



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

**Síndrome de Burnout y factores asociados entre el personal de
enfermería de un Hospital de Lima Norte - 2023**

PRESENTADO POR

Molina Escalante, Luz Emely

Tapia Cruz, Claudia Victoria

ASESOR

Eguia Elias, César Augusto

Lima, Perú, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD ANTIPLAGIO TURNITIN

Mediante la presente, Nosotras:

1. Molina Escalante, Luz Emely; identificada con DNI 72190653
2. Tapia Cruz, Claudia Victoria; identificada con DNI 72861557

Somos egresadas de la Escuela Profesional de Enfermería del año 2018 – 2023, y habiendo realizado la ¹ Tesis para optar el Título Profesional de ² Licenciado en Enfermería, se deja constancia que el trabajo de investigación fue sometido a la evaluación del Sistema Antiplagio Turnitin el 04 de octubre de 2024, el cual ha generado el siguiente porcentaje de similitud de ³: 21 % (veintiuno por ciento)

En señal de conformidad con lo declarado, firmo el presente documento a los 04 días del mes de octubre del año 2024.



Molina Escalante Luz Emely; Egresado 1
DNI N° 72190653



Tapia Cruz Claudia Victoria; Egresado 2
DNI N° 72861557



Mg. Mg. César Augusto Eguía Elias
Nombre del Asesor(a)
DNI 07512106

¹ Especificar qué tipo de trabajo es: tesis (para optar el título), artículo (para optar el bachiller), etc.

² Indicar el título o grado académico: Licenciado o Bachiller en Enfermería.

³ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1%

Dedicatoria

A Dios, por la fortaleza y sabiduría para afrontar distintos obstáculos.

Este trabajo fue realizado en memoria de mi madre, a quien estoy profundamente agradecida por su apoyo constante, guiar mi camino y cuidarme desde donde ella está con el amor que siempre me brindó.

Agradecimiento

A Dios, por la sabiduría y paciencia que nos brinda para seguir con nuestras metas.

A mis padres, por la confianza, esfuerzo y las enseñanzas que me brindaron a lo largo de mi carrera para no darme por vencida y cumplir mi meta de ser una profesional.

A nuestros docentes, por su enseñanza y su paciencia que nos brindaron a lo largo de nuestra carrera profesional.

A nuestro asesor, por guiarnos para culminar nuestra tesis.

Índice general

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice general	4
Índice de tabla	6
Índice de anexos	7
Resumen	8
Abstract	9
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Magnitud del problema	10
1.2. Estudio de antecedentes	13
1.3. Revisión de literatura	15
1.3.1. Síndrome de burnout	15
1.3.2. Factores asociados	16
1.4. Objetivos, hipótesis y justificación	18
1.4.1 Objetivos	18
1.4.2 Hipótesis	19
1.4.3. Justificación e importancia	19
II. MATERIALES Y MÉTODOS	20
2.1. Enfoque y diseño	20
2.2. Población, muestra y muestreo	20
2.3. Variable de estudio	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
2.4.1 Técnica de recolección de datos	21
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos	21
2.4.3 Validez y confiabilidad de sus instrumentos de recolección de datos	22
2.5. Procedimiento para recolección de datos	23
2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos	23
2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos	24
2.6. Análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	31
4.1. Discusión	31
4.2. Conclusiones	34

4.3. Recomendaciones	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	46

Índice de tabla

Tabla 1. Relación entre el Síndrome de Burnout y la edad en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.....	26
Tabla 2. Relación entre el Síndrome de Burnout y sexo del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.....	26
Tabla 3. Relación entre el Síndrome de Burnout y estado civil del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.....	27
Tabla 4. Relación entre el Síndrome de Burnout y condición laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.....	27
Tabla 5. Relación entre el Síndrome de Burnout y número de empleos del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.....	28
Tabla 6. Relación entre el Síndrome de Burnout y actividad que realiza el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.....	29
Tabla 7. Nivel del Síndrome de Burnout en su dimensión “agotamiento emocional” del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.....	29
Tabla 8. Nivel del Síndrome de Burnout en su dimensión “despersonalización” del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.....	30
Tabla 9. Nivel del Síndrome de Burnout en su dimensión “realización personal” del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2024.....	30

Índice de anexos

Anexo A. Matriz de consistencia interna.....	47
Anexo B. Operacionalización de la variables o constructos.....	48
Anexo C. Instrumentos de recolección de datos	50
Anexo D. Consentimiento informado/Asentimiento informado	53
Anexo E. Acta del Comité de Ética	54
Anexo F. Evidencias de trabajo de campo.....	55
Anexo G. Informe de Originalidad (Turnitin).....	56
Anexo H. Informe de Corrección de Estilo.....	58
Anexo I. Informe de Diagnóstico Ortográfico	59
Anexo J. Informe de Conformidad Para Sustentación.....	60

Resumen

Objetivo: Establecer la relación entre Síndrome de Burnout y factores asociados en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

Materiales y métodos: El estudio tiene enfoque cuantitativo y es de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. La población que participó fue de 35 enfermeros de un hospital de Lima Norte. El instrumento que se empleó para la recolección de datos es el Inventario de síndrome de burnout (IMB). Se usó una ficha para identificar los factores asociados.

Resultado: Se encontró asociación entre Burnout y condición laboral en el personal de enfermería. Según dimensiones en cansancio emocional prevaleció el valor alto con 45,7%; en despersonalización prevaleció el valor alto 51,4%; en realización personal prevaleció el valor bajo 94,3%.

Conclusiones: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la condición laboral. La mayoría del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte presentó nivel alto en la dimensión despersonalización.

Palabras claves: Enfermería, Síndrome de Burnout, salud mental, agotamiento laboral

Abstract

Objective: Establish the relationship between Burnout Syndrome and associated factors in the nursing staff of a hospital in Lima Norte - 2023.

Materials and methods: The study has a quantitative approach and is a cross-sectional correlational descriptive type. The population that participated was 35 nurses from a hospital in Lima Norte. The instrument used to collect data is the Burnout Syndrome Inventory (BMI). A sheet was used to identify the associated factors.

Result: An association was found between Burnout and work condition in nursing staff. According to dimensions in emotional fatigue, the high value prevailed with 45.7%; in depersonalization the high value prevailed 51.4%; In personal achievement, the low value of 94.3% prevailed.

Conclusions: There is a relationship between Burnout Syndrome and work condition. The majority of the nursing staff at a hospital in Northern Lima presented a high level in the depersonalization dimension.

Keywords: Nursing, Burnout Syndrome, mental health, work exhaustion.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Magnitud del problema

El agotamiento profesional o Síndrome de Burnout es una afección caracterizada por el estrés laboral crónico, la deshumanización y la disminución de la realización personal, reconoció en el año 2000 al síndrome de burnout (SB) como un riesgo para la salud laboral, debido a su impacto negativo en la calidad de vida y la salud mental de los trabajadores por lo tanto ha sido oficialmente reconocida como una enfermedad ocupacional por la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde el año 2022 (1). Esta realidad ha puesto de manifiesto una crisis latente en el sector de la enfermería, donde los altos niveles de estrés, el agotamiento emocional y la despersonalización ya eran evidentes incluso antes de la pandemia, convirtiendo al burnout en un problema de salud pública de gran relevancia (2).

El síndrome de burnout se manifiesta con síntomas como fatiga, frustración, dolores físicos, irritabilidad y aislamiento. Los profesionales afectados suelen mostrar indiferencia hacia pacientes y compañeros, agravado por largas jornadas, alta exigencia y dependencia jerárquica. Para prevenirlo, es crucial respetar los descansos, establecer límites, fomentar la colaboración y el empoderamiento, y promover actividades de relajación fuera del trabajo (3).

La creciente presión laboral y las exigencias profesionales desmedidas desencadenaron un aumento exponencial del síndrome de burnout en el personal sanitario, esta situación no sólo se basa en la motivación de los profesionales, sino que también compromete seriamente la calidad de la atención brindada a los pacientes: por ello diversos factores como la atención a pacientes críticos, la falta de apoyo institucional, la insatisfacción laboral y la exposición constante a situaciones de alta tensión contribuyen a este problema, especialmente en áreas como cuidados intensivos y urgencias (4).

Fomentar un ambiente laboral positivo y saludable es esencial para mitigar el estrés inherente a la profesión de enfermería, por ello la universidad de Sonora evaluó en un hospital público del estado de Sonora en México, el desempeño de los profesionales no solo garantizando una atención de calidad a los pacientes,

sino que también contribuyó al bienestar del personal, quienes son actores clave en la promoción de la salud (5).

Se encontró un estudio longitudinal desarrollado en los Estados Unidos por la Academia Nacional de Medicina, en las enfermeras de atención directa en tres hospitales, evaluándose en dos ocasiones con un año de diferencia. Un total de 1 688 enfermeras completaron 3 135 encuestas. Los resultados revelaron que el 54% de las participantes presentaban niveles moderados de agotamiento. Además, se demuestra un incremento del 10% en el agotamiento emocional y del 19% en el cinismo a lo largo del tiempo, este desgaste profesional tuvo un impacto significativo en la rotación de personal, aumentando un 12% la probabilidad de que una enfermera abandonara la organización por cada punto adicional en la escala de agotamiento emocional, sin embargo, no se encontró asociación entre el agotamiento y la rotación interna (6).

En un estudio sistemático llevado a cabo en febrero de 2018 en Oxford, se identificaron y analizaron 38 artículos que cumplían criterios rigurosos de calidad metodológica en el cual los participantes de las investigaciones incluidos fueron estudiantes y los resultados se clasificaron según su nivel de evidencia y grado de recomendación, los hallazgos revelaron una prevalencia significativa de agotamiento emocional (31%), despersonalización (24%) y baja realización personal (38%) entre los estudiantes, los factores psicológicos y la experiencia profesional emergieron como variables asociadas al burnout (7).

Por otro lado, también se ha identificado factores sociales como el agotamiento en equipo, la inquietud de no brindar una atención completa, falta de información y comunicación actualizada. (8)

El agotamiento laboral se ha convertido en un problema recurrente en el sistema de salud nacional, tanto antes, como durante la pandemia; en relación con esta problemática se realizaron diversos estudios en instituciones como el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en 2017 que revelaron que más de la mitad de las enfermeras sufrían de burnout, evidenciando altos niveles de estrés. De igual manera, aunque en menor medida, el Hospital Nacional Sergio E. Bernales también reportó una alta prevalencia de este síndrome, lo que resalta la necesidad

de implementar medidas para proteger el bienestar del personal de enfermería (9).

Diversas investigaciones peruanas, han puesto de manifiesto un problema creciente en el ámbito de la salud: el agotamiento en el personal de enfermería. Estudios recientes revelan que un porcentaje significativo de estos profesionales experimenta niveles moderados de agotamiento, manifestándose en síntomas como desánimo, apatía y despersonalización. Factores como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y la exposición a situaciones de alto estrés contribuyen significativamente al desarrollo de este síndrome, subrayando la urgencia de implementar estrategias para mejorar el bienestar y la resiliencia del personal sanitario (10) (11).

Entre los factores de riesgo que fomentan la entidad, se encuentran: factores psicosociales que son aquellas características de las condiciones de trabajo, pero sobre todo de su organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también se les denomina estrés. Estos factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo, mientras que el estrés es el precursor del efecto. Para muchos estar estresado puede ser una situación habitual, el estrés es un fenómeno psicológico que afecta la salud mental y calidad de vida de las personas (12).

En un estudio denominado, modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud desarrollado en el personal de enfermería en Trujillo nos menciona que en su estudio se encontraron factores sociales asociados al agotamiento emocional como estado civil, ingreso familiar, la edad y el número de hijos; a la despersonalización el sexo, la profesión, edad y número de hijos y a la realización personal se asoció solo la edad (13). Por ello se puede describir que en ciertos estudios y se encuentra relación y si influye como factores de asociación para este síndrome.

El desgaste profesional, es un problema complejo influenciado por múltiples factores. A nivel profesional, la sobrecarga laboral y la presión constante son desencadenantes comunes. Características sociodemográficas como el género

femenino y la multiplicidad de roles incrementan la vulnerabilidad. A nivel institucional, condiciones laborales precarias, bajos salarios y falta de recursos agravan la situación. El entorno laboral, especialmente en áreas de alta demanda como las unidades de cuidados intensivos, también contribuye al desarrollo del síndrome. Las consecuencias del burnout son multidimensionales, afectando no solo al individuo con problemas físicos y psicológicos, sino también a las instituciones disminución de la calidad de la atención y a los pacientes recibiendo cuidados inadecuados. (14). Otros factores de la profesión de enfermería se encuentran la posibilidad de cometer errores, la dificultad para tomar decisiones y la presencia de un liderazgo autoritario.

Las consecuencias del síndrome de burnout se extienden más allá del individuo, afectando a la institución y a los pacientes. Los profesionales de la salud que lo padecen experimentan problemas de salud mental y física, lo que a su vez compromete la calidad de la atención y genera un impacto negativo en la salud pública. Este síndrome se erige como un problema social que debe ser abordado de manera integral (15).

1.2. Estudio de antecedentes

Antecedentes internacionales

Rendón *et al.* (16), en su estudio desarrollado en México en 2020; describe que el 82.2% del personal de enfermería presenta nivel medio de burnout, y en sus dimensiones de agotamiento emocional el 62.2% del personal presenta nivel bajo, en despersonalización indica nivel bajo en el 57.8% del personal y en realización personal se encontró que el 40% tiene un bajo nivel. En las características sociológicas hubo relación con carga laboral ($p=0,001$).

Baird *et al.* (17), desarrollo un estudio en Manabí, obteniendo los siguientes resultados; agotamiento emocional, el 65% de la población presentó un nivel bajo, el 20% medio y el 15% alto; de los cuales la mayoría era del sexo femenino con una antigüedad laboral de menos de 10 años, 84% con edad entre 20 a 34 años de edad bajo contrato ocasional que pertenecen al área de emergencia; el 66% con un estado civil soltero y 50% no tener hijos. El 15% de la población estudiada mostró un nivel alto lo cual está vinculada a una vida agobiada debido a las

elevadas exigencias laborales, por lo que es predominante en los empleados del sector de emergencia vinculados a personal médico y de enfermería.

Condori *et al.* (18), efectuaron un estudio en Bolivia. El 66.3 % del sexo femenino, 69.5 % tenían entre 25 a 35 años de edad, 67.1 % contaban con contratos temporales, 61.8 % tenía de 1 a 5 años de experiencia profesional, 58.2 y 79.1 % atendían a >4 paciente por turno. Presentaron un nivel medio de SB. 67.7 y 35.2 % médico y enfermería respectivamente con experiencia de 1 a 5 años presentaron una prevalencia media de SB. El 90.1 % de enfermeros presentaron un nivel de SB de moderado a severo.

Antecedentes nacionales

León (19), en su estudio desarrollado en Trujillo, indica que el mayor porcentaje (73,8%) de enfermeras, no presentó Síndrome de Burnout; según el personal de enfermería, la mayoría fue de sexo femenino (96,9%), se encontraron dentro del grupo de 30-59 años de edad (78,7%), fueron solteros (52,5%), contaron con 16 a más años de experiencia (41,2%), no tuvieron hijos (58,1%), realizaban guardia diurna (95,6%), así como nocturna (95%), ningún factor estuvo asociado a la prevalencia de Síndrome de Burnout,

Chuquiyuri *et al.* (20), en el 2022, evaluó el nivel de cansancio en 130 enfermeras de un hospital de Lima Norte. Los resultados revelaron que la gran mayoría de las profesionales de enfermería 96,8% de profesionales presentaron el síndrome de burnout en un nivel medio, 2,3% en un nivel bajo y 0,8% en un nivel alto; en la dimensión agotamiento emocional, se encontró que el 84,6% de profesionales presentaron el síndrome de burnout en un nivel medio, el 8,5% en un nivel alto y el 6,9% en un nivel bajo, en la dimensión despersonalización, el 66,2% de profesionales presentaron el síndrome de burnout en un nivel medio, el 18,5% en un nivel bajo y el 15,4% en un nivel alto; en la dimensión realización el personal evidencio que el 83,8% de profesionales presentaron el síndrome de burnout en un nivel medio, el 8,5% en un nivel bajo y el 7,7% en un nivel alto.

Cornejo (21), en su estudio desarrollado al personal de enfermería en la Fuerza Aérea del Perú, el síndrome de burnout se evidenció el predominio del nivel bajo con 92% (n=47), luego del nivel medio con 6% (n=2) y alto 2% (n=1). En el análisis

por dimensiones, en la despersonalización sobresalió el nivel bajo con 96% (n=48); en el agotamiento emocional predominó el nivel bajo con 84% (n=42) y finalmente, en la dimensión falta de realización personal predominó el nivel alto con el 54% (n=27). Estos resultados sugieren que, a pesar de los bajos niveles generales de burnout, algunos profesionales experimentaron una sensación de insatisfacción en su trabajo.

Chavarría et al.(22), en su investigación,—no hallaron una relación significativa entre el desgaste laboral y variables como el sexo, estado civil o tipo de contrato de los participantes, sin embargo, sí identificaron una asociación entre el nivel de burnout y la cantidad de tareas realizadas, los resultados mostraron que el 88% de los participantes experimentaron algún grado de desgaste, con valores medios de 77,3% en agotamiento emocional, 74% en despersonalización y 77% en falta de realización personal.

Salinas (23), en su estudio del Hospital Sergio E. Bernales, es nivel medio el 60% presenta nivel medio del síndrome de Burnout, el 22%, bajo y un 18%, alto. En cuanto a las dimensiones, en agotamiento emocional el 21% nivel bajo, el 67% medio y el 12% nivel alto, asimismo en la despersonalización el 18% nivel bajo el 51% nivel medio y un 31% nivel alto y en la realización personal el 15% nivel bajo el 57% medio y un 28% nivel alto. Esto significa que pueden manifestar síntomas como irritabilidad, ansiedad, depresión y apatía; todo esto puede afectar la salud física y mental del especialista.

1.3. Revisión de literatura

1.3.1. Síndrome de burnout

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció en el año 2000 al Síndrome de Burnout como un padecimiento caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, como un problema de salud pública. Este síndrome no solo afecta la salud mental y la calidad de vida de quienes lo padecen, sino que también impacta negativamente en el desempeño laboral, generando una disminución en la productividad y un aumento del ausentismo (24).

Dimensiones del síndrome de burnout

Los instrumentos para evaluar el burnout se centran en tres aspectos fundamentales:

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional (AE), piedra angular del síndrome de burnout, se caracteriza por una profunda fatiga física y mental, que se traduce en un vaciamiento completo de las reservas energéticas. Esta condición se manifiesta a través de una disminución significativa de los recursos emocionales, lo que impide al individuo seguir aportando en su entorno y se acompaña de diversos síntomas físicos y psicológicos (25).

Despersonalización

La discrepancia entre los ideales profesionales y la realidad de un sistema corrupto e impersonal genera un fuerte impacto en los trabajadores. Este choque cultural puede llevar a una deshumanización del servicio, adopción de expectativas poco realistas y a un nivel de estrés considerable, producto de la distancia entre lo esperado y lo obtenido (26).

Realización personal

La autorrealización es un proceso continuo de crecimiento personal que implica superar obstáculos y alcanzar un estado de plenitud y autonomía. Quienes logran la autorrealización, experimentan un profundo sentido de propósito y valoran los aprendizajes adquiridos a lo largo de su vida. Para alcanzar este estado es fundamental encontrar un equilibrio entre las diferentes facetas de la vida, como la profesional y la personal (27).

1.3.2. Factores asociados

Edad: La transición de las expectativas idealizadas de la formación académica a la realidad del trabajo diario hace que los profesionales noveles sean especialmente vulnerables al síndrome de burnout, durante esta etapa, la discrepancia entre las recompensas percibidas y las esperadas, tanto a nivel

personal como profesional, pueden generar una mayor incidencia de agotamiento (28).

Sexo: Se refiere al conjunto de características físicas y funcionales inherentes a cada individuo, determinadas por factores biológicos como los cromosomas sexuales, las hormonas y los órganos reproductores, estas diferencias biológicas subyacen a los roles reproductivos de varones y mujeres (29).

Estado civil: El personal de enfermería tiene derechos y obligaciones civiles, especialmente en cuanto a su situación de soltería, viudez, matrimonio y enfermedad (20).

Condición laboral: La elevada incidencia del síndrome de burnout entre los profesionales de la salud puede atribuirse a la confluencia de diversos factores laborales que generan un estrés crónico. La inestabilidad laboral, la sensación de falta de control sobre el trabajo y el temor al desempleo son algunos de los elementos que contribuyen a este desgaste profesional (31).

Número de empleos: Trabajos adicionales en otras instituciones al momento de la encuesta o trabajos simultáneos (32).

Actividad que realiza:

Se refiere a las actividades y tareas que realiza una persona a lo largo del día, como trabajar, estudiar y trabajar (33).

1.3.3. Teoría de enfermería

Gracias a su profundo conocimiento de las dinámicas del paciente, el enfermero es un profesional multifacético, capaz de acompañar a los individuos en los procesos de salud, recuperación y enfermedad. El modelo de adaptación de Callista Roy, que postula que las respuestas adaptativas favorecen la integridad del ser humano brinda un marco teórico sólido para comprender el papel del enfermero en la promoción del bienestar y la reducción del estrés (34). Este modelo es la interacción dinámica entre la persona y su entorno. Las personas buscan activamente estímulos en su ambiente y responden a ellos de manera única. Esta respuesta, o adaptación, puede ser efectiva o no, dependiendo de varios factores. La enfermería, desde esta perspectiva, busca potenciar la

capacidad de las personas para adaptarse a los cambios y mantener su salud integral.

1.4. Objetivos, hipótesis y justificación

1.4.1 Objetivos

Objetivo general

Determinar el Síndrome de Burnout y los factores asociados entre el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte

Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y sexo en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.
- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y estado civil en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.
- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y condición laboral en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.
- Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y número de empleos en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.
- Identificar el nivel de Síndrome de burnout en la actividad que realiza en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte - 2023
- Identificar el nivel del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.
- Identificar el nivel del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.
- Identificar el nivel del Síndrome de Burnout en su dimensión “realización personal” del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

1.4.2 Hipótesis

Existe relación entre el Síndrome de Burnout y los factores asociados en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

No existe relación entre el Síndrome de Burnout y los factores asociados en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

1.4.3. Justificación e importancia

Los enfermeros presentan un arduo trabajo ya que son los encargados de salvaguardar la salud de los pacientes, ello puede afectar su salud mental, principalmente en sus emociones; a lo largo del trayecto universitario se ha convivido constantemente con el personal de salud, por ende, se ha observado el trabajo con presión constante, exponiéndose a circunstancias emocionales y físicas.

Este estudio resulta fundamental para comprender los factores que contribuyen al desgaste profesional en el personal de enfermería, un colectivo esencial para la calidad de atención al paciente. Los hallazgos de esta investigación servirán como base para el desarrollo de intervenciones dirigidas a mejorar el bienestar laboral de los enfermeros y, en última instancia, la calidad de la atención sanitaria.

Los resultados de esta investigación serán comunicados a los directivos del hospital, con el objetivo de que implementen estrategias y programas que contribuyan a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería, por ende, prevenir el síndrome de burnout. La rigurosidad metodológica empleada, basada en instrumentos de medición validados, garantiza la confiabilidad de los hallazgos.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Enfoque y diseño

Este estudio es de enfoque cuantitativo por que los datos se obtienen de forma numérica, el diseño metodológica es de tipo descriptivo comparativo por que describe el Síndrome de Burnout del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte y identifica los factores asociados se enfoca en identificar las características esenciales de individuos, grupos o fenómenos, evaluando múltiples aspectos o dimensiones (35). Método comparativo por que se realizó una comparación entre dos o más elementos que se obtuvo en las encuestas (36), y es transversal, porque la variable se midió en un tiempo y lugar determinado (37).

2.2. Población, muestra y muestreo

El estudio se realizó con la totalidad de los 35 licenciados de enfermería que laboran en las áreas de emergencia, consultorio, hospitalización, neonatología y cirugía del Hospital Municipal de Los Olivos. La información sobre el personal fue suministrada por el departamento de recursos humanos.

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería asignado a diversas unidades de atención del Hospital Municipal de Los Olivos.
- Personal de enfermería con una antigüedad de 5 años de servicio

Criterios de exclusión:

Se excluirá a los estudiantes practicantes e internos de enfermería también a enfermeras que se encuentren con licencia por diversas causas.

2.3. Variable de estudio

El Síndrome de Burnout como variable cualitativa medida a través de escalas de Likert, constituirá el foco central de este estudio y los factores asociados.

Variable 1: Síndrome de burnout

Definición conceptual

El síndrome de agotamiento, también conocido como sobrecarga laboral, como un riesgo laboral que tiene un impacto psicosocial y psicológico desarrollando de manera progresiva afectando la relación paciente enfermero (38).

Definición operacional

Es el nivel de sobrecarga laboral que tiene un impacto psicológico en el personal de enfermería del Hospital de Los Olivos cuyas dimensiones son agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, medido a través del inventario de Maslach Burnout Inventory.

Variable 2: Factores asociados a Burnout

Definición conceptual

Se refieren a cualidades individuales que aumentan el riesgo de experimentar desgaste profesional (39).

Definición operacional

Es las características propias de los enfermeros participantes de un hospital de Lima Norte y están comprendidas por la edad, sexo, estado civil, condición laboral, número de empleos y actividad que realiza, lo cual se empleara en una ficha de datos para verificar la relación con el síndrome.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnica de recolección de datos

Para recolectar datos precisos y confiables sobre el nivel de agotamiento profesional, se empleó el Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI).

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Para evaluar el síndrome de burnout, se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Este instrumento permite medir las tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional (fatiga y falta de energía), despersonalización (actitudes cínicas y distanciamiento) y realización personal (sentimiento de competencia). El

MBI consta de 22 ítems con una escala de Likert. Según los puntajes obtenidos, se clasificó el burnout en tres categorías: alto (89-132 puntos), medio (45-88 puntos) y bajo (0-44 puntos).

Dimensión

Agotamiento emocional: Los puntajes obtenidos se clasifican en tres categorías que reflejan la gravedad del burnout: bajo (0-18), medio (19-26) y alto (27-54).

Despersonalización: Bajo (0-5), medio (6-9), alto (10-30). Indica el grado de cinismo y distanciamiento hacia el trabajo.

Realización personal: Los puntajes obtenidos se clasifican en tres categorías que reflejan la sensación de competencia y éxito en el trabajo: bajo (0-33), medio (34-39) y alto (40-48).

Para determinar el nivel de burnout, se utilizaron los puntajes totales obtenidos en el Maslach Burnout Inventory (MBI). Estos puntajes se clasificaron en tres categorías: bajo (0-47), medio (48-66) y alto (67-132). Es fundamental resaltar que esta clasificación es una referencia inicial y su interpretación debe complementarse con un análisis cualitativo de las respuestas y el contexto individual de cada participante.

2.4.3 Validez y confiabilidad de sus instrumentos de recolección de datos

El Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) se ha consolidado a lo largo de más de dos décadas como el instrumento de referencia para evaluar el burnout en profesionales sanitarios, especialmente en enfermería. Desarrollado por Maslach y Jackson, este cuestionario ha demostrado ser una herramienta sólida y precisa para medir las tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Su amplia utilización a nivel internacional ha contribuido significativamente al avance de la investigación sobre el burnout y al desarrollo de intervenciones efectivas.

Para garantizar la calidad psicométrica del MBI-HSS, se llevaron a cabo análisis estadísticos que confirmaron tanto su fiabilidad como su validez. Los resultados indicaron que las preguntas del cuestionario están estrechamente relacionadas entre sí, lo que evidencia una alta consistencia interna. Asimismo, se comprobó

que el instrumento mide efectivamente el constructor de burnout, tal como fue diseñado. Estos hallazgos respaldan el uso del MBI-HSS como una herramienta precisa para evaluar el burnout en profesionales de la salud, en línea con lo reportado en la literatura especializada (40).

El instrumento utilizado para medir el síndrome de burnout fue formulado por Maslach y Jackson, el cual fue validado por varios juicios de expertos quienes mencionan el grado de confiabilidad de las dimensiones de agotamiento emocional de 0.90, para la despersonalización de 0.79 y así mismo para la realización personal de 0.71, estos tienen una consistencia interna para todos los ítems de 0.80.

Dimensiones: Agotamiento emocional, constituida por 9 ítems dadas por las preguntas 1,2,3,6,8,13,14,16,20 con una puntuación máxima de 54.

Despersonalización consta de 5 ítems, dadas por las preguntas de 5, 10, 11,15, 22 con una puntuación máxima de 30.

La realización personal consta de 8 ítems dados por las preguntas 4,7, 9,12, 17,18, 19, 21 con una puntuación máxima de 48 (41).

Ficha de factores asociados:

La ficha de factores asociados fue validada a través de juicios y expertos, siendo tres especialistas con grado de magister quienes dieron su conformidad con los indicadores, así mismo, se aplicó una prueba piloto con los factores asociados en una muestra de 20 personales de enfermería obteniendo a través del coeficiente alfa de Cronbach se obtuvo un valor mayor a 0.8, siendo un instrumento confiable para el estudio.

2.5. Procedimiento para recolección de datos

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Una vez obtenido el visto bueno institucional, se procedió a coordinar con el departamento de enfermería del Hospital Municipal de los Olivos para diseñar un calendario detallado de las actividades de campo. Este plan incluyó la programación de fechas y horarios específicos para la aplicación de las

encuestas, tomando en cuenta la carga laboral del personal de enfermería y su disponibilidad.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

El tiempo utilizado por día fue de 45 minutos aproximadamente. Previa firma del consentimiento informado. Luego, al finalizar se pasó a recoger de información, la cual se revisó para saber si la encuesta fue realizada de manera correcta.

2.6. Análisis de datos

Se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales para analizar los datos, los cuales fueron ingresados y organizados en una matriz de datos mediante el software IBM SPSS Statistics versión 26. Mediante el cálculo de frecuencias y la agrupación de ítems se obtuvieron los resultados que permitieron dar respuesta al objetivo general del estudio y explorar las relaciones entre las dimensiones del síndrome de cansancio y otras variables de interés. Los hallazgos fueron presentados en tablas y figuras. Para analizar la asociación entre los factores asociados y el síndrome de burnout, se utilizó la prueba de chi-cuadrado. Si el valor de p resultó ser mayor a 0,05 se concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, es decir, se aceptó la hipótesis nula, por el contrario, si el valor de p fue menor a 0,05, se rechazó la hipótesis nula y se concluyó que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

2.7. Aspectos éticos

En este estudio se aplicaron cuatro principios bioéticos de la investigación que son:

Principio de autonomía

El principio de autonomía en investigación se materializa a través del consentimiento informado, que garantiza que cada participante pueda expresar libremente su voluntad y tomar decisiones conscientes sobre su participación en el estudio. (42)

El consentimiento informado es un proceso esencial que garantiza que la participación en esta investigación sea voluntaria y respeta la autonomía de cada

individuo. A través de este mecanismo, los participantes reciben la información necesaria para tomar una decisión libre y consciente, asegurando así su colaboración en el estudio.

Principio de beneficencia

La beneficencia, el principio de procurar el bienestar, es el eje central de la práctica médica. Los profesionales de la salud tienen el compromiso de mejorar la calidad de vida no solo de los pacientes, sino también de sus entornos. Esta premisa se sustenta en la aplicación de procedimientos diagnósticos y terapéuticos seguros y eficaces. Antes de iniciar este estudio, se informó al personal de enfermería sobre su importancia para desarrollar estrategias que fortalezcan su inteligencia emocional, una habilidad esencial para afrontar los desafíos de su práctica profesional.

Principio de no maleficencia

La maleficencia es un principio que consiste en no causar daño a nuestro prójimo evitando la negligencia y la imprudencia, previniendo un daño tanto físico y psicosocial (42). Los participantes son informados que es un estudio no experimental por lo cual no es peligroso y no se realiza procedimientos invasivos.

Principio de justicia

El principio de justicia en investigación exige que todos los individuos, sin distinción de raza, género, edad o condición social, tengan las mismas oportunidades de participar al seleccionar al personal de enfermería, se debe garantizar la representatividad, la voluntariedad y la accesibilidad para asegurar la justicia individual, en el contexto peruano, la justicia social implica considerar la diversidad y las desigualdades existentes, asegurando que los beneficios de la investigación alcancen a todos los sectores de la población (43).

La selección de participantes se dio mediante un proceso justo y transparente, asegurando que todos tengan iguales oportunidades de colaborar es fundamental que el personal de salud, sin distinción alguna, pueda participar en la investigación, para ello, se deben establecer criterios claros y objetivos, evitando cualquier tipo de discriminación.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre el Síndrome de Burnout y la edad en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023

Edad	Síndrome de Burnout						Total		χ^2	p
	Bajo		Medio		Alto		n	%		
	n	%	n	%	n	%				
De 27 a 36 años	2	5,7	9	25,7	6	17,1	17	48,6	3.505	0.477
De 37 a 46 años	4	11,4	6	17,1	6	17,1	16	45,7		
De 47 a 56 años	0	0,0	2	5,7	0	0,0	2	5,7		
Total	6	17,1	17	48,6	12	34,3	35	100,0		

Según la tabla 1, el personal de enfermería se encontraba en su mayoría entre los 27 y 36 años (48,7%), seguido por el grupo comprendido entre las edades de 37 y 46 años (45,7%). El grupo etario que presenta nivel alto de Síndrome de Burnout está entre los 27 y 36 años con el 17.1% de la población; así como, el grupo de 37 a 46 años (17.1%). Además, el $p=0.477$ indica que el Síndrome de Burnout no tiene relación con la edad del personal de enfermería, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 2. Relación entre el Síndrome de Burnout y género del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

Sexo	Síndrome de Burnout						Total		χ^2	p
	Bajo		Medio		Alto		n	%		
	N	%	n	%	n	%				
Masculino	0	0,0	4	11,4	5	14,3	9	25,7	3.718	0,156
Femenino	6	17,1	13	37,1	7	20,0	26	74,3		
Total	6	17,1	17	48,6	12	34,3	35	100,0		

Según la tabla 2, el personal de enfermería se encontraba en su mayoría son del sexo femenino (74,3 %), seguido por género masculino (25,7%). El grupo que presenta nivel alto de Síndrome de Burnout es el género femenino con el 20,0% de la población; así como, el grupo de género masculino (17.1%). Además, el

$p=0.156$ indica que el Síndrome de Burnout no tiene relación con el género del personal de enfermería, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 3. Relación entre el Síndrome de Burnout y estado civil del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

Estado civil	Síndrome de Burnout						Total		χ^2	p
	Bajo		Medio		Alto		n	%		
	N	%	n	%	N	%				
Soltero	3	8,6	8	22,9	5	14,3	16	45,7	4,922	0,554
Conviviente	2	5,7	2	5,7	5	14,3	9	25,7		
Casado	1	2,9	6	17,1	2	5,7	9	25,7		
Viudo	0	0,0	1	2,9	0	0,0	1	2,9		
Total	6	17,1	17	48,6	12	34,3	35	100,0		

Según la tabla 3, el personal de enfermería en su estado civil se encontraba en su mayoría soltero (45.7%), seguido por el grupo de convivientes y casados (25.7%). El grupo de estado civil que presenta nivel alto de Síndrome de Burnout está entre de solteros con el 14.3% de la población; así como, el grupo de convivientes (14. 3%). Además, el $p=0.554$ indica que el Síndrome de Burnout no tiene relación con el estado civil del personal de enfermería, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tabla 4. Relación entre el Síndrome de Burnout y condición laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

Condición laboral	Síndrome de Burnout						Total		χ^2	p
	Bajo		Medio		Alto		n	%		
	N	%	n	%	n	%				
Contratado	5	14,3	15	42,9	6	17,1	26	74,3	11,294	0,023
Nombrado	1	2,9	2	5,7	1	2,9	4	11,4		
Locador	0	0,0	0	0,0	5	14,3	5	14,3		
Total	6	17,1	17	48,6	12	34,3	35	100,0		

Según la tabla 4, el personal de enfermería en la condición laboral se encontraba en su mayoría contratado (74,3%), seguido por el grupo comprendido de locador (14,3%). El grupo que presenta nivel alto de Síndrome de Burnout en la condición laboral los que se encuentran contratados con un 17.1% de la población; seguido, de grupo de locadores (14,3%). Además, el $p=0.023$ indica que el Síndrome de Burnout no tiene relación con la condición laboral del personal de enfermería, por lo que se acepta la hipótesis nula

Tabla 5. Relación entre el Síndrome de Burnout y número de empleos del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

Número de empleos	Síndrome de Burnout						Total		χ^2	P
	Bajo		Medio		Alto		n	%		
	n	%	n	%	n	%				
1	2	5,7	1	2,9	1	2,9	4	11,4	3,814	0,432
2	4	11,4	15	42,9	10	28,6	29	82,9		
3	0	0,0	1	2,9	1	2,9	2	5,7		
Total	6	17,1	17	48,6	12	34,3	35	100,0		

Según la tabla 5, el personal de enfermería se encontraba en su mayoría con dos empleos (82,9%), seguido por el grupo que tienen un solo trabajo (11.4%). El grupo de numero empleo que presenta nivel alto de Síndrome de Burnout son los que mantienen 2 empleos 28,6% de la población; seguido, el grupo del grupo que tiene un solo empleo (2,9%). Además, el $p=0.432$ indica que el Síndrome de Burnout no tiene relación con el número de empleo del personal de enfermería, por lo que se acepta la hipótesis nula

Tabla 6. Relación entre el Síndrome de Burnout y actividad que realiza el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

Actividad que realiza	Síndrome de Burnout						Total		χ^2	P
	Bajo		Medio		Alto		n	%		
	n	%	n	%	n	%				
Solo estudia	0	0,0	1	2,9	0	0,0	1	2,9	1,694	0,792
Trabaja	5	14,3	15	42,9	11	31,4	31	88,6		
Estudia y trabaja	1	2,9	1	2,9	1	2,9	3	8,6		
Total	6	17,1	17	48,6	12	34,3	35	100,0		

Según la tabla 6, el personal de enfermería en la actividad que realiza se encontraba en su mayoría que solo trabaja (88,6%), seguido por el grupo comprendido por los que trabajan y estudian (8,6%). El grupo por las actividades que realiza que presenta nivel alto de Síndrome de Burnout está entre los que solo trabajan con el 31,4% de la población; seguido, el grupo de los que trabajan y estudian (2,9%). Además, el $p=0.792$ indica que el Síndrome de Burnout tiene relación con la actividad que realiza del personal de enfermería, por lo que se acepta la hipótesis.

Tabla 7. Nivel del Síndrome de Burnout en su dimensión “agotamiento emocional” del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

Niveles de Agotamiento emocional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	28,6
	Medio	9	25,7
	Alto	16	45,7
	Total	35	100,0

Según la tabla 7, el personal de enfermería en los niveles de agotamiento emocional se encontraba en su mayoría en un nivel alto (45,7), seguido por un nivel bajo (28,6%), de la población.

Tabla 8. Nivel del Síndrome de Burnout en su dimensión “despersonalización” del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023.

Niveles de Despersonalización			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	11,4
	Medio	13	37,1
	Alto	18	51,4
	Total	35	100,0

Según la tabla 8, el personal de enfermería en los niveles de despersonalización se encontraba en su mayoría en un nivel alto (51,4%), seguido por el nivel medio (37,1%), de la población.

Tabla 9. Nivel del Síndrome de Burnout en su dimensión “realización personal” del personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2024

Niveles de Realización Personal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	33	94,3
	Medio	2	5,7
	Total	35	100,0

Según la tabla 9, el personal de enfermería en los niveles de realización personal se encontraba en su mayoría en un nivel bajo (94,3%), seguido por un nivel medio (5,7%), de la población.

IV. DISCUSIÓN

4.1. Discusión

Los enfermeros desempeñan un papel fundamental en la atención sanitaria, pero la alta demanda laboral a la que están expuestos los hace vulnerables al desgaste mental. Este estudio busca comprender las experiencias de los enfermeros e identificar los factores que contribuyen al estrés laboral, con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo. El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico y emocional común en profesionales de la salud, especialmente en enfermería, debido a la alta demanda laboral. Este estudio busca comprender las causas del burnout en enfermería y proponer soluciones para mejorar las condiciones laborales y garantizar una atención de calidad.

El objetivo principal de este estudio fue identificar la relación entre el síndrome de burnout y los factores asociados. Los resultados obtenidos permiten contrastar nuestra investigación con estudios previos y aportar nuevos conocimientos al campo.

El estudio, se encontró que los factores asociados como edad, sexo, estado civil, condición laboral y número de empleos no están asociados a la prevalencia del síndrome de burnout, pues en todos los casos al emplearse el estadístico Chi cuadrado se obtuvo un valor de $p \geq 0,05$. Estos hallazgos son y Rendón et al. (16), quienes tampoco encontraron asociación. Sin embargo, otros estudios, como el estudio de León (19), lo cual fue desarrollado en Perú nos menciona que ningún factor estuvo asociado a la prevalencia de Síndrome de Burnout, debido a que los factores sexo, edad, estado civil, años de experiencia, hijos, guardia diurna y guardia nocturna presentaron un p valor $> 0,05$.

Según el estudio de Chavarría (22), no se encontró relación significativa entre el desgaste laboral y variables como el sexo, estado civil o tipo de contrato de los

participantes, sin embargo, sí identificaron una asociación entre la actividad que realizan los participantes ($p < 0,05$), lo cual si coincide con el resultado del estudio ya que el resultado es el mismo.

En las dimensiones de síndrome de burnout el agotamiento emocional fue el aspecto más crítico en este estudio con un 45,7% de enfermeros quienes reportando nivel alto. Esto indica un desgaste significativo de los recursos personales del personal de enfermería de Lima Norte. Chuquiyuri *et al.* (20), reportaron una prevalencia mayor de agotamiento emocional medio en enfermería (84,6%) al igual que el estudio de Chavarria *et al.* (22) donde obtuvo un nivel medio 77,3%. Cornejo en su estudio predominó un nivel bajo con el 84%. El agotamiento emocional significativo obstaculiza el desempeño enfermero al agotar sus recursos.

Dado que este nivel es el más frecuente, es prioritario implementar medidas preventivas para evitar que el problema se agrave. La gerencia debe garantizar un ambiente laboral saludable para proteger la salud mental de los enfermeros. El equipo de gestión del servicio debe velar por que el servicio funciones adecuadamente, pero además se debe velar por la salud emocional de los servidores que ahí laboran.

El nivel de despersonalización más frecuente en nuestro estudio fue el alto (51,4%) seguido por el nivel medio (37,1%), de la población. Este hallazgo sugiere una mayor distancia emocional hacia los pacientes. A diferencia de Rendón *et al.* (16), quienes reportaron bajos niveles de despersonalización 57,8%, nuestros resultados indican un problema más grave en esta dimensión.

Los resultados de Chuquiyuri *et al.* (20), muestra en la dimensión despersonalización, el 66,2% de profesionales presentaron el síndrome de burnout en un nivel medio es común que el agotamiento emocional lleve a una deshumanización, dificultando la empatía con los pacientes. Cornejo (21), En el análisis por dimensiones, en la despersonalización sobresalió el nivel bajo con 96%, lo cual nos da a conocer que existe múltiples resultados.

Chavarria *et al.* (22), prevaleció el valor medio con 74%, seguido de alto con 23,3% y bajo con 2,7%. Así mismo Salinas (23), indica que en la dimensión de

despersonalización el 18% nivel bajo muy diferente a nuestros resultados. En la despersonalización una persona se siente que no es ella, se siente perdida

Estos hallazgos corroboran los resultados y subrayan la urgencia de abordar esta problemática, en ese sentido la autocrítica expresada por los enfermeros respecto a su capacidad para establecer relaciones empáticas con los pacientes constituye una señal inequívoca de la necesidad de implementar medidas que mejoren las condiciones laborales y fomenten el bienestar del personal. A pesar de los resultados, se debe propugnar seguir educando a los profesionales, además, de brindarles un clima organizacional óptimo

El estudio, la mayoría de los participantes 94,3% reportaron un bajo nivel de realización personal, al igual del estudio de Salinas (23) en su estudio en nivel que más predomina el nivel bajo 15%. Este hallazgo indica que los profesionales de enfermería experimentan dificultades para alcanzar un sentido de plenitud y satisfacción en su vida personal y profesional. La realización personal, entendida como la búsqueda de un significado trascendente y el desarrollo de todo el potencial humano, es fundamental para el bienestar individual y organizacional.

Rendón *et al.* (16), en su estudio describe que en la dimensión de realización personal se encontró que el 40% tiene un bajo nivel, al igual que este estudio. Por otro lado, Chuquiyuri (20), reportó una distribución más equilibrada de los niveles de burnout en la dimensión de realización personal, con una mayor concentración en el nivel medio (83,8%). Estos hallazgos contrastan con los obtenidos en nuestra investigación. La desmotivación del personal de enfermería, al menoscabar su capacidad para brindar cuidados de calidad, puede tener un impacto adverso en los resultados clínicos y en la satisfacción de los pacientes.

Por otro lado, Cornejo (21), en su estudio en la dimensión falta de realización personal predominó el nivel alto con el 54%, mientras tanto Chavarria *et al.* (22), en su estudio indica que prevaleció el valor medio con 77,3%. La realización personal de un enfermero es fundamental, con ello alcanza su crecimiento como profesional. El excesivo trabajo muchas veces limita ello. Por ello, las actividades laborales deben tener un equilibrio con las de formación profesional y personales o tendremos como resultado mayor burnout.

Como resultado final se puede mencionar que este estudio muestra que los factores asociados no identifican asociación con el Burnout, pero encontramos un nivel medio de síndrome de burnout lo cual es una prevención a no llegar a obtener este síndrome.

La disparidad en los resultados subraya la necesidad de profundizar en las variables contextuales que influyen en la experiencia de realización personal de los profesionales de enfermería y de diseñar intervenciones específicas para abordar las necesidades particulares de cada grupo.

La exigente naturaleza de la profesión de enfermería demanda un apoyo institucional sólida, las organizaciones sanitarias deben contar con especialistas dedicados a optimizar el desempeño y fomentar el crecimiento profesional de sus enfermeros.

El personal de enfermería experimenta con frecuencia un desgaste profesional severo, manifestado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, estas consecuencias negativas del Burnout no solo afectan el bienestar de los enfermeros, sino que también comprometen la calidad de la atención sanitaria, repercutiendo en la satisfacción de los pacientes y en los resultados clínicos.

4.2. Conclusiones

- El estudio no halló una asociación significativa entre el género y el Síndrome de Burnout en la muestra de enfermeros de Lima Norte.
- El estudio no halló una relación estadísticamente significativa entre el estado civil y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de Lima Norte.
- El estudio halló una relación entre las condiciones laborales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de Lima Norte.
- En su mayoría se halló una asociación entre la condición laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería de Lima Norte, esto

sugiere que las tareas desempeñadas influyen de manera significativa en la experiencia de agotamiento profesional

- El nivel de agotamiento en la muestra fue el medio, seguido de un nivel alto y, en menor medida, un nivel bajo; estos hallazgos sugieren que el burnout se presentó predominantemente en una intensidad moderada entre los participantes.
- De acuerdo con los resultados obtenidos, la dimensión del agotamiento emocional presenta una mayor incidencia en el nivel alto, seguido de los niveles medio y bajo.
- De acuerdo con los resultados obtenidos, la dimensión de despersonalización presenta una mayor incidencia en el nivel alto, seguido de los niveles medio y bajo.
- De acuerdo con los resultados de este estudio, en el ámbito de la realización personal, el nivel más bajo es el predominante, seguido del nivel intermedio.

4.3. Recomendaciones

- Es de suma importancia para el Hospital Municipal de Los Olivos fortalecer la salud emocional, ya que de ello implica el bienestar del personal y de mismo modo brindaran una mejor atención integral al paciente.
- Mensualmente realizar encuestas al personal de enfermería en relación con el agotamiento y qué sugerencias pueden brindar para un mejor ambiente laboral.
- Los funcionarios públicos deben desarrollar programas de promoción de la salud mental que incluyan talleres y atención psicológica para sus empleados; esto contribuirá a un mejor clima laboral y, en consecuencia, a una atención más eficiente y de mayor calidad para los usuarios.

- Es cierto que un clima organizacional adecuado es fundamental tanto para la satisfacción laboral como para el rendimiento de los profesionales de la salud, como los enfermeros. Este clima no solo afecta el bienestar de los trabajadores, sino también la calidad de la atención al público usuario. A continuación, se detallan algunos aspectos claves para generar un clima organizacional idóneo en: Comunicación abierta y efectiva, Reconocimiento y valorización del trabajo, Capacitación continua y desarrollo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Orrú G, Marzetti F, Conversano C, Vagheggini G, Miccoli M, Panait E, Gemignani A. Estrés traumático secundario y agotamiento en los trabajadores de la salud durante el brote de COVID-19. *Environ Res Salud Pública* [Internet]. 2021 [citado 6 de julio de 2024];18(1):337. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7794988/>
2. Agea O. Grupo 2000. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional [Internet]. OMS 2022 [actualizado el 24 de febrero de 2022; [citado 6 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
3. Medina Gamero AR, Regalado Chamorro ME, Porras Molina JM, Rosario Pacahuala EA. Burnout en los profesionales de la salud: ¿es un problema existente? *Elsevier Aten Primaria* [Internet]. 2021 [citado 6 de julio de 2024];53(7). Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8102748/pdf/main.pdf>
4. Gamonal Mosaurieta YL, García Vargas CM, Silva Mathews ZI. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas. *Revista Enferm Herediana* [Internet]. 2008 [citado 6 de julio de 2024];1(1): 33-39. Disponible en: <https://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2008/enero/v1n1ao5.pdf>
5. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández Reyna I, Vargas María R, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 6 de julio de 2024];19(59):479-506. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es.
6. Lesly Kelly A, Perry Gee M, Richard Butler J. Impacto del agotamiento de la enfermería en la rotación de la organización y la posición. *National Library of Med* [Internet]. 2020 [citado 6 de julio de 2024];69(1):96-102.

Disponible en: [https://www.nursingoutlook.org/article/S0029-6554\(20\)30087-7/fulltext](https://www.nursingoutlook.org/article/S0029-6554(20)30087-7/fulltext)

7. Molina Praena J, Ramirez Baena L, Gómez Urquiza JL, Cañadas GR, De la Fuente El, Cañadas De la Fuente GA. Niveles de agotamiento y factores de riesgo en las enfermeras del área médica: un estudio metaanalítico. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2018 [citado 6 de julio de 2024];10-15(12):2800. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30544672/>
8. El Hage W, Hingray C, Lemogne C, Yrondi A, Brunault P, Bienvenu T, Etain B, Paquet C, Gohier B, Bennabi D, Birmes P, Sauvaget A, Fakra E, Prieto N, Bulteau S, Vidailhet P, Camus V, Leboyer M, Krebs MO, Aouizerate B. Los profesionales de la salud se enfrentan a la pandemia de la enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19): ¿Cuáles son los riesgos para la salud mental?. *L'encephale* [Internet]. 2020 [citado 6 de julio de 2024];46(3S): S73-S80. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32370984/>.
9. Caballo Avendaño F, Flores Hoyos A, Guerra Cruz J, Morales Vizcarra F, Lidice K, Grandon R. Prevención del síndrome de burnout en enfermería en pandemia covid 19: una prevención sistemática. *Revista salud pública* [Internet]. 2020 [citado 6 de julio de 2024];26(2):48-59. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/33447/36722>
10. Chura S, Saintila J, Mamani R, Ruiz Mamani PG, Morales Garcia WC. Predictores de la depresión en las enfermeras durante la emergencia sanitaria de COVID-19; el papel mediador de la resiliencia: un estudio transversal. *Latin America Health* [Internet]. 2020 [citado 6 de julio de 2024];13. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21501319221097075>
11. Galanis P, Vraka I, Fragkou D, Bilali A, Kaitelidou D. El agotamiento de las enfermeras y los factores de riesgo asociados durante la pandemia de COVID-19: una revisión sistemática y un metaanálisis. *Journal of Advanced*

- Nursing [Internet]. 2021 [citado el 6 de julio de 2024];77(8):3286-3302. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jan.14839>
12. Tomaszewska K, Majchrowicz B, Snarska K, Telega D. Estrés y agotamiento ocupacional de las enfermeras que trabajan con pacientes con COVID-19. *Environ Res Salud Pública* [Internet]. 2022 [citado 6 de julio de 2024];4;19(19):12688. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36231988/>
13. Yupari Azabache IL, Díaz Ortega JL, Azabache Alvarado KA, Bardales Aguirre LB. Modelo logístico de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de salud. *Enferm. glob* [Internet]. 2022 [citado 20 de agosto de 2024];21(68):144-171. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412022000400005&lng=es.
14. Francisco Yauri JB. Los factores de riesgo y consecuencias del síndrome de burnout en las enfermeras que trabajan en la unidad cuidados intensivos [Tesis de especialización]. Lima: Universidad Peruana Cayetana Heredia, Facultad de ciencias de la salud; 2023 [citado 20 de agosto del 2024]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/14556/Factores_FranciscoYauri_Jesusa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Castro Romero OS, Romero Urrea HE. Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. *Más Vita Paz* [Internet]. 2022 [citado 20 de agosto del 2024];4(2):31–49. Disponible en: <http://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/355>
16. Rendón Montoya MS, Peralta Peña SL, Hernández Villa EA, Hernández Reyna I, Vargas María R, Favela Ocaño MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob*. [Internet]. 2020 [citado 25 de agosto del 2024];19(59): 479-506. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300479&lng=es.

17. Baird Cedeño MM, Saltos Roja MA. Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí. Revista San Gregorio [Internet]. 2020 [citado 25 de agosto de 2024];(43),65-77. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400065
18. Huaygua Cayoja N, Condori Huanca GL, Milenca Huayhua L. Síndrome de Burnout y factores asociados en el personal de salud del Hospital Universitario Japonés de Santa Cruz de la Sierra durante la gestión (Univ. Católica Boliviana San Pablo) [Internet]. 2023 [citado el 30 de agosto de 2024];5(1):2707-4676. Disponible en: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/314/3144408002/>
19. Leon Pardo ME. Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital público Trujillo-2023 [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de ciencias de la salud; 2023 [citado 30 de agosto de 2024]. Disponible el: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122405/Leon_PME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Chuquiyuri Bernable JM, Contreras Villarroel MI. Síndrome de burnout en enfermeras de un hospital nacional de Lima, 2022 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad María Auxiliadora, Facultad de ciencias de la salud; 2022 [citado 30 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/939/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Cornejo Quispitongo SZ. Síndrome de Burnout en el personal de salud de la sanidad del Ala Aérea n° 2 de la Fuerza Aérea del Perú, Callao – 2020. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Ciencias y Humanidades, Facultad de ciencias de la salud; 2021 [citado 30 de agosto de 2024]. Disponible

en:https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/629/Cornejo_SZ_tesis_enfermeria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Chavarria Lopez OR, Obregón Blas N. Síndrome de burnout y factores asociados pos pandemia entre profesionales de enfermería de un hospital de Lima Norte [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Ciencia y Humanidades, Facultad de ciencias de la salud; 2023 [citado 30 de agosto de 2024]. Disponible en: https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/864/Chavarria_OR_Obregon_N_tesis_enfermeria_2023.pdf?sequence=5&isAllowed=y
23. Salinas Chavarria WF. Nivel del síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia adulto del Hospital Sergio E. Bernales, Comas 2020 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de ciencias de la salud; 2020 [citado 30 de agosto de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57806/Salinas_CWF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2015 [citado 30 de agosto de 2024];32(1):119-124. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en.
25. Barreto Osma DA, Salazar Blanco HA. Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. Univ. Salud [Internet]. 2021 [citado 30 de agosto de 2024];23(1):30-39. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000100030&lng=en.
26. Castillo Ramírez S. El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento Profesional. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2001 [citado 30 de agosto de 2024];17(2):11-14. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en

27. Farfan Almeida MR. Realización personal y creatividad del estudiante de arquitectura 1 de una universidad privada [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Innovación pedagógica; 2019 [citado 5 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38230?locale-attribute=es>
28. Apiquian Guitart A. Síndrome de Burnout en las empresas. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología; 26 y 27 de abril, 2007 Universidades Red Anáhuac. Facultad de ciencias de la salud [Internet]. Mérida Yucatán, México: Universidad red de Anáhuac; 2007 [citado 5 de septiembre de 2024]. p 1-7. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
29. Canecillas Vilca MJ, Huamani Torres D. Factores sociodemográficos asociados al síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Hospital de Emergencia Covid-19 de Ayacucho, 2021. [Tesis de licenciatura]. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Facultad de ciencias de la salud; 2023 [citado 5 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/57b25441-b29e-4afa-a9ac-c2bedc478c9a/content>
30. Rodríguez Mamani VP, Factores sociodemográficos relacionados al síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en el hospital Ilo. [Tesis de licenciatura]. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui, Facultad de ciencias de la salud; 2018 [citado 5 de septiembre de 2024]. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/311/Victoria_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Morales Carbone E. Factores sociodemográficos y síndrome de burnout en enfermeros covid-19 del hospital nacional carlos alberto seguín escobedo, arequipa, 2021. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Ricardo Palma, Facultad de ciencias de la salud; 2022 [citado 5 de septiembre de 2024].

Disponible en:
<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4676/MED-Morales%20Carbone.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

32. Contreras Ramírez O. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria. [Tesis de licenciatura]. Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California, Facultad de enfermería; 2021 [citado 5 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/server/api/core/bitstreams/d2d9b7ec-813c-444c-a72d-694a3a8dcc55/content>
33. Rivas N, López M, Castro MJ, Luis Vian S, Fernandez Castro M. Análisis del síndrome de agotamiento y la resiliencia en las enfermeras durante la pandemia de COVID-19: un estudio transversal. *Int J Environ Res Salud Pública*. [Internet]. 2021 [citado 5 de septiembre del 2024];5;18(19):10470. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8508575/>
34. Bonfill Accensi E, Lleixa Fortuño M, Sáez Vay F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index Enferm* [Internet]. 2010 [citado 5 de septiembre de 2024];19(4):279-282. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es
35. Sampieri Hernández R, Collado Fernández C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación [Internet]. McGraw HILL - Interamericana Editores, 2014 [citado el 5 de septiembre 2024]. 34 p. Disponible en: https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
36. Nohlen D. El método comparativo [Internet]. Biblioteca Jurídica de investigaciones de la UNAM, 2020 [citado el 5 de septiembre 2024]. 42 p. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6180/5.pdf>
37. Cvetkovic Vega A, Maguiña Jorge L, Soto A, Lama Valdivia J, Correa López LE. Estudios transversales LE. *Rev. Fac. Med. HuM* [Internet]. 2021 junio

- [citado 5 de septiembre de 2024];21(1):164–70. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
38. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual* [Internet]. 2015 [citado 5 de septiembre de 2024];32(1):1409-0015. Disponible en:
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
39. Rivera Guerrero A, Ortiz Zambrano R, Miranda Torres M, Navarrete Freire P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Rev Digit Postgrado*. [Internet]. 2019 [citado 26 de noviembre 2024]; 8(2):163. Disponible en:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
40. Aranda Beltrán C, Pando Moreno M, Salazar Estrada JG. Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México, (Universidad de Guadalajara) [Internet]. 2016 [citado 5 de septiembre del 2024]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/817/81748361005/?adlt=strict&toWww=1&redig=8D2EBC6066914C4E966A2830CDC7D9AE>
41. Coscco De La Cruz A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima- 2020 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Norbert Wiener, Facultad de ciencias de la salud; 2020 [citado 5 de septiembre del 2024]. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4829/T061_70076642_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Mora Guillart L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. *Revista cubana de oftalmología* [Internet]. 2015 [citado 5 de septiembre del 2024];28(2):228-233. Disponible en:
<http://scielo.sld.cu/pdf/oft/v28n2/oft09215.pdf>
43. Azulay Tapiero A. Los principios bioéticos: ¿se aplican en la situación de enfermedad terminal? *An. Med. Interna* [Internet]. 2001 [citado 5 de

septiembre del 2024];18(12):650-654. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-71992001001200009&lng=es.

ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y factores asociados entre el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte – 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué factores presenta el personal de salud asociados al Síndrome de Burnout en Lima Norte?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre síndrome de burnout y los factores asociados entre enfermeras de un hospital de Lima Norte en el 2023.</p> <p>Objetivo específico Identificar factores asociados a Síndrome de Burnout de personal de enfermería de un hospital de Lima Norte.</p>	<p>Hipótesis específica Si existe relación entre el agotamiento y los factores asociados.</p> <p>Hipótesis nula No hay relación entre el agotamiento y los factores asociados.</p>	<p>V1: Síndrome de burnout V2: Factores asociados</p>	<p>Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Cuantitativo Población: 35 Técnica: muestra Instrumento: Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)</p>

Anexo B. Operacionalización de la variables o constructos

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES ASOCIADOS ENTRE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA NORTE - 2023								
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
SÍNDROME DE BURNOUT	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	Es un síndrome que se da como respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y con las personas de trabajo que los rodea, así como la vivencia de encontrarse agotado.	La variable en estudio se da como respuesta al nivel del estrés laboral a los que se ven expuestos el personal de salud del Hospital de Los Olivos, lo que nos va a ayudar a determinar los factores y niveles de Síndrome de Burnout en sus dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentido de logro profesional, mediante la encuesta y el instrumento empleado.	Agotamiento emocional (EE)	Bajo: 0 - 18 Medio: 19 - 26 Alto: 27 - 54	9 (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20)	Alto = 89 - 132	0= Nunca 1= Pocas veces al año o menos 2= Una vez al mes o menos 3= Varias veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Varias veces a la semana 6= todos los días
				Despersonalización (DP)	Bajo: 0 - 5 Medio: 6 - 9 Alto: 10 - 30	5 (5, 10, 11, 15 y 22)	Medio = 45 - 88	
				Realización personal (PA)	Bajo: 0 - 33 Medio: 34 - 39 Alto: 40 - 48	8 (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21)	Bajo = 0 - 44	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES ASOCIADOS ENTRE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA NORTE - 2023

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Factores asociados al síndrome de burnout	Tipo de variable según su naturaleza: -Cualitativa Escala de medición: -Ordinal	Los factores asociados son una característica que describe cada persona por lo cual el síndrome va a retener relación.	Los factores asociados son las características propias de cada personal de enfermería de un Hospital de Lima Norte estas son las siguientes: edad, sexo, estado civil, condición laboral, número de empleos y actividad que realiza, lo cual va a tener relación con la presencia de burnout, dicho factores va a ser empleado en la ficha de la encuesta del inventario de síndrome de burnout (IMB).	Edad	En años	1	Edad	
				Sexo	Genero	2	Sexo: Masculino () Femenino ()	Masculino Femenino
				Estado civil	Estado civil	3	Estado civil: Soltero () Conviviente () Casado () Divorciado () Viudo ()	Soltero Conviviente Casado Divorciado Viudo
				Condición laboral	Tipo de contrato	4	Condición laboral: Contratado () Nombrado () Locador ()	Contratado Nombrado Locador
				Número de empleos	En cuántos empleos labora	5	Número de empleos: 1 () 2 () 3 a mas ()	1 2 3 a más
				Actividad que realiza		6	Actividad que realiza: Trabaja () Estudia y trabaja()	Trabaja Estudia y trabaja

Anexo C. Instrumentos de recolección de datos

I. INSTRUMENTO

1. PRESENTACIÓN

Saludos, somos egresados en enfermería de la universidad de Ciencias y Humanidades y estamos realizando una investigación para evaluar el Síndrome de Burnout y factores asociados en los profesionales de enfermería de un hospital de Lima Norte-2023, requerimos de su colaboración con cierta información que le será solicitada.

El cuestionario es estrictamente confidencial y anónimo. Responda lo más honestamente posible. No hay respuesta correcta o incorrecta.

2. FACTORES ASOCIADOS:

- **EDAD:** años
- **SEXO:** masculino () femenino ()
- **ESTADO CIVIL:** soltero (...) conviviente (...) casado (...) divorciado (...) viudo (...)
- **CONDICIÓN LABORAL:** contratado (...) nombrado (...) locador (..)
- **NÚMERO DE EMPLEOS:** 1(...) 2 (...) 3 A MÁS (...)
- **ACTIVIDADES QUE REALIZA:** trabaja (...) estudia y trabaja (...)

II. INVENTARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT (IMB)

1. Instrucciones

A continuación, se le presentará una serie de enunciados acerca de los síntomas de estrés, usted marcará una Aspa (X) en la alternativa que corresponda. Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

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

Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
	DIMENSIÓN 1	AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4	Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes							
5	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
	DIMENSIÓN 2	DESPERSONALIZACIÓN						
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12	Me siento muy activo							
13	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							

	DIMENSIÓN 3	REALIZACION PERSONAL					
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes						
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés						
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes						
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes						
18	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión						
20	Me siento acabado						
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma						
22	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas						

- Muchas gracias por su participación -

Anexo D. Consentimiento informado/Asentimiento informado

ASENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA SALUD

Buen día soy estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Ciencias y Humanidades. Estoy realizando un estudio para conocer el nivel del Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte, para ello pido tu apoyo.

Antes de decidir si participas o no, debe conocer la siguiente información:

Nombre de los investigadores:

Tapia Cruz Claudia

Molina Escalante Emely

Título del proyecto:

SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES ASOCIADOS ENTRE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA NORTE-2023

Propósito:

Evaluar los factores asociados al nivel de estrés en el personal de enfermería.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se pedirá responder el cuestionario sin ocasionar ningún gasto económico.

Confidencialidad: Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas (o tus resultados del análisis), solo lo sabrán las personas que están realizando el estudio.

Participación voluntaria: Quiere decir, aun cuando tu papá o mamá hayan dicho que puedes participar, si tu no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que, si en algún momento ya no quieres continuar en el estudio, puedes retirarte en cualquier momento, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Consultas posteriores: Si tuvieras alguna pregunta adicional durante el desarrollo de este estudio, acerca de la investigación o tus derechos como participante en la investigación, puedes consultar directamente con los responsables del estudio. Si quieres saber acerca de los resultados del estudio puedes contactarme:

HE LEÍDO Y COMPRENDIDO.

YO, VOLUNTARIAMENTE FIRMÓ ESTA CARTA DE ASENTIMIENTO INFORMADO Y ACEPTO PARTICIPAR EN EL ESTUDIO.

Fecha: Enero de 2023

Nombre - Apellidos y Firma del Participante

Anexo E. Acta del Comité de Ética



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

ACTA CEI N.º 118	24 de octubre de 2023
------------------	-----------------------

ACTA DE EVALUACIÓN ÉTICA

En el distrito de Los Olivos, el día 24 del mes de octubre del año dos mil veintitrés, el Comité de Ética en Investigación en seres humanos y animales ha evaluado el proyecto: **SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES ASOCIADOS ENTRE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA NORTE-2023**, con Código-120-23, presentado por el(los) autor(es): MOLINA ESCALANTE LUZ EMELY y TAPIA CRUZ CLAUDIA VICTORIA.

Teniendo en cuenta que el mismo reúne las consideraciones éticas.

POR TANTO:

El Comité de ética en Investigación,

RESUELVE

APROBAR, el proyecto titulado **SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES ASOCIADOS ENTRE EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA NORTE-2023**

Código-120-23

A circular official stamp of the 'COMITÉ DE ÉTICA' is positioned to the left of a handwritten signature. Below the signature, the name 'Mg. Bernardo Bertram Millones Gómez' is printed, followed by the title 'Presidente del Comité de Ética en Investigación'.

SGMG /rac

www.uch.edu.pe

Av. Universitaria 5175 Los Olivos - Telef.: 500-3100

Anexo F. Evidencias de trabajo de campo



Anexo G. Informe de Originalidad (Turnitin)

Licenciada el 21 de noviembre de 2017
Resolución N° 071-2017-SUNEDUCD

INFORME DE ORIGINALIDAD ANTIPLAGIO TURNITIN

Mediante la presente, Nosotras:

1. Molina Escalante, Luz Emely; identificado con DNI 72190653
2. Tapia Cruz, Claudia Victoria; identificado con DNI : 72861557

Somos egresadas de la Escuela Profesional de Enfermería del año 2018 – 2023, y habiendo realizado la¹ Tesis para optar el Título Profesional de ²Licenciado en Enfermería, se deja constancia que el trabajo de investigación fue sometido a la evaluación del Sistema Antiplagio Turnitin el 04 de octubre de 2024, el cual ha generado el siguiente porcentaje de similitud de ³:

REVISIÓN DE ESTILO Tesis Tapia Claudia - Molina Emely.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uch.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	1%

¹ Especificar qué tipo de trabajo es: tesis (para optar el título), artículo (para optar el bachiller), etc.

² Indicar el título o grado académico: Licenciado o Bachiller en Enfermería

³ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8º, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

En señal de conformidad con lo declarado, firmo el presente documento a los 04 días del mes de octubre del año 2024.



Molina Escalante Luz Emely; Egresado 1
DNI N° 72190653



Tapia Cruz Claudia Victoria; Egresado 2
DNI N° 72861557



Mg. Mg. César Augusto Eguía Elías
Nombre del Asesor(a)
DNI 07512106

Anexo H. Informe de Corrección de Estilo

INFORME N° 038-2024

DE : Mgtr. Segundo German Millones Gomez
Docente revisor de estilo

A : Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud

ASUNTO : Corrección de estilo

FECHA : 26 de setiembre de 2024

Me dirijo a Ud. con la finalidad de hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez para comunicarle que se ha procedido a la corrección de estilo de la tesis titulada "Síndrome de burnout y factores asociados entre el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte - 2023" para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería elaborado por los bachilleres:

1. Molina Escalante, Luz Emely
2. Tapia Cruz, Claudia Victoria

Debo informar, que luego de realizar las correcciones correspondientes, la tesis en mención cumple con las formalidades de estilo de acuerdo con las normas internacionales sobre redacción académica.

Es todo cuanto tengo que informar.

Atentamente,


Mgtr. Segundo German Millones Gomez
Revisor ortográfico

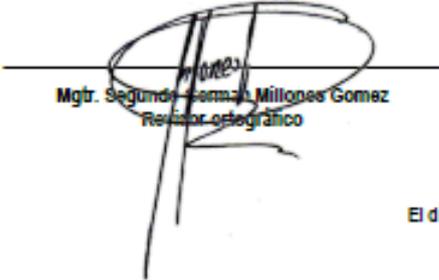
AD: Informe de diagnóstico ortográfico

Anexo I. Informe de Diagnóstico Ortográfico

INFORME DE DIAGNÓSTICO ORTOGRÁFICO

El trabajo de investigación titulado "Síndrome de burnout y factores asociados entre el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte - 2023", presenta las siguientes observaciones:

CRITERIOS	INDICADORES DE EVALUACION				PUNTAJE
	Muy de acuerdo (4)	De acuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)	
Redacción	4				4
1. ¿Están bien utilizados los referentes textuales?					
2. ¿Contribuyen los conectores textuales a la lógica del texto?	4				4
3. ¿Es adecuado el vocabulario para un texto formal?	4				4
4. ¿Presenta el texto buen manejo de la sintaxis normativa?		3			3
Ortografía		3			3
5. ¿Es correcto el manejo de las reglas de ortografía y puntuación?					
TOTAL					18


Mgtr. Segundo Román Millones Gomez
Revisor ortográfico

El día 26 de setiembre de 2024

Anexo J. Informe de Conformidad Para Sustentación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

INFORME DE CONFORMIDAD PARA SUSTENTACIÓN

INFORME N° 006-2024

Por el presente documento suscrito, en su calidad de Asesor del Trabajo de Investigación titulado "Síndrome de burnout y factores asociados entre el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte - 2023" elaborado por:

- | | |
|----------------------------------|-----------------|
| 1. Molina Escalante, Luz Emely. | DNI N° 72190653 |
| 2. Tapia Cruz Claudia, Victoria. | DNI N° 72861557 |

Para obtener el Título Profesional de Licenciada (o) en Enfermería.

Manifiesto que he asesorado, revisado y calificado el trabajo de investigación encontrándolo:

APTO para ser sustentado, reuniendo los aspectos de gramática y redacción,
APTO en los aspectos de fondo (incluidas las conclusiones y recomendaciones del tema)
APTO los alumnos comprenden los conceptos utilizados en el diseño y la metodología de la investigación empleada.

Declarándolo **CONFORME** para ser sustentado ante el Jurado designado por la Universidad de Ciencias y Humanidades.

Los Olivos, 04 de octubre de 2024



Mg. Mg. César Augusto Eguía Elias
Asesor