generando una baja en la productividad, aumento, absentismo laboral, aumento de conflictos laborales, ser más renuentes a los cambios de orden estratégicos y lo que es peor aún el aumento de accidentes laborales, especialmente con elementos punzocortantes pudiendo generar la adquisición de diversas enfermedades que inclusive no tienen cura como el VIH<sup>7</sup>.

Es por ello que la presente investigación enmarcada en los riesgos laborales que conlleva el trabajo en la central de esterilización, y conociendo que dicha área tiene un alto riesgo laboral por las actividades que se realizan, mide los niveles de estrés elevados (Burnout), de tal manera que se pueda identificar los factores estresantes para de alguna manera poder combatirlos en los

profesionales que la padecen, y así establecer una mejor relación en su ámbito laboral.

Todas las personas y especialmente el profesional de la salud, deben de aprender a identificar, prevenir y controlar el estrés, de tal manera que lo pueda afrontar y así poder mejorar su calidad de vida.

## 2.5. Objetivo General.

- Determinar cómo es el nivel del Síndrome De Burnout como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.

## 2.6. Objetivos Específicos.

1. Determinar cómo es el nivel del Agotamiento Emocional como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019
2. Determinar cómo es el nivel de Despersonalización como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.
3. Determinar cómo es el nivel de la falta de Realización Personal como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.

## 2.7. Alcances y limitaciones.

Los resultados del presente estudio están orientados a proporcionar información actualizada a las autoridades y al personal de Central de Esterilización del Hospital Edgardo Rebagliati Martins de Lima, a fin de que laboren estrategias orientadas a fortalecer el uso de los mecanismos de afrontamiento y manejo de estrés que peritan al personal de enfermería y técnicos de enfermería afrontar las situaciones que enfrentan durante su vida profesional y lograr el autocontrol, contribuyendo a mejorar la calidad en su centro de trabajo.

El presente estudio tuvo como población al personal de enfermería del Servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Se trabajo con toda la población de 65 integrantes (25 Licenciadas en enfermería y 40 técnicos en enfermería).

La limitación derivada del estudio está dada por qué:

Los resultados y las conclusiones solo son validos para el profesional de enfermería que laboran en el Servicio de Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima.

### III. MARCO TEÓRICO.

#### 3.1. Antecedentes.

##### **Antecedentes Internacionales.**

**Del Cisne, M.**, En su tesis de grado Síndrome de Burnout en el Personal de Salud del Hospital Básico Civil de Limones -Ecuador. Realizó un estudio de carácter descriptivo tipo cuantitativo no probabilístico, con una población conformada por 91 profesionales del área de salud, cuya muestra fue de n=81 además incluyó en su estudio a los usuarios de la institución de salud, con una población de 155 y muestra de 79. Los instrumentos utilizados para la recopilación de la información por un lado fue el MBI, aplicado al personal de salud con el objetivo de medir la prevalencia del Síndrome de Burnout, mientras el otro instrumento fue un cuestionario de satisfacción al usuario en cuanto a su atención recibida.

Los resultados obtenidos en su investigación evidencian que un 2% del personal encuestado padece de Burnout, 26% está en riesgo de adquirirlo y el 72% no presenta indicios de Burnout. Adicionalmente se elaboraron programas de intervención, para la prevención y reducción del riesgo del Síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Básico Civil de Limones<sup>9</sup>.

**Rodríguez, I.**, en su tesis titulada Síndrome Burnout en el personal de enfermería en el servicio de urgencias hospitalarias; Madrid-España, desarrolló un estudio de tipo descriptivo de alcance a todas las enfermeras y técnicos de cuidados, así como también auxiliares de enfermería en el mes de abril del 2015. Entre sus resultados se obtuvo una tasa de participación global de 66%. El porcentaje de mujeres fue de 81,8%, enfermeras 60,6%, 63,6 tenían el estado civil de casados, el 42,4% tenían 2 hijos, en cuanto a su situación laboral el 60,6% tenía contrato fijo, 87,9% trabajaban en turnos rotativos.

En cuanto a los resultados obtenidos con el cuestionario MBI estos señalan que un 93,3% tiene síndrome moderado de Burnout.

Para la dimensión Agotamiento emocional se obtuvo un nivel bajo con 45,5%, en cuanto a la dimensión despersonalización se halló que el 51,5 lo tenía, y finalmente para la dimensión falta de realización personal, se distribuyeron de forma equitativa los valores en los niveles bajo, medio y alto, cada uno de ellos con 33%.

Según los resultados obtenidos concluye que si existe una alta prevalencia del Síndrome en un grado moderado dentro del servicio de urgencias. Encontrando un caso grave de síndrome Burnout dentro del personal de enfermería. La dimensión despersonalización es de mayor incidencia en el personal de enfermería.<sup>10</sup>

### **Antecedentes Nacionales.**

**Lozano, E.**, realizó una investigación que midió la prevalencia del estrés laboral en el personal tecnólogo medico pertenecientes al servicio de emergencia de tres hospitales de Lima en el año 2016, dicho estudio de carácter descriptivo de corte trasversal, obtuvo los siguientes resultados: para el caso del hospital Guillermo Almenara el personal encuestado ascendente a 12 tecnólogos médicos el 100% no evidencia el síndrome de Burnout, mientras que para el hospital Edgardo Rebagliati Martins el 80%(12) presenta niveles bajos en el Síndrome, y finalmente para el hospital Alberto Sabogal Sologuren presentaron un nivel bajo solo el 66,7%(10). Llegando a la conclusión general que de los 3 establecimientos de salud estudiados la gran mayoría del personal encuestado presenta niveles bajos en síndrome de Burnout. Resalta que también en este último hospital un 33,3% (5) presenta niveles medio en el estrés laboral.

En conjunto los resultados acerca del nivel de estrés laboral arrojaron que existe un nivel bajo con 81% (34)

En cuanto a la dimensión agotamiento emocional se evidenció que en los tres hospitales en estudio existe un nivel bajo, es así que se obtuvieron 100.0% (15) para el Hospital Almenara, 93.3% (14) del Hospital Rebagliati y finalmente el Hospital Sabogal 86.7% (13).

Por otro lado, para la dimensión despersonalización también se obtuvieron niveles bajos para el Hospital Almenara 83,3%, hospital Sabogal con un 80% (12) y finalmente los encuestados del hospital Rebagliati con 13,3% (2).

Para la dimensión realización personal obtuvo los siguientes resultados del total de encuestados de los 3 hospitales en estudio el 100% tienen un nivel bajo<sup>11</sup>.

**Rodríguez S., realizó un estudio dirigido a los profesionales de salud en enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital de Lima,**

En su tesis "Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz 2017" su muestra conformada por 60 profesionales de enfermería, a quienes se les suministró un cuestionario compuesto por 22 ítems, Obteniéndose los siguientes resultados un 46,6% (28 enfermeras) presenta un nivel medio del síndrome de Burnout, teniendo un 26,7%(16) con niveles altos de Burnout, asimismo similar porcentaje 26,7%, se ubica en niveles bajo de este síndrome.

Se llegó a la conclusión de que los profesionales en enfermería en este nosocomio, en su gran mayoría padecen del Síndrome de Burnout, representados en el nivel alto<sup>12</sup>.

**Trucios, Q.,** Determinó el nivel del Síndrome de Burnout en el trabajador de salud en enfermería en un hospital de Huancavelica, investigación realizada en el 2016 mediante un estudio de tipo descriptivo que tuvo como población a 35 enfermeras entre licenciados y técnicos. Utilizo la técnica de encuesta a través del instrumento de Maslach MBI, con su correspondiente consentimiento informado.

En sus hallazgos obtuvo que para la variable Síndrome de Burnout, del 100% (35), tienen nivel medio un 71,4% (25), el 17,1% presenta niveles bajos de Burnout y finalmente 11.4% (4) presenta niveles altos.

Para el caso de la dimensión agotamiento emocional del 100% (35), se obtuvo que el nivel bajo presenta el mayor porcentaje con 62.9% (22), seguido del nivel medio con 20.0% (7) y finalmente al nivel alto sólo obtuvo el 17.1% (6).

En cuanto a la dimensión despersonalización del 100% (35), el nivel alto presenta los más altos valores con 42,9% (15), el nivel bajo con 34.3% (12) y el nivel medio obtuvo el 22.9% (8)

Finalmente, para la dimensión baja realización personal se obtuvo la mayor frecuencia en el nivel bajo 54.3% (19), el 34.3% (12) obtuvo niveles altos y solo un 11.4% (4) presentó niveles medio.

Llegó a las siguientes conclusiones en su estudio, la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería es medio a alto, principalmente al cansancio que sienten al concluir la jornada laboral, asimismo a que no les preocupa lo que pueda ocurrir a los pacientes, imposibilitando un clima favorable de interacción paciente-personal de salud. Para la dimensión Agotamiento emocional determino que la muestra de estudio no tiene probabilidades de adquirir el Síndrome, demostrando que el personal encuestado no se siente cansado debido a las demandas del trabajo,

Para el caso de la dimensión despersonalización el personal encuestado tiene una alta probabilidad de padecer del síndrome, por mostrar actitudes de frialdad y alejamiento, finalmente para la realización personal la tendencia es a padecer el síndrome de Burnout debido al sentimiento de autosuficiencia y realización personal en el campo laboral<sup>13</sup>.

### **Antecedentes Locales.**

**Ordinola H.**, realizó una investigación que demostró la relación del nivel de estrés dirigido hacia el personal de Enfermería y la atención a los pacientes hospitalizados en el servicio de emergencia adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, estudio realizado en el año 2016.

Dicho estudio de carácter descriptivo correlacional y de corte transversal, estuvo conformada por una muestra de 50 enfermeros para medir la variable estrés laboral mediante el cuestionario MBI, y a su vez por 75 pacientes que han sido hospitalizados, para medir la variable del tipo de atención que recibe por parte del personal de enfermería. Entre sus principales hallazgos se encuentran que un promedio de 78% del personal de salud tienen un nivel de estrés agudo, una media de 2% presenta niveles crónicos de estrés y un 20% no presenta estrés. En otros resultados encontró que de 105 profesionales de la salud señalan que la atención directa con el paciente les produce estrés y un promedio de 42% a veces lo sienten.

Por otro lado, en cuanto a los pacientes un 22,7% señalan que no reciben un trato adecuado por parte del personal de enfermería.

Las conclusiones de su estudio llevan a afirmar que existe una estrecha relación entre las dos variables de estudio de tal manera que el estrés en el personal de enfermería de dicho nosocomio si afecta a la calidad en la atención que se le da al paciente que se encuentra hospitalizado.

### 3.2. Bases teóricas.

Históricamente el desarrollo del término dio origen a la división del síndrome en dos ramas principales, una llamada la de Freudenberg enfocada al aspecto más clínico de la enfermedad, y la denominada de Maslach y Pines que avalaron sus estudios científicos llevándola más a lo social.

Existen claras diferencias entre ambas perspectivas ya que por el lado de Freudenberg, el estudio de la problemática se orienta al estado personal, mientras que para Maslach es un conjunto de factores que interactúan entre sí. Sin embargo, en el año 1983, Freudenberg amplió sus conceptos sobre el síndrome dándole un aspecto social al incluir factores como la personalidad, desempeño en el trabajo, estilos de vida, que afectarían tanto a la persona como a la organización.

Tema aparte merecen los distintos modelos que tratan de explicar el Síndrome de Burnout desde diversas perspectivas partiendo de marcos teóricos mucho más amplios tales modelos como la psicología social, la psicología clínica y la psicología de las organizaciones.

Psicología social. Se basa en la teoría socio cognitiva del yo, Teniendo a su principal representante a Harrison, quien señala que las personas que laboran en el área de servicios tienen un alto sentido altruista, pero que en muchas ocasiones ese sentido es mermado por diversos factores que impiden la consecución de sus objetivos y que generan con el tiempo el Burnout, retroalimentando en forma negativa su sentido de ayuda a los demás<sup>22</sup>.

Psicología Clínica. Considera al Burnout como un estado, siendo su máximo representante Freudenberguer<sup>23</sup>, quien señala que el Burnout es un estado caracterizado por el agotamiento, decepción y pérdida de interés, esto debido a la rutina en el trabajo y ante objetivos que se creen no se van a alcanzar.

Psicología de las Organizaciones. Teniendo como pilar al estrés laboral y los diversos factores estresores existentes en ella, es impulsada por Golembiowski, quien considera la sobrecarga laboral o la consideración de insignificante el rol que se realiza. Esto conlleva a la disminución de la autonomía, autoestima baja, irritabilidad y cansancio.

La presente investigación se basa en el marco de referencia propuesto por Maslach y Jackson<sup>24</sup>, quienes conceptualizan al síndrome como un trastorno que afecta a los trabajadores que brindan servicios a las personas, siendo una respuesta a diversos agentes estresores originados en el ambiente laboral, originando como consecuencia el exceso de estrés caracterizándose por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo

Actualmente ya se hizo el reconocimiento de forma oficial del síndrome de Burnout por parte de la Organización Mundial de la Salud, catalogada como enfermedad de acuerdo a la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud

Conexos (CIE-11), con fecha de aprobación en el año 2018 y entrara en vigencia el 1 de enero del 2022. Al respecto según la definición propia de la OMS<sup>25</sup>, pone en relieve que dicha patología solo se aplica en el entorno laboral, y que se debe de exceptuar de otras áreas no involucradas.

### 3.3. Marco conceptual.

El estrés derivado del ejercicio profesional en el personal sanitario especialmente en la enfermería, puede generar distintos tipos de cambios en el estado de salud de sus integrantes, esto puede llevar al padecimiento de afecciones tanto físicos como mentales ligeros o posiblemente a sufrir una real enfermedad catalogado como Síndrome de Burnout.

La evolución o aparición de nuevas enfermedades aunados a los constantes riesgos de accidentes propios de la actividad laboral son factores de preocupación y angustia en el personal de salud.

Al respecto la Organización Mundial de Salud en el marco de su programa de Salud Ocupacional para todos, señala que debido a las situaciones altas de estrés este trae como consecuencias el desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado y sus conocimientos y capacidades por otro. No sólo condiciona la capacidad de la persona para realizar su trabajo, y esto no se debe tan sólo donde la presión laboral excede a las capacidades del individuo, sino también en las situaciones donde el trabajador se encuentra limitado tanto en sus conocimientos y capacidades generando un problema real para el trabajador<sup>15</sup>.

En la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins existen 3 áreas bien definidas, el área roja llamada también zona contaminada, un área azul o zona limpia y finalmente el área verde o zona estéril. Existiendo una correcta división total entre el área roja y el área azul, además cada una de las zonas de trabajo debe disponer del adecuado número de personal de salud para el cumplimiento

funcional de cada área que se distribuyen de manera rotaria en cuanto a horarios y zonas de trabajo<sup>16</sup>.

Este tipo de organización del trabajo en la Central de esterilización conlleva a una mala definición de los puestos y sistemas de trabajo, provocando dificultad en el pleno conocimiento de su actividad laboral que es un desencadenante del estrés.

Se ha estudiado mucho de la relación tipo de trabajo y estrés demostrándose que el tipo de trabajo que acarrea más estrés laboral es aquel donde las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, esto le impide la correcta toma de decisiones o ejercer un control adecuado.

Según señala Gonzales et al. “el síndrome de Burnout es una respuesta inadecuada al estrés crónico”, y precisamente por las características del trabajo que realiza el personal de enfermería en especial de la central de esterilización se tiene muchos peligros relacionados con el estrés entre los que destacan:

- Tareas monótonas, desagradables o que producen aversión.
- Trabajos con plazos estrictos.
- Horarios rotativos no flexibles al cambio.
- No poder ejercer poder en la toma de decisiones.
- Actividad profesional poco valorada socialmente.

Esto podría traer como consecuencia ausentismo laboral, la no dedicación al trabajo, poca productividad y accidentes laborales que ponen en el riesgo la salud del profesional de enfermería.

## SÍNDROME DE BURNOUT.

Si bien es cierto que el termino Burnout no existe en el idioma español, la denominación de este síndrome se basa de distintas formas de traducción del término anglosajón Burnout, síndrome del quemado,

quemarse en el trabajo, o quemazón profesional. Sin embargo, la denominación que más se adecúa a la definición de esta patología debe de ser como consecuencia del entorno laboral y no propio del trabajador. Es por ello que la traducción más adecuada para ser utilizada en el estudio de esta enfermedad sería la del “Síndrome de quemarse por el trabajo”<sup>18</sup>.

El síndrome de Burnout, en el contexto médico, fue utilizado por el profesional en psiquiatría Herbert Freudenberger en el año 1974, quien laboraba como voluntario en una clínica para adictos a las drogas de nueva York, este observó entre sus compañeros de trabajo que se repetía mucho los mismos procesos, al inicio lo hacían con mucho entusiasmo, pero a medida que pasaba el tiempo se iba perdiendo poco a poco, esto llevo a que muchos de ellos sufrieran de trastornos emocionales. Mostraban síntomas de cansancio emocional, ya no comprendían a los pacientes hasta le mostraban conductas un tanto agresivas hacia ellos. Es por todo ello que optó por el termino Burnout, que ya lo había utilizado en los pacientes drogodependientes, para referirse al estado de fatiga o frustración que es originada por el estilo de vida o excesiva dedicación a alguna causa.

Oficialmente el termino Burnout se comenzó a popularizar a partir de los años 1977, donde en una convención de la Asociación Americana de psicólogos, Christina Maslach logró establecer el concepto de Síndrome de Burnout como una patología asociada al desgaste profesional, que principalmente afectaba a las personas con profesiones asociadas a la atención directa a los usuarios, especialmente a los profesores o el personal de salud<sup>19</sup>.

Según sus investigaciones el síndrome de Burnout sería la respuesta extrema al estrés crónico que se genera en el ámbito laboral y esto trae como consecuencia alteraciones en el ámbito personal, además de lo organizacional y social.

Características del Síndrome de Burnout.

- El agotamiento emocional. Caracterizado por la pérdida progresiva de la energía, considerable agotamiento en lo físico y mental, se tiene la sensación de que ya no puede dar más de sí mismo. Originado como como respuesta del trabajador a su actividad laboral.
- La despersonalización. Conocida también como el cinismo, que hace que cambie las actitudes del trabajador hacia los beneficiarios de la actividad, esto incluye sentimientos de distanciamiento, irritabilidad y de rechazo a ellos. Todas estas actitudes negativas surgen a partir de la sobrecarga laboral y los conflictos personales.
- La realización personal. Se refiere al sentimiento que tiene el trabajador acerca de su puesto de trabajo, este tiene sentimientos de incompetencia y de no ser exitoso en el área que se desempeña, generando sentimientos de rechazo hacia su profesión o actividad generando una baja autoestima profesional.

#### **IV. METODOLOGÍA.**

##### 4.1. Tipo y Nivel de Investigación.

La presente investigación se enmarca en el en el enfoque cuantitativo, ya que se buscará medir y estimar magnitudes del problema de investigación.

##### 4.2. Diseño de la Investigación.

El diseño de la investigación es no experimental y está enmarcado en el método descriptivo explicativo, la cual nos permite determinar la situación actual de la variable de estudio, su grado de ocurrencia, y en quienes, donde y cuando se está presentando determinado fenómeno<sup>26</sup>.

Esquema del diseño descriptivo:

M————— O

Dónde:

M= Muestra

O= Observación Variable 1

##### 4.3. Población – Muestra.

#### **POBLACION.**

Personal de enfermería del servicio de esterilización en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati en el 2019

#### **MUESTRA:**

Se trabajó con toda la población 65 integrantes (25 Licenciadas en enfermería y 40 técnicos en enfermería).

#### 4.4. Hipótesis general y específicas.

##### **Hipótesis General.**

Existe un nivel medio del Síndrome De Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.

##### **Hipótesis Específicas.**

1. Existe un nivel medio del Agotamiento Emocional en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.
2. Existe un nivel medio de Despersonalización en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.
3. Existe un nivel medio de la falta Realización Personal en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.

#### 4.5. Identificación de las variables.

Variable.

Burnout. Es un trastorno emocional definido por cansancio, falta de interés o frustración, que trae como consecuencia la despreocupación y la pérdida de todo sentimiento emocional hacia las personas de su entorno laboral, interfiriendo con el rendimiento en el trabajo.

#### 4.6. Operacionalización de variables.

**Tabla 1.** Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	UNIDAD DE MEDIDA	ESCALA DE MEDICION
Nivel de Síndrome de Burnout	Desequilibrio emocional que se manifiesta a través de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.	Será medido a través de un cuestionario MBI	Cuantitativa	Agotamiento Emociona	Cansancio emocional.	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Puntaje	
					Sentimientos de desesperanza y desinterés.			
				Agotamiento físico.	5-10-11-15-22	Puntaje		
				Respuesta negativa hacia uno mismo.				
Despersonalización	Trato impersonal. Actitudes negativas con los demás.	15-22	Ordinal					
	Falta de preocupación por los demás							
	Auto concepto.	4-7-9-12-17-18-19-21	Puntaje					
	Respuesta negativa al trabajo.							
	Sentimientos de escasa competencia profesional.							

Fuente: Instrumento. MBI

#### 4.7. Recolección de datos.

##### **Técnica de recolección de datos.**

Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Habiéndose solicitado los permisos necesarios a la jefa del servicio e informado a los encuestados sobre los motivos del estudio, y el carácter voluntario y anónimo de la encuesta tomada.

##### **Instrumento de recolección de datos.**

Se utilizó el cuestionario MBI. En sus inicios el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson constaba de 25 ítems y se estructuraba en cuatro factores Agotamiento emocional, Despersonalización, Baja realización personal en el trabajo e Implicación por el trabajo<sup>27</sup>.

Luego los autores eliminaron el factor implicación por el trabajo y la escala quedó con 22 ítems, esto por la aplicación en maestros, enfermeras/os, trabajadores sociales, directivos, policías, médicos, auxiliares de clínica y otros profesionales<sup>28</sup>.

Estos 22 ítems divididos en 3 factores que determinan el Síndrome de Burnout se componen de la subescala de Agotamiento emocional está compuesta por 9 ítems, la de Despersonalización por 5 ítems y la de Baja realización personal en el trabajo por 8 ítems; altas puntuaciones en los 2 primeros factores (Agotamiento emocional y Despersonalización) y bajas en la subescala realización personal definen el síndrome de Burnout en las personas.

##### **Validez y confiabilidad del instrumento.**

Se utilizó el cuestionario elaborado por Maslach y Jackson, versión de 1986, que es dirigido a los profesionales del área de la salud, es conocido actualmente también como MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory, Human Services Survey), constando de 3 componentes principales.

En cuanto a la validez del constructo, este tuvo aceptables resultados tanto en la convergente como la divergente, que fueron llevados a cabo por Maslach y Jackson, quienes establecieron una especie de relación de las puntuaciones del instrumento MBI con las evaluaciones realizadas por alguien que conoce muy bien al entrevistado, identificación de factores laborales que provocan estrés, medición de variables relacionadas con el estrés.

Los estudios de validez concurrente que lo avalan fueron realizados por Anikó H. et al.<sup>29</sup>, así mismo por Gil-Monte P., y Olivares V.<sup>30</sup>; y Schaufeli W., Enzmann D., y Girault N<sup>31</sup>.

Mientras que la validez divergente fue evaluada por Coke A. y Omoluabi P.<sup>32</sup>, también por Conte J., Rigenbach K., Moran S., y Landy F.

Asimismo, se realizaron diversos estudios que validan la estructura de tres factores del cuestionario que mediante el método varimax (método de rotación ortogonal), encontrando que dicha estructura explica el 43,39% de la varianza, con 19,45% para el agotamiento emocional, 15,07% para la baja realización personal, y finalmente 8.86 % para la despersonalización<sup>34</sup>.

Además, según Delgado<sup>35</sup>, la validez del constructo a través del método de componentes principales permitió la explicación del 55,54% de la varianza total en un solo factor, haciendo que la prueba sea válida y aplicable.

En lo referente a su confiabilidad del instrumento este tuvo una consistencia interna con coeficiente alfa de Crombach de 0,80, y para cada factor se obtuvieron 0,90 para la dimensión agotamiento emocional, 0,79 para la despersonalización y finalmente 0,71 para la baja realización personal.

Asimismo, el instrumento validado al español tiene un alfa de Cronbach de 0,85. y sus factores como el Agotamiento emocional 0,84, la

Despersonalización de 0,71 y finalmente la Realización personal tiene un alfa de Cronbach de 0,75 <sup>37</sup>.

En líneas generales el MBI-HSS es el más utilizado internacionalmente ya sea en América Latina, La Unión Europea, y en lo que respecta a los Estados Unidos este instrumento se ha utilizado extensamente ya que sus dimensiones permiten una definición del síndrome de forma más adecuada<sup>38</sup>.

## V. RESULTADOS.

### 5.1. Presentación de Resultados.

#### **Confiabilidad de los Instrumentos**

Por las características del instrumento al ser de escala de Likert se aplicó el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach representado por la fórmula siguiente:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

K= Representa la cantidad de ítems

$S^2_i$  = Representando la varianza en función a los puntajes de los ítems.

$S^2_t$  = Representa Varianza total

1= Constante

Se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, luego de aplicar a un grupo piloto (30 enfermeros).

Siendo valorados según la siguiente tabla:

Tabla 2. Valores coeficiente Alfa de Cronbach.

---

Valor > 0,9 excelente

Valor >0,8 bueno

Valor >0,7 es aceptable

Valor >0,6 es cuestionable

Valor >0,5 es pobre

valor <0,5 es inaceptable

---

Fuente: George D. et al.<sup>38</sup>

Obteniéndose un alfa de **0,85** (anexo 4) por tanto se corroboró que la confiabilidad del instrumento es buena.

### **Técnicas estadísticas en la aplicación de los instrumentos**

Para procesar la información recabada en cada instrumento se utilizó el programa estadístico SPSS en su versión 23.

Se realizó antes una revisión de cada uno de los instrumentos verificando su integridad, elaborándose luego su correspondiente base de datos...

Finalmente se elaboraron las correspondientes tablas de frecuencias y figuras respectivas, en función a los objetivos de la investigación.

En la parte descriptiva se determinó las frecuencias y porcentajes.

Para la parte correspondiente al contraste de hipótesis se utilizó el chi cuadrado para una muestra, prueba de bondad de ajuste, teniendo la siguiente formula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O<sub>i</sub> = frecuencia observada

E<sub>i</sub> = frecuencia esperada

Se categorizó la variable y sus correspondientes dimensiones para una mejor interpretación de los resultados según el instrumento aplicado.

### **Variable Síndrome de Burnout:**

Siendo las respuestas posibles a cada uno de los ítems valorados del 0 al 6 en su correspondiente escala de Likert y en función a los puntajes obtenidos en cada uno de los cuestionarios se procedió a establecer el siguiente baremo de clasificación:

Tabla 3. Baremo instrumento general.

Puntaje Obtenido	categoría
0 - 33	Bajo
34 - 66	Medio
67 - 99	Alto.

Fuente: MBI

Tabla 4. Nivel del Síndrome de Burnout (Por Dimensiones)

Dimensión	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	0 - 18	19 - 26	27 - 54
Despersonalización	0 - 5	6 - 9	10 - 30
Realización Personal	0 - 30	34 - 39	40 - 48

Fuente: MBI

Para el caso del Agotamiento emocional se tiene que cuando superan los 26 puntos estos son indicativos de un nivel alto del síndrome de Burnout. Entre 19 y 26 puntos ubican a niveles medios, finalmente puntuaciones menores a 19 nos indican una baja presencia del síndrome.

En la dimensión Despersonalización cuando se obtienen puntuaciones mayores a 10 pertenecerían al nivel alto, entre 6 a 9 puntos niveles intermedios y finalmente puntajes menores a 6 presentan un nivel bajo de despersonalización.

Por último, para la dimensión Realización personal este va en sentido opuesto a las dos anteriores es así que hasta 30 puntos nos indican baja realización personal, entre los rangos de 34 a 39 puntos una situación media, y mayores a 40 muestran una sensación de logro.

## 5.2. Interpretación de los resultados.

Tabla 5. Distribución de la muestra de estudio

Nivel	n	Porcentaje
Lic. Enfermería	25	38,5 %
Téc. Enfermería	40	61,5%
TOTAL	65	100,0%

FUENTE: Instrumento Aplicado

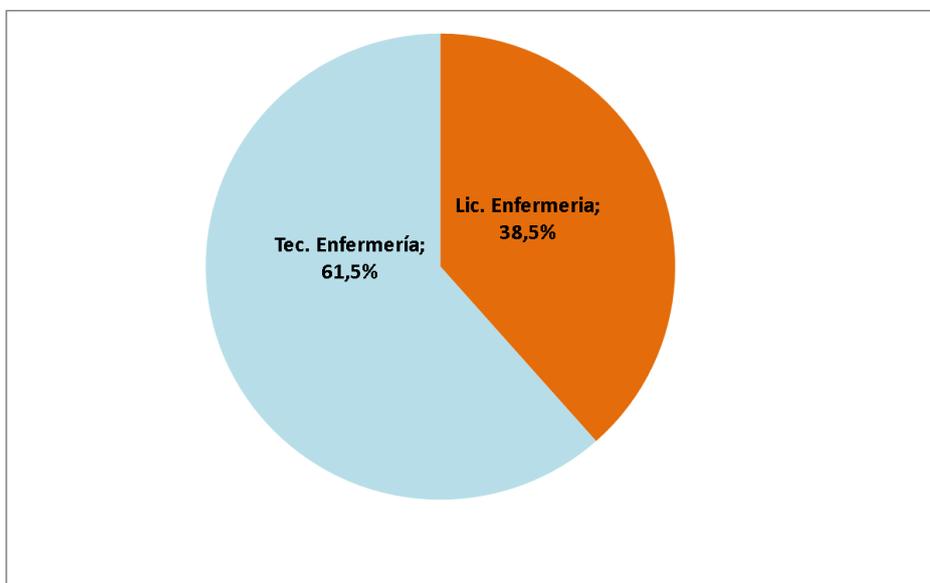


Figura 1 Distribución de la muestra de estudio.

Fuente: Tabla 5

La distribución del personal encuestado, según muestra (65) se conforma de la siguiente manera: 25 Licenciadas en enfermería representando el 38,5%, 40 Técnicos en enfermería representando el 61,5%.

### De la variable: Síndrome de Burnout

Tabla 6. Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	9,2	9,2	9,2
	Medio	42	64,6	64,6	73,8
	Alto	17	26,2	26,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento Aplicado

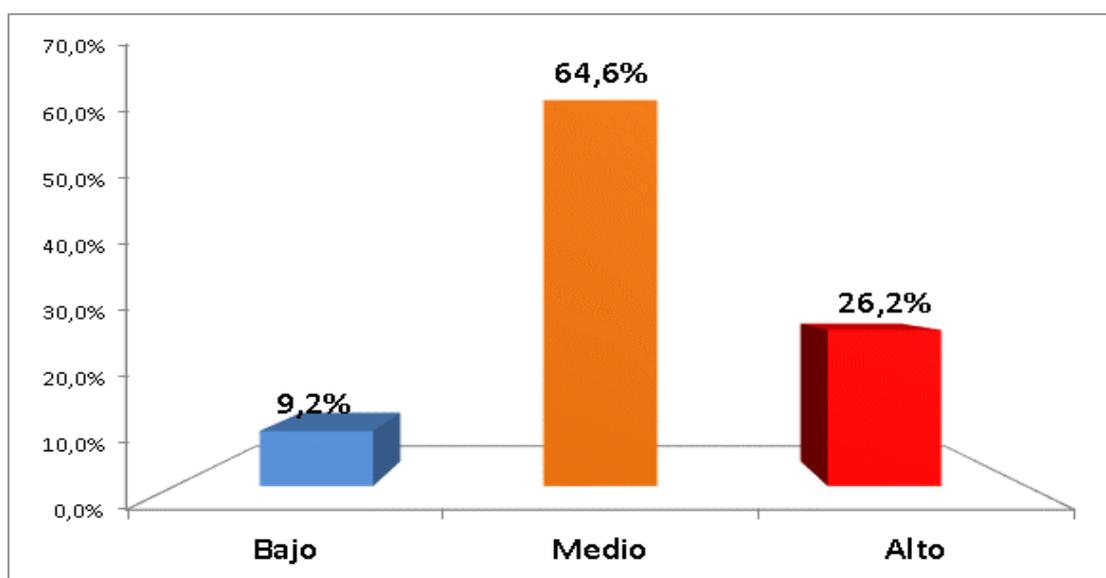


Figura 2 Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Fuente: Tabla 6

Según los datos de la tabla anterior y su figura correspondiente que reflejan el nivel del Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019, se concluye que la mayor

frecuencia lo representa el nivel medio con 64,8%, seguido del nivel alto con 26,2% y finalmente el nivel bajo sólo representa el 9,2%.

Tabla 7. Nivel de la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	32,3	32,3	32,3
	Medio	33	50,8	50,8	83,1
	Alto	11	16,9	16,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento Aplicado

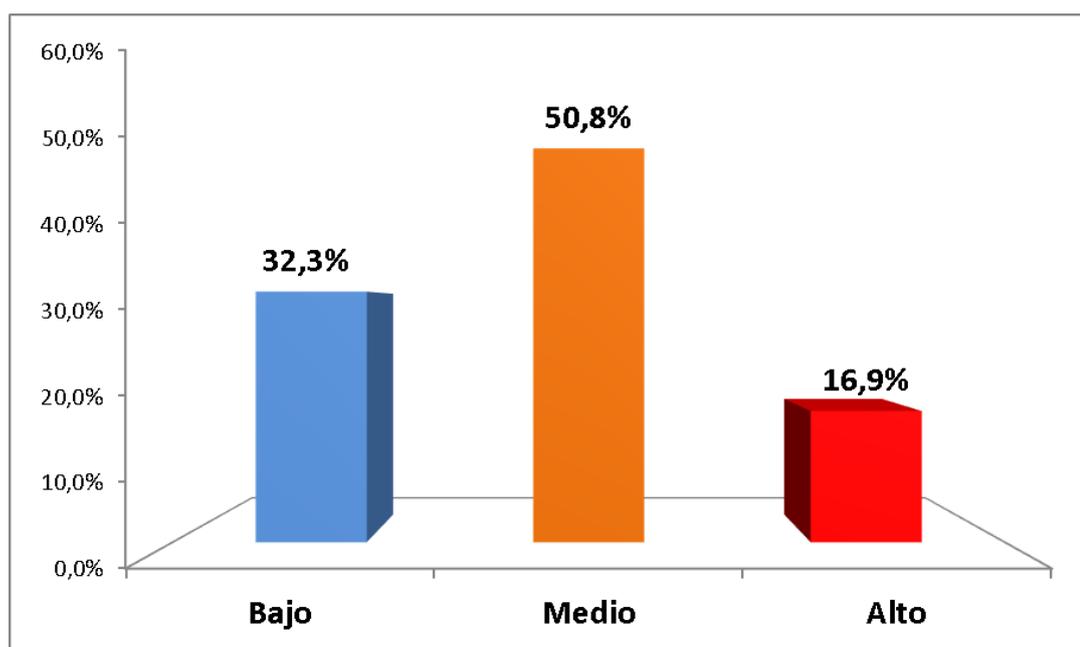


Figura 3 Nivel de la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Fuente: Tabla 7

Según los datos de la tabla anterior y su figura correspondiente que reflejan el nivel del Nivel del Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019, se concluye que la mayor

frecuencia lo representa el nivel medio con 50,8%, seguido del nivel bajo con 32,3% y finalmente el nivel alto sólo representa el 16,9%.

Tabla 8. Nivel de la dimensión Despersonalización en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	30,8	30,8	30,8
	Medio	31	47,7	47,7	78,5
	Alto	14	21,5	21,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento Aplicado

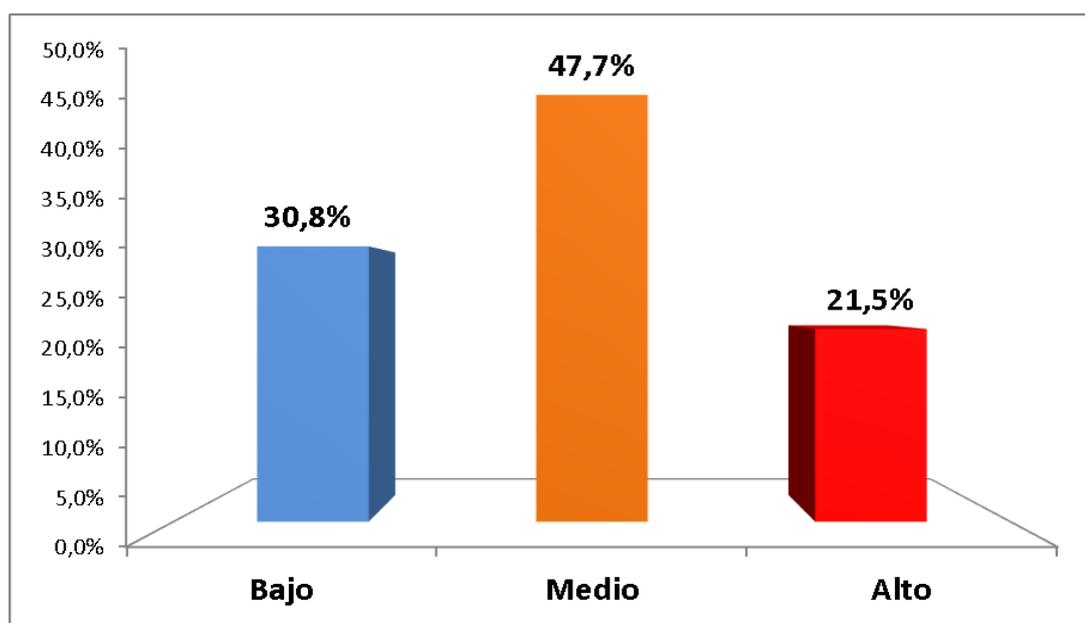


Figura 4 Nivel de la dimensión Despersonalización en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Fuente: Tabla 8

Según los datos de la tabla anterior y su figura correspondiente que reflejan el nivel del Nivel de Despersonalización en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019, se concluye que la mayor

frecuencia lo representa el nivel medio con 47,7%, seguido del nivel bajo con 30,8% y finalmente el nivel alto representa el 21,5%.

Tabla 9. Nivel de la dimensión Realización personal en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	23,1	23,1	23,1
	Medio	42	64,6	64,6	87,7
	Alto	8	12,3	12,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento Aplicado

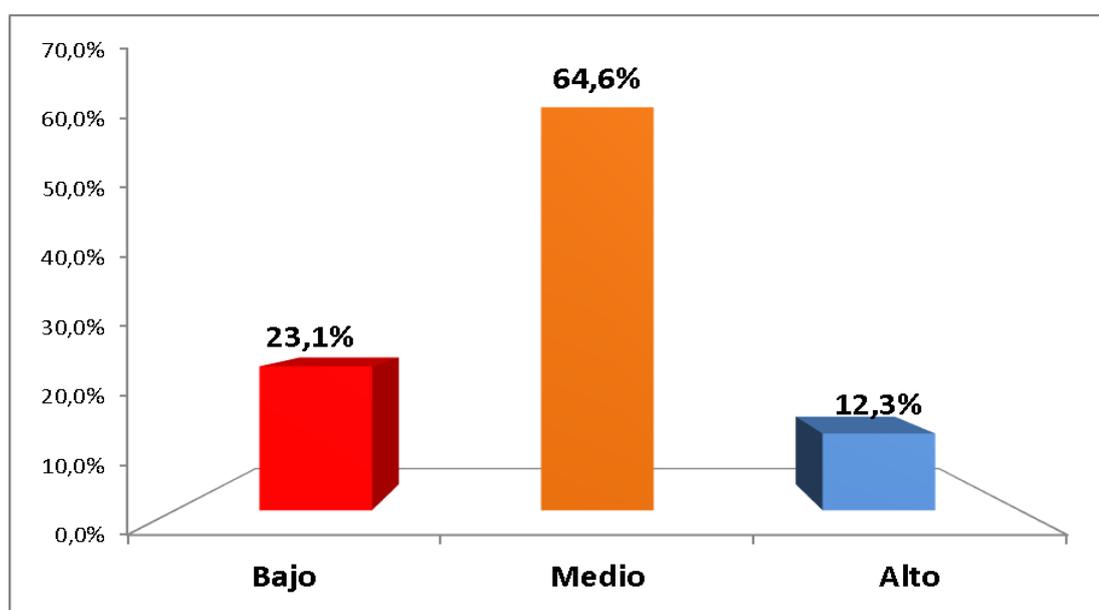


Figura 5 Nivel de la dimensión Realización personal en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Fuente: Tabla 9

Según los datos de la tabla anterior y su figura correspondiente que reflejan el nivel del Nivel de Realización personal en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019, se concluye que la mayor

frecuencia lo representa el nivel medio con 64,6%, seguido del nivel bajo con 23,1% y finalmente el nivel bajo sólo representa el 12,3%.

Tabla 10. Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Tipo de personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Lic. Enfermería	Válido	Bajo	1	4,0	4,0
		Medio	20	80,0	84,0
		Alto	4	16,0	100,0
		Total	25	100,0	100,0
Téc. Enfermería	Válido	Bajo	5	12,5	12,5
		Medio	22	55,0	67,5
		Alto	13	32,5	100,0
		Total	40	100,0	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado

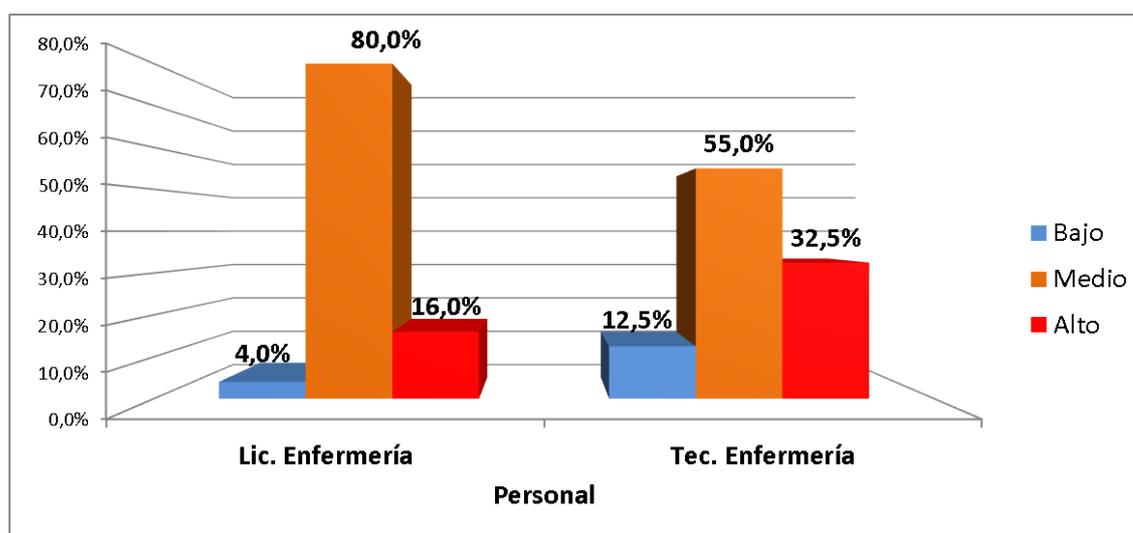


Figura 6 Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Fuente: Tabla 10

El nivel del Síndrome de Burnout según el análisis por tipo de personal de enfermería (Licenciados y Técnicos) se tiene los siguientes resultados:

Para el caso de las Licenciadas en enfermería, 4% tiene un nivel bajo, 80% en el nivel medio y 16% presenta niveles altos.

Los técnicos en enfermería presentan 12,5% en el nivel bajo, 55% en el nivel medio, y finalmente 32,5% tiene un nivel alto.

Tabla 11. Nivel de la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Tipo de personal		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		Válido		Porcentaje	válido	acumulado
Lic. Enfermería	Válido	Bajo	9	36,0	36,0	36,0
		Medio	13	52,0	52,0	88,0
		Alto	3	12,0	12,0	100,0
		Total	25	100,0	100,0	
Téc. Enfermería	Válido	Bajo	12	30,0	30,0	30,0
		Medio	20	50,0	50,0	80,0
		Alto	8	20,0	20,0	100,0
		Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento Aplicado

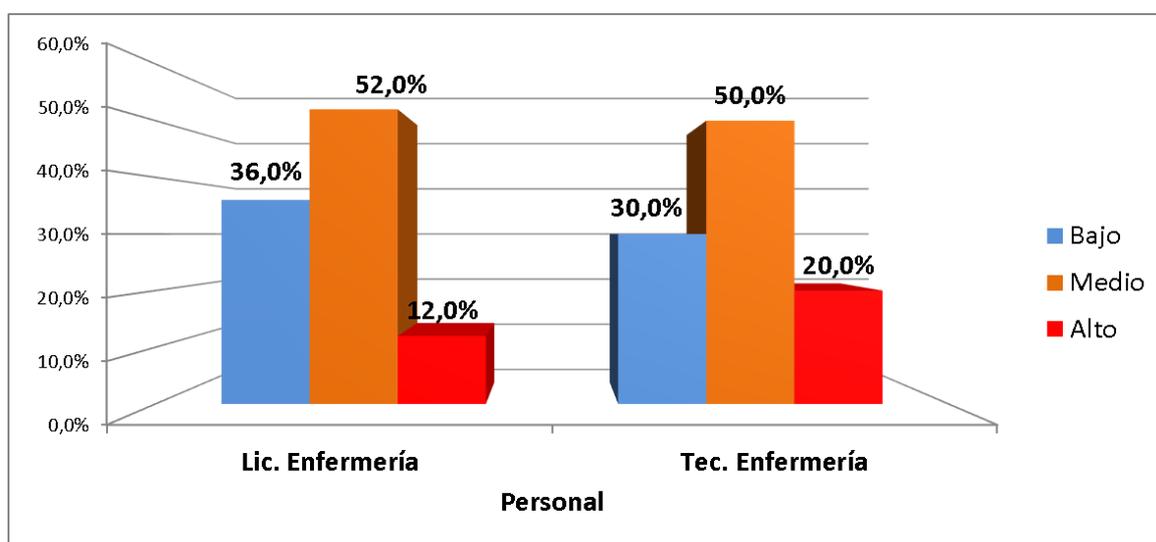


Figura 7 Nivel de la dimensión Agotamiento Emocional en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Fuente: Tabla 11

El nivel del Agotamiento emocional según el análisis por tipo de personal de enfermería (Licenciados y Técnicos) se tiene lo siguientes resultados:

Para el caso de las Licenciadas en enfermería, 36% tiene un nivel bajo, 52% en el nivel medio y 12% presenta niveles altos.

Los técnicos en enfermería presentan 30% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, y finalmente 20% tiene un nivel alto.

Tabla 12. Nivel de la dimensión Despersonalización en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Tipo de personal			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Lic. Enfermería	Válido	Bajo	7	28,0	28,0	28,0
		Medio	16	64,0	64,0	92,0
		Alto	2	8,0	8,0	100,0
		Total	25	100,0	100,0	
Téc. Enfermería	Válido	Bajo	13	32,5	32,5	32,5
		Medio	15	37,5	37,5	70,0
		Alto	12	30,0	30,0	100,0
		Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento Aplicado

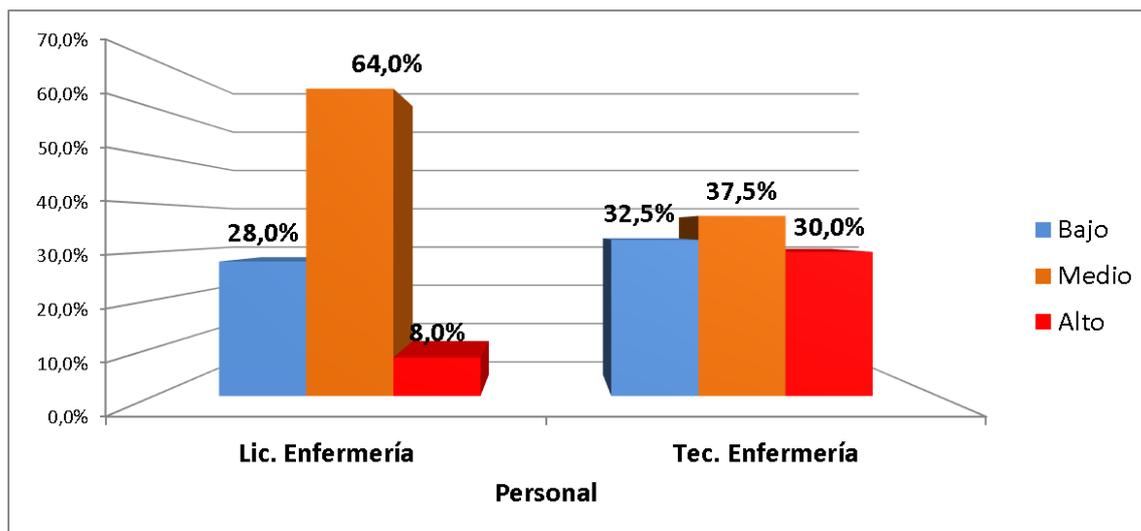


Figura 8. Nivel de la dimensión Despersonalización en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Fuente: Tabla 12

El nivel de Despersonalización según el análisis por tipo de personal de enfermería (Licenciados y Técnicos) se tiene lo siguientes resultados:

Para el caso de las Licenciadas en enfermería, 28% tiene un nivel bajo, 64% en el nivel medio y 8% presenta niveles altos.

Los técnicos en enfermería presentan 32,5% en el nivel bajo, 37,5% en el nivel medio, y finalmente 30% tiene un nivel alto.

Tabla 13. Nivel de la dimensión Realización personal en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Tipo de personal		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Lic. Enfermería	Válido	Bajo	1	4,0	4,0
		Medio	22	88,0	92,0
		Alto	2	8,0	100,0
		Total	25	100,0	100,0
Téc. Enfermería	Válido	Bajo	14	35,0	35,0
		Medio	20	50,0	85,0
		Alto	6	15,0	100,0
		Total	40	100,0	100,0

FUENTE: Instrumento Aplicado

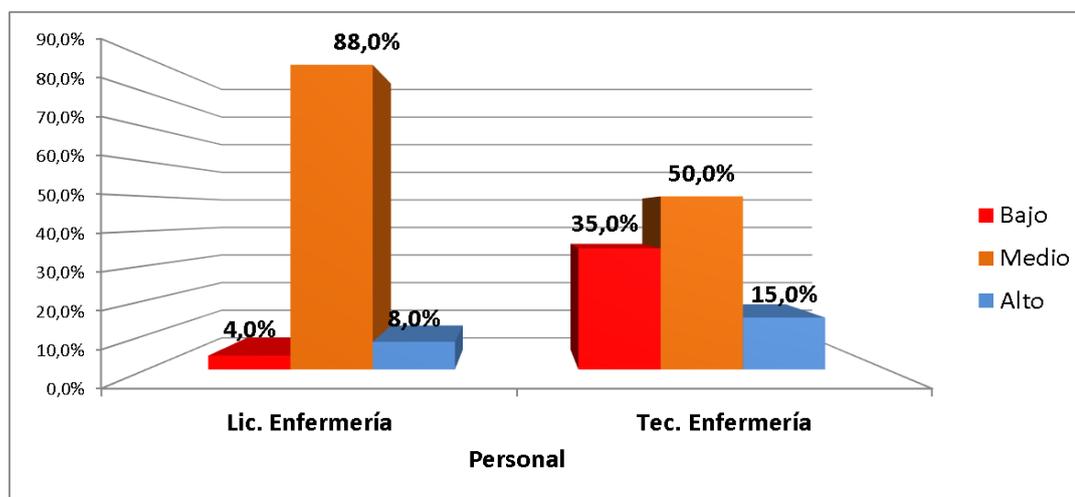


Figura 9 Nivel de la dimensión Realización personal en el personal de Enfermería (Licenciados y Técnicos) del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019

Fuente: Tabla 13

El nivel de Realización personal según el análisis por tipo de personal de enfermería (Licenciados y Técnicos) se tiene lo siguientes resultados:

Para el caso de las Licenciadas en enfermería, 4% tiene un nivel bajo, 88% en el nivel medio y 8% presenta niveles altos.

Los técnicos en enfermería presentan 35% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, y finalmente 15% tiene un nivel alto.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo de los resultados

La muestra de estudio estuvo conformada por todo el personal de enfermería de la Central de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, con un total de 65 enfermeras, siendo el grupo de las Licenciadas en Enfermería las que representaban la mayor frecuencia con 45 integrantes, 69,2% del total, mientras que las técnicas en enfermería con 20 integrantes el 30,8%.

En cuanto al objetivo general de la Investigación el determinar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el año 2019, se encontró un nivel medio como predominante con un 64,6% ( $\chi^2=31,415$ ,  $p < 0,05$ ), estos resultados contrastan con los estudios de Lozano (6), donde señala que de una muestra de 12 tecnólogos médicos, el 100% evidencia niveles de estrés bajo, esto se debe que a pesar de que el personal del Servicio de Esterilización no realiza los análisis de laboratorio per sé, estos tienen un contacto más directo con los instrumentos y elementos de laboratorio ya contaminados, exponiéndose a posibles contagios de diferentes infecciones las cuales aumentan sus niveles de estrés.

Sin embargo los resultados obtenidos en la presente investigación son similares a los estudios realizados por Rodríguez<sup>12</sup>, quien halló que la mayor representatividad del Síndrome de Burnout lo tiene el nivel medio con un 46,6%, y por Trucios<sup>13</sup>, quien encontró que el 71,4% presentan niveles medios en Síndrome de Burnout, quienes nos confirman que mientras más riesgo se tenga en la actividad laboral de salud, los niveles de estrés pueden ir en aumento y por consiguiente transformarse en un peligroso Burnout.

En lo que respecta a la dimensión Agotamiento emocional se encontró que en el personal del servicio de esterilización existe un nivel medio con 50,8% (chi cuadrado=11,200, pvalor<0,05), que son distintos a los encontrados por Trucios<sup>13</sup> quien halló niveles bajos en esta dimensión 62,9%, esta diferencia significativa refleja que las condiciones laborales de cada servicio influye directamente en la adquisición del síndrome, si bien es cierto que todos son profesionales en enfermería, las condiciones de trabajo son distintas, es así que la sobrecarga de trabajo existente en la central de esterilización es mucho mayor teniendo también la responsabilidad de evitar los accidentes laborales que pueden ser de consecuencias graves inclusive de por vida.

Cuando analizamos los resultados de la dimensión Despersonalización en su nivel medio con un 47,7% (chi cuadrado=6,862, pvalor<0,05), si bien es cierto que el personal de esterilización no trabaja directamente con los pacientes las actitudes distantes los muestra hacia los objetivos y la utilidad de la labor realizada repercutiendo directamente en la salud del paciente. Estas actitudes negativas traen como consecuencia que el personal de enfermería que labora en este servicio se aleja emocionalmente de la realidad.

Otro aspecto importante y que determina el síndrome de Burnout es la dimensión Realización personal que también alcanza un delicado nivel medio con 64,6% (chi cuadrado=29,754, pvalor<0,05), lo que evidencia una falta de logro personal esto es porque la mujer como genero da mucha importancia a la formación profesional que le ayude a acceder a puestos de mayor complejidad para sentirse completamente realizada.

Por lo tanto, en este primer acercamiento del Síndrome de Burnout en la central de esterilización, que realizamos a través del presente estudio demuestran el constante riesgo laboral de carácter ergonómico<sup>16</sup>, que se afronta en este servicio, el cual merma la calidad de vida del trabajador de salud de esta área.

## 6.2. Comparación resultados con marco teórico

Se aplicó la Prueba de Bondad de Ajuste (chi cuadrado), consiste en determinar si los datos de cierta muestra corresponden a cierta distribución poblacional.

### **Hipótesis General**

$f(x) = f_0(x)$  No existe diferencia significativa entre los niveles del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el 2019 (las frecuencias se distribuyen equitativamente).

$f(x) \neq f_0(x)$  Existe diferencia significativa entre los niveles del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el 2019 (las distribuciones de frecuencias no se distribuyen equitativamente).

**Nivel de Significancia** 5% (0,05)

**Estadístico de prueba:** Prueba de Bondad de Ajuste (chi cuadrado)

La fórmula es la siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O<sub>i</sub> = frecuencia observada

E<sub>i</sub> = frecuencia esperada

Tabla 14. Valor de la prueba Chi cuadrado (HG)

	N observado	N esperada	Residuo
Bajo	6	21,7	-15,7
Medio	42	21,7	20,3
Alto	17	21,7	-4,7
Total	65		
Chi-cuadrado(a)	31,415	Gl=2	p=0,000

Fuente: Instrumento Aplicado

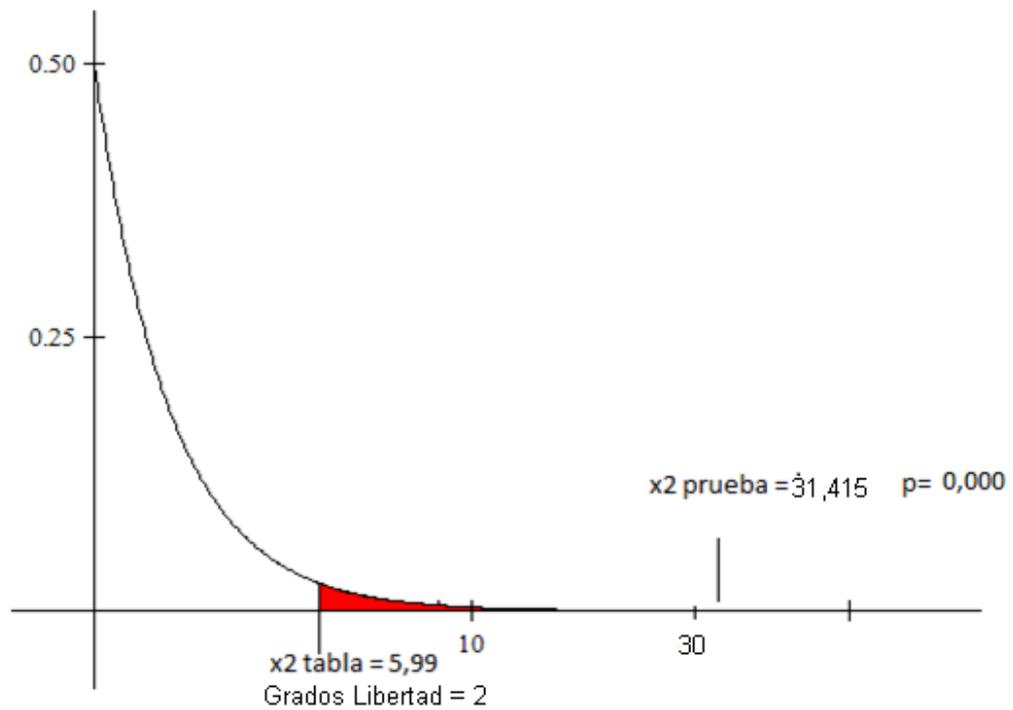


Figura 10 Valores críticos obtenidos de la prueba chi cuadrado (HG)

Fuente: Tabla 14

## **Regla de Decisión**

$H_0$  “No existe diferencia significativa entre las frecuencias observadas y esperadas ( $p > 0,05$ )”

$H_1$  “Existe diferencia significativa entre las frecuencias observadas y esperadas ( $p < 0,05$ )”

Conclusión.

Según la tabla y gráfico anterior, cuyo chi cuadrado= 31,415 tiene un p valor de 0,00 (área de rechazo), se comprueba que los niveles del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, se encuentran determinados por la percepción que se tiene y que las variaciones que encontramos (6,42,17) no se deben al azar. Por lo tanto, podemos concluir que, si existen diferencias significativas entre los niveles del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, caracterizándose el nivel Medio como la más predominante.

## **Hipótesis Específica 1**

$f(x) = f_0(x)$  No existe diferencia significativa entre los niveles del Agotamiento Emocional en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el 2019 (las frecuencias se distribuyen equitativamente).

$f(x) \neq f_0(x)$  Existe diferencia significativa entre los niveles del Agotamiento Emocional en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el 2019 (las distribuciones de frecuencias no se distribuyen equitativamente).

**Nivel de Significancia** 5% (0,05)

**Estadístico de prueba:** Prueba de Bondad de Ajuste (chi cuadrado)

La fórmula es la siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O<sub>i</sub> = frecuencia observada

E<sub>i</sub> = frecuencia esperada

Tabla 15 Valor de la prueba Chi cuadrado (He1)

	N observado	N esperada	Residuo
Bajo	21	21,7	-,7
Medio	33	21,7	11,3
Alto	11	21,7	-10,7
Total	65		
Chi-cuadrado(a)	11,200	Gl=2 p=0,004	

Fuente: Instrumento Aplicado

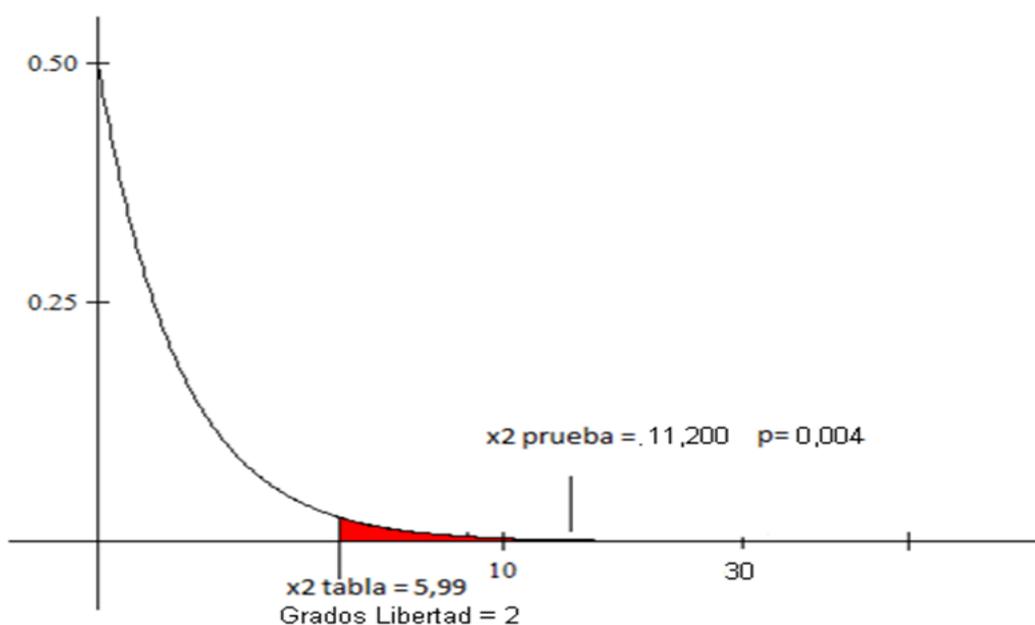


Figura 11 Valores críticos obtenidos de la prueba chi cuadrado (He1)

Fuente: Tabla 15

## **Regla de Decisión**

$H_0$  “No existe diferencia significativa entre las frecuencias observadas y esperadas ( $p > 0,05$ )”

$H_1$  “Existe diferencia significativa entre las frecuencias observadas y esperadas ( $p < 0,05$ )”

Conclusión.

Según la tabla y gráfico anterior, cuyo chi cuadrado= 11,200 tiene un p valor de 0,004 (área de rechazo), se comprueba que los niveles del Agotamiento emocional en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, se encuentran determinados por la percepción que se tiene y que las variaciones que encontramos (21,33,11) no se deben al azar. Por lo tanto, podemos concluir que, si existen diferencias significativas entre los niveles del Agotamiento emocional en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, caracterizándose el nivel Medio como la más predominante.

## **Hipótesis Específica 2**

$f(x) = f_0(x)$  No existe diferencia significativa entre los niveles de Despersonalización en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el 2019 (las frecuencias se distribuyen equitativamente).

$f(x) \neq f_0(x)$  Existe diferencia significativa entre los niveles de Despersonalización en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el 2019 (las distribuciones de frecuencias no se distribuyen equitativamente).

**Nivel de Significancia** 5% (0,05)

**Estadístico de prueba:** Prueba de Bondad de Ajuste (chi cuadrado)

La fórmula es la siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O<sub>i</sub> = frecuencia observada

E<sub>i</sub> = frecuencia esperada

Tabla 16. Valor de la prueba Chi cuadrado (He2)

	N observado	N esperada	Residuo
Bajo	20	21,7	-1,7
Medio	31	21,7	9,3
Alto	14	21,7	-7,7
Total	65		
Chi-cuadrado(a)	6,862	Gl=2	p=0,032

Fuente: Instrumento Aplicado

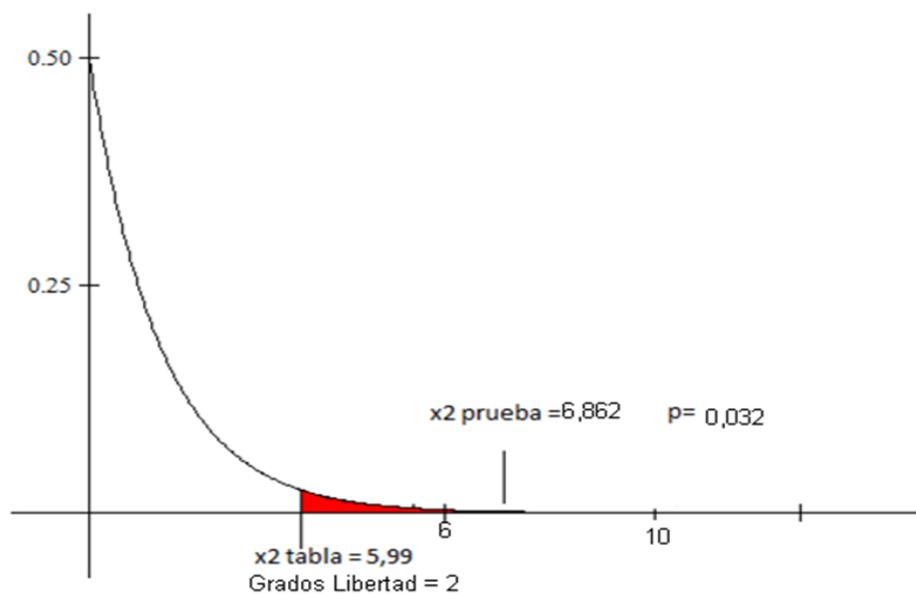


Figura 12  
Valores críticos obtenidos de la prueba

chi cuadrado (He2)

Fuente: Tabla 16

### **Regla de Decisión**

$H_0$  "No existe diferencia significativa entre las frecuencias observadas y esperadas ( $p > 0,05$ )

$H_1$  "Existe diferencia significativa entre las frecuencias observadas y esperadas ( $p < 0,05$ )

Conclusión.

Según la tabla y gráfico anterior, cuyo chi cuadrado= 6,862 tiene un p valor de 0,032 (área de rechazo), se comprueba que los niveles de Despersonalización en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, se encuentran determinados por la percepción que se tiene y que las variaciones que encontramos (20,31,14) no se deben al azar. Por lo tanto, podemos concluir que, si existen diferencias significativas entre los niveles de Despersonalización en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, caracterizándose el nivel Medio como la más predominante.

### **Hipótesis Específica 3**

$f(x) = f_0(x)$  No existe diferencia significativa entre los niveles de Realización Personal en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el 2019 (las frecuencias se distribuyen equitativamente).

$f(x) \neq f_0(x)$  Existe diferencia significativa entre los niveles de Realización Personal en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el 2019 (las distribuciones de frecuencias no se distribuyen equitativamente).

**Nivel de Significancia** 5% (0,05)

**Estadístico de prueba:** Prueba de Bondad de Ajuste (chi cuadrado)

La fórmula es la siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O<sub>i</sub> = frecuencia observada

E<sub>i</sub> = frecuencia esperada

Tabla 17. Valor de la prueba Chi cuadrado (H<sub>e3</sub>)

	N observado	N esperada	Residuo
Bajo	15	21,7	-6,7
Medio	42	21,7	20,3
Alto	8	21,7	-13,7
Total	65		
Chi-cuadrado(a)	29,754	Gl=2	p=0,000

Fuente: Instrumento Aplicado

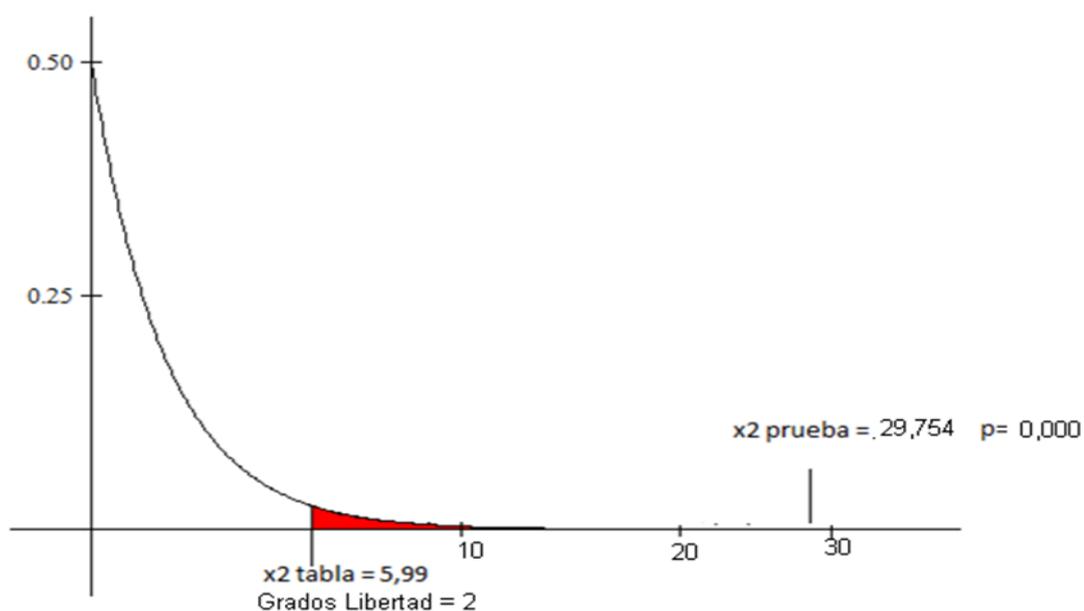


Figura 13 Valores críticos obtenidos de la prueba chi cuadrado (He3)

Fuente: Tabla 17

### **Regla de Decisión**

H<sub>0</sub> “No existe diferencia significativa entre las frecuencias observadas y esperadas (**p>0,05**)

H<sub>1</sub> “Existe diferencia significativa entre las frecuencias observadas y esperadas (**p<0,05**)

### **Conclusión.**

Según la tabla y gráfico anterior, cuyo chi cuadrado= 29,754 tiene un p valor de 0,000 (área de rechazo), se comprueba que los niveles de Realización Personal en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, se encuentran determinados por la percepción que se tiene y que las variaciones que encontramos (15,42,8) no se deben al azar. Por lo tanto, podemos concluir que, si existen diferencias significativas entre los niveles de Realización Personal en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, caracterizándose el nivel Medio como la más predominante.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

1. Existe un nivel medio del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, con un 64,6%, habiéndose encontrado diferencias significativas en sus 3 niveles (bajo, medio, alto), según la prueba de chi cuadrado de bondad de ajuste cuyo estadístico = 34,415, con p valor de 0,000.
2. Existe un nivel medio en la dimensión Agotamiento emocional en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, con un 50,8%, habiéndose encontrado diferencias significativas en sus 3 niveles (bajo, medio, alto), según la prueba de chi cuadrado de bondad de ajuste cuyo estadístico = 11,200, con p valor de 0,004.
3. Existe un nivel medio en la dimensión Despersonalización en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, con un 47,7%, habiéndose encontrado diferencias significativas en sus 3 niveles (bajo, medio, alto), según la prueba de chi cuadrado de bondad de ajuste cuyo estadístico = 6,862, con p valor de 0,032.
4. Existe un nivel medio en la dimensión Realización Personal en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019, con un 64,6%, habiéndose encontrado diferencias significativas en sus 3 niveles (bajo, medio, alto), según la prueba de chi cuadrado de bondad de ajuste cuyo estadístico = 29,754, con p valor de 0,000

## RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos en la presente investigación se hace necesario hacer las siguientes recomendaciones:

1. Dar a conocer a los jefes de servicio y superiores los resultados del presente estudio con la finalidad de que se tomen las medidas preventivas correspondientes de tal manera que se pueda cambiar o modificar los aspectos conductuales del personal de enfermería de la Central de esterilización.
2. Realizar estudios similares aumentando el número de la muestra involucrando otros servicios hospitalarios.
3. Implementar talleres y estrategias de intervención para prevenir el aumento del Síndrome de Burnout en el personal sanitario de estudio.
4. Con el fin de mejorar la relación entre compañeros de labores, fomentar paseos de confraternidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cristina Maslach y Susan Jackson, MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press. 1981.
2. Gamonal, Y. Et al. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en las áreas críticas. Rev. Enfermería Herediana 2008.
3. Mingote J.,y Pérez S., Estrés en la enfermería el cuidado del cuidador. Madrid: Díaz de Santos; 2012.
4. Organización Panamericana de la Salud. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú [internet]. Washington: OPS; 2012  
Recuperado de [http://www.renastonline.org/sites/default/files/archivos/recursos/HSS-Cond\\_Trab\\_RHS2012.pdf](http://www.renastonline.org/sites/default/files/archivos/recursos/HSS-Cond_Trab_RHS2012.pdf).
5. Portillo A. (2017). Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen. Lima – Perú.
6. Freire-Garabal, M. (2011). El estrés amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores. En J. Gómez (2011, 10 de agosto), Diario La Voz de Galicia. Recuperado de [http://www.lavozdegalicia.es/santiago/2011/08/10/0003\\_201108S1\\_0C3991.htm](http://www.lavozdegalicia.es/santiago/2011/08/10/0003_201108S1_0C3991.htm)
7. Garcia M y eat , El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud 2016, recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf> .
8. Paho.org[internet].Peru: Organización Panamericana de la Salud,Inc;c2019[actualizado 2019 agosto 30; citado 2019 agosto 30]. Disponible en <https://www.paho.org/per/>.
9. Del Cisne, M. Síndrome De Burnout en el Personal de Salud del Hospital Básico Civil De Limones [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Quito: Pontificia Universidad Católica; 2017.

10. Rodríguez, I. Síndrome Burnout en el personal de enfermería en el servicio de urgencias, [Trabajo de Fin de Grado, Escuela de Enfermería de Palencia “Dr. Dacio Crespo”]. Valladolid: Universidad de Valladolid; 2015. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/13311/1/TFG-L894.pdf>
11. Lozano E. Nivel de estrés laboral en tecnólogos médicos en radiología del servicio de emergencia de los hospitales Edgardo Rebagliati Martins, Alberto Sabogal Sologuren y Guillermo Almenara Irigoyen Lima - Perú, mayo – agosto 2016 [Tesis para obtener el título Profesional de Título Profesional de Licenciado en Tecnología Médica en el área de Radiología]. Lima: Universidad Mayor de San Marcos; 2017.
12. Rodriguez, S, Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La hoz 2017 [Tesis para obtener el título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar vallejo; 2017.
13. Trucios Q., Síndrome de Burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2016 [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería.]. Lima:Universidad Mayor de san marcos; 2017.
14. Ordinola H., Relación entre el nivel de estrés del Profesional de Enfermería y la atención al paciente hospitalizado del servicio de emergencia adultos del hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2016 [Tesis para optar la especialidad en Enfermería de Emergencia y Desastres].Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco; 2017.
15. Organización Mundial de la Salud. Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones de la Universidad de Nottingham.. La organización del trabajo y el estrés [Internet], 2004[citado 10 de abril del 2019]; Recuperado a partir de: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)

16. MINSA. Manual de desinfección e esterilización hospitalaria. Lima: MINSA; 2002 disponible en <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1444-2.pdf>.
17. Gonzales R. y De la Gandara J. El médico con Burnout. Madrid: Internacional Marketing & Communications S.A.; 2004.
18. Gil-Monte, P. Burnout síndrome [internet].2003[citado el 1 Set 2019];(19):2.Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>.
19. Martínez A. El Síndrome De Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión [Publicación periódica en línea] 2010. Setiembre. [citada: 2019 agosto 20]; 5 (112): [aproximadamente 80 pp.]. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
20. Ekesdent M. Burnouti and sleep. Estocolmo: Estocolmo, departamento of public health sciencies división of phychosocial factors and health; 2005.
21. Tonon G. Calidad de vida y desgase profesional. Buenos Aires: Bs. As; 2003.
22. Harrison W. A social competence model of burnout. New York: Farber, B. A; 1983.
23. Freudenberguer H. Staff Burnout. New York: Journal of social Issues;1974.
24. Maslach C. y Jackson S. Maslach. Burnout inventory. Manual Research Edition. University of California, California: Palo Alto ; 1986.
25. Redacción AC. Qué es el síndrome del "trabajador quemado" y cuáles son los síntomas que presenta. El Comercio (Perú). 30 Mayo 2019. Disponible en <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/sindrome-trabajador-quemado-son-sintomas-presenta-mexico-colombia-argentina-noticia-640147>
26. Hernández R., Fernández C. y Baptista M. Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill. México; 2014.

27. Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventory. Palo Alto: Consulting Psychology Press; 1981.
28. Maslach Burnout Inventory. 3a ed. The Scarecrow Press; 1996. p. 191-218. Gil-Monte PR. Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBIHSS) among Spanish professionals. Rev Saude Publica. 2005;39(1):1-8.
29. Anikó H., János, M. y Szilvia, Á. A hallgatói kiégés szindróma mérése. A maslach kiégés-teszt hallgatói változásának (MBI-SS) validálása hazai mintán. Mentálhigiéné És Pszichoszomatika; 2010
30. Gil-Monte, R. y Olivares V. Psychometric properties of the Spanish Burnout Inventory in Chilean professionals working to physical disabled people. Spanish Journal of Psychology; 2011.
31. Schaufeli, W., Enzmann, D. y Girault, N. Measurement of burnout: A review. Washington: Taylor & Francis. (1993).
32. Coker, A. y Omoluabi, P. Validation of maslach burnout inventory. IFE Psychologia; An International Journal; 2009.
33. Conte, J., Rigenbach, K., Moran, S. y Landy, F. Criterion-Validity Evidence or Time Urgency: Association with Burnout, Organisational Commitment and Job Involvement in Travel Agents. Applied HRM Research; 2001.
34. Aluja, A., Blanch, A. y Garcia, L. Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory in school teachers: A study of several proposals. European Journal of Psychological Assessment; 2005.
35. Delgado, A. El síndrome de burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. Revista de Investigación en Psicología UNMSM. 2003, 6 (2):26-46.
36. Maslach, C. y Jackson S., The Maslach Burnout Inventory Manual. Washington: Palo Alto; 1986.
37. Gil-Monte P. Maslach Burnout Inventory. Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBIHSS) among Spanish professionals. Rev Saude Publica. 2005.

38. Hwang, C. , Scherer, R. . y Ainina, M. Utilizing the Maslach Burnout Inventory in cross-cultural research. *International Journal of Management*; 2003. 20(1),3-10.
39. George, D., y Mallery P. *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update. Boston: Allyn & Bacon; 2003.

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumentos de Investigación

Estimado entrevistado, a continuación encontrará una serie de enunciados relacionados con su actividad profesional que ud. realiza. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente de la forma más veraz posible. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

#### II. DIMENSIONES E INDICADORES

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes, como si fuesen objetos impersonales							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente							
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13. Me siento frustrado por el trabajo							

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente							
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22. Me parece que los pacientes en mi trabajo, me culpan de algunos problemas.							

Fuente: Adaptado de cuestionario MBI de 1986

Base de datos

ca so	ti o	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B 0	B 1	B 2	B 2	B 2									
1	1	0	3	0	6	0	0	2	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	1	1	3	4	1	0
2	1	1	3	1	6	0	2	2	3	3	1	1	6	0	0	0	1	6	6	2	0	1	0	
3	1	0	2	1	1	1	2	6	3	6	3	0	2	0	1	0	0	6	6	6	0	2	0	
4	1	0	3	3	6	0	3	6	3	3	3	1	6	0	0	0	0	3	3	6	0	0	0	
5	1	3	1	1	5	1	1	5	1	5	5	0	4	2	0	0	0	3	4	4	0	4	0	
6	1	1	3	1	0	1	2	3	3	6	1	2	3	1	3	1	3	6	6	6	1	1	0	
7	1	1	3	1	2	0	2	3	3	6	2	4	5	1	2	0	1	4	6	6	1	2	0	
8	1	1	3	4	4	1	1	2	4	4	2	2	4	1	4	1	1	3	5	6	1	4	0	
9	1	1	5	0	6	0	1	6	1	6	0	1	6	0	0	2	1	6	6	6	1	1	3	
10	1	4	3	2	4	3	3	2	1	5	1	1	4	2	4	1	0	3	5	4	0	5	2	
11	1	2	4	1	4	3	3	4	0	4	0	0	4	1	4	2	4	6	4	2	1	3	3	
12	1	1	5	1	5	0	0	1	5	6	1	1	5	1	5	0	0	6	6	5	0	5	1	
13	1	4	0	3	5	2	0	5	4	3	1	2	5	4	1	3	3	3	3	6	0	3	0	
14	1	3	2	2	3	0	2	5	0	5	1	3	6	1	4	4	4	3	2	4	1	6	0	
15	1	0	1	1	2	1	3	2	1	4	2	1	3	3	3	1	4	6	6	5	4	4	4	
16	1	1	3	4	6	3	2	3	1	4	0	3	6	2	3	2	2	5	6	2	2	2	0	
17	1	2	3	3	4	0	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	3	6	6	4	3	5	2	
18	1	4	2	4	2	0	3	5	4	5	2	3	5	2	1	0	4	3	5	3	1	6	1	
19	1	2	2	2	6	2	3	5	2	5	1	2	5	2	1	3	3	3	3	5	4	4	1	
20	1	4	3	3	5	4	0	5	4	6	0	1	3	1	4	2	4	2	5	2	0	6	2	
21	1	2	1	2	6	4	3	4	3	5	2	2	6	2	0	1	2	2	5	4	4	6	0	
22	1	5	3	3	6	0	1	6	3	6	5	6	3	5	1	0	0	1	5	3	5	1	0	
23	1	1	6	5	0	0	1	5	6	5	0	0	6	0	5	0	0	6	6	6	6	4	0	
24	1	0	5	5	6	0	2	3	3	6	1	1	2	2	5	3	4	4	5	5	3	3	1	
25	1	0	6	0	6	0	1	6	6	1	3	6	5	0	6	6	5	6	6	6	6	6	1	
26	2	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	2	3	0	
27	2	1	2	1	0	0	2	0	3	0	2	2	2	1	3	2	1	1	0	1	0	2	0	
28	2	0	3	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	6	0	3	0	
29	2	0	3	3	1	0	0	6	1	1	0	1	1	3	1	0	1	1	1	1	1	3	1	
30	2	0	3	3	0	0	0	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	1	3	2	
31	2	1	5	1	0	0	0	3	1	5	1	1	1	1	1	1	0	4	4	6	1	1	0	

32	2	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
33	2	1	5	1	1	0	3	5	6	3	0	2	4	0	0	0	1	1	3	2	5	1	0
34	2	1	1	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	0	6	6	6	5	4	0	
35	2	1	5	1	5	0	3	6	5	3	0	0	3	0	1	0	1	1	1	6	5	1	0
36	2	1	2	0	1	0	2	2	2	6	0	0	4	1	3	0	5	4	5	3	2	5	1
37	2	0	6	0	0	0	3	6	0	3	0	2	6	0	0	2	0	6	6	6	0	2	2
38	2	0	5	0	5	0	2	3	2	3	1	6	6	1	0	2	0	6	3	6	2	3	1
39	2	4	5	1	3	2	2	2	2	5	0	2	1	2	1	2	5	3	4	3	5	2	2
40	2	5	6	5	3	0	4	6	5	0	0	0	1	2	3	6	1	6	1	1	2	1	0
41	2	0	6	1	5	0	5	6	2	6	0	0	5	0	0	0	0	6	6	6	6	0	0
42	2	0	5	1	6	0	5	3	6	1	1	4	5	0	0	0	3	4	6	4	5	2	0
43	2	1	3	2	6	1	1	6	2	4	1	2	5	1	1	6	1	6	1	6	1	3	1
44	2	3	3	0	3	0	2	4	4	5	3	1	6	1	3	2	2	3	2	5	3	3	3
45	2	1	3	2	6	1	4	2	0	4	2	0	6	4	2	4	1	4	6	4	2	4	0
46	2	4	3	2	2	0	4	3	2	6	2	1	6	4	0	2	3	3	4	3	0	5	3
47	2	2	2	3	6	1	2	2	3	5	2	2	5	1	2	1	1	6	4	2	4	4	2
48	2	3	3	1	2	2	3	5	4	4	0	3	6	0	4	0	2	5	5	4	1	4	2
49	2	2	2	2	4	2	3	5	3	3	0	2	3	3	1	1	2	2	6	6	3	5	4
50	2	2	0	0	4	2	4	4	4	5	4	1	5	4	3	1	1	5	3	4	4	4	0
51	2	0	1	3	6	0	3	5	2	5	1	2	5	4	1	0	2	5	3	5	3	6	3
52	2	0	6	6	6	0	0	6	6	6	0	0	6	0	0	0	6	6	6	3	3	0	
53	2	1	5	2	6	1	2	2	3	6	5	3	6	1	2	2	5	4	3	3	1	3	3
54	2	1	5	3	4	1	4	6	5	6	5	1	5	2	1	1	1	6	5	5	1	1	1
55	2	1	4	1	4	0	0	4	4	6	5	1	2	3	5	6	0	6	6	6	5	3	0
56	2	2	6	3	6	1	3	5	3	6	1	1	6	1	1	1	1	6	5	5	5	5	1
57	2	2	5	1	2	3	1	2	5	3	5	2	3	3	1	6	3	6	4	6	4	1	6
58	2	3	5	1	6	0	3	2	6	1	4	3	6	1	3	1	5	4	3	5	5	3	5
59	2	2	3	1	4	1	4	5	4	6	4	2	3	2	4	3	2	5	5	6	3	2	5
60	2	5	3	3	4	3	1	2	5	6	1	1	6	3	4	1	1	4	6	6	5	4	2
61	2	1	3	2	6	1	2	6	2	6	3	2	5	1	2	1	2	5	6	6	6	5	4
62	2	1	5	6	0	3	3	5	5	6	3	5	6	3	0	0	5	6	3	6	0	1	6
63	2	5	4	5	3	3	5	1	5	3	5	5	5	3	4	1	2	4	5	5	3	5	3
64	2	2	3	4	1	0	6	6	3	5	3	1	5	4	5	6	6	4	3	3	5	6	3
65	2	3	6	5	6	5	6	5	6	3	5	6	5	6	6	6	6	3	1	6	6	1	6

Tipo 1 = Lic. Enfermería    2= tec. enfermería

Calculo Alfa de Crombach.

Estadísticos descriptivos		
Numero de Ítems	N	Varianza
1	30	2,148
2	30	2,276
3	30	2,783
4	30	3,168
5	30	4,064
6	30	2,524
7	30	4,616
8	30	4,386
9	30	4,800
10	30	1,224
11	30	4,240
12	30	4,000
13	30	4,685
14	30	2,930
15	30	6,185
16	30	4,231
17	30	4,493
18	30	3,955
19	30	3,472
20	30	3,903
21	30	2,648
22	30	2,386
Suma Varianza		79,1195402
Varianza Total		435,085
alfa		0,84636365

Fuente: Spss v23

Evidencias de aplicación de instrumento

**PERSONAL DE ENFERMERÍA LICENCIADO.**



Foto 1. Aplicando el instrumento de recolección de datos a la Lic. de enfermería en el área de preparación de instrumental de sala de operaciones.

**PERSONAL DE ENFERMERÍA TÉCNICO.**



Foto 2. Encuestando al personal de enfermería técnico en el área de preparación de jebes para succión.



Foto 3. Técnica de enfermería llenando la encuesta en el área de despacho de entrega a los servicios material esterilizado.

Foto 4. Encuestando a la Téc. de enfermería del área de preparación de todos los materiales de hospitalización consultorios emergencias y ucis.





Foto 5. Encuestando al Téc. de enfermería del área de esterilización para ser entregado a sus respectivos servicios.

## Anexo 2. Ficha de validación Juicio de Expertos.

Validez de contenido del instrumento MBI realizado por Fernández.

Ítem	V Aiken
1	1,00 *
2	1,00 *
3	1,00 *
4	0,89 *
5	0,89 *
6	0,89 *
7	0,89 *
8	0,89 *
9	0,89 *
10	0,89 *
11	0,89 *
12	0,89 *
13	0,89 *
14	0,89 *
15	0,89 *
16	1,00 *
17	0,89 *
18	0,89 *
19	0,89 *
20	0,89 *
21	0,89 *
22	1,00 *

\* p < ,05 Jueces =9

Según los resultados de la aplicación del coeficiente V de Aiken, >0,80 indican que existe una fuerte concordancia entre los 9 jueces que evalúan la validez del instrumento MBI.

Validez de contenido del instrumento MBI realizado por Llaja, V., Sarria C., García, P. en el 2007.

Nivel Académico	Cantidad de Ítems	¿Qué Ítems?	Otras Observaciones
Licenciado	1	8	Mejorar la semántica de los ítems señalados.
Doctor en Psicología	4	7-12-13-8	Mejorar la presentación de datos personales y estudios alcanzados.
Maestro	1	8-193-195	-
Maestro	1	8	-
Maestro	1	8	Sólo uno.
Licenciada	1	8	Reajustar escala de frecuencia de los sentimientos.
Licenciada	1	8	Buena Prueba
Maestro	1	8	Cambiar quemado por agotado.
Maestro	-	-	-
Maestro	1	8	-
Maestro	1	8	Sólo uno.
Licenciada	2	6-16	Mejorar la redacción de tal forma que exprese un sentimiento.
Maestro	1	8	Cambiar sólo uno.
Licenciada	1	8	Está mejor.
Licenciada	1	8	-

La validez ejecutada por Llaja, Sarria y García con 15 jueces expertos, demuestran que el instrumento no tiene que tener modificaciones sustanciales sólo en el ítem 8 que es cambiar la palabra quemado por agotado.

### Anexo 3 Matriz de Consistencia

TITULO : NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE ESTERILIZACION DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS DE LIMA, EN EL 2019					
Autor: SUSANA NORMA VILLEGAS LEÓN					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<b>Problema General:</b> ¿Existe Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019?	<b>Objetivo general:</b> Determinar cómo es el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019	<b>Hipótesis general:</b> <b>Hipótesis</b> Existe un nivel medio del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.	<b>Variable : Síndrome de Burnout</b>	<b>TIPO:</b> Investigación aplicada	<b>POBLACIÓN:</b> Personal de enfermería del servicio de esterilización en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima
			<b>Dimensiones</b>		
			Agotamiento Emocional.  Despersonalización.  Realización Personal		
<b>Hipótesis</b>				<b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo,	
				<b>DISEÑO :</b>	

<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>PE1.</b></p> <p>¿Existe Agotamiento Emocional en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019?</p> <p><b>PE2</b></p> <p>¿Existe Despersonalización en el personal de enfermería del Servicio de</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>OE1.</b></p> <p>Determinar cómo es el nivel de Agotamiento Emocional en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.</p> <p><b>OE2.</b></p> <p>Determinar cómo es el nivel de Despersonalización en el personal de enfermería del</p>	<p><b>específicas:</b></p> <p><b>HE1.</b></p> <p>Existe un nivel medio del Agotamiento Emocional en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.</p> <p><b>HE2.</b></p> <p>Existe un nivel medio de Despersonalización como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del</p>		<p>Descriptivo</p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p><b>TECNICA :</b></p> <p>V1. Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>:</p> <p>V1. Cuestionario.</p>	<p>en el 2019, con 65 integrantes</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>Se consideró a toda la población 65 integrantes</p>
---	--	--	--	--	---

<p>Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el 2019?</p> <p><b>PE3.</b></p> <p>¿ Existe falta Realización Personal en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019?</p>	<p>Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el primer trimestre del 2019, en el 2019</p> <p><b>OE3</b></p> <p>Determinar cómo es el nivel de Realización Personal en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019.</p>	<p>Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima en el 2019, en el primer trimestre del 2019.</p> <p><b>HE3.</b></p> <p>3. Existe un nivel medio de Realización Personal en el personal de enfermería del Servicio de Esterilización del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima, en el 2019</p>			
--	---	--	--	--	--

## Anexo 4. Informe de Turnitin al 28% de similitud

### NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS DE LIMA, EN EL 2019

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>7%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uigv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to CONACYT</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>cybertesis.unmsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Excluir citas      Apagado      Excluir coincidencias < 1%  
Excluir bibliografía      Activo