

**UNIVERSIDAD PERUANA DEL CENTRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**UNIVERSIDAD PERUANA
DEL CENTRO**



TESIS:

**SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL
CENTRO DE SALUD DE CONCEPCION 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORAS:

Bach. MIGUEL GARCIA NINFA

Bach. MEZA GALVAN ROSA MARICRUZ

ASESORES:

Mg. Gina Fiorella León Untiveros

Mg. Marleny Mendoza Zuñiga

HUANCAYO – PERÚ 2022

ASESORES DE TESIS:

Mg. Gina Fiorella León Untiveros
Asesora Metodológica

Mg. Marleny Mendoza Zuñiga
Asesor Temático

DEDICATORIA:

A DIOS por darnos sabiduría a nuestros padres por brindarnos la perseverancia para poder alcanzar nuestras metas.

AGRADECIMIENTO:

A la universidad, por avernos abierto las puertas para forjarnos y hacernos buenos profesionales.

A los excelentes docentes que nos formaron de sus conocimientos y valores.

Al Centro De Salud De Concepción por brindarnos el apoyo para poder realizar nuestro proyecto de tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
MIEMBROS DEL JURADO	2
ASESORES DE TESIS:	ii
DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
SUMMARY	ix
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.2.-FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.3.-JUSTIFICACIÓN PROBLEMA	12
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1.-ANTECEDENTES	15
2.2.-BASE TEÓRICA	18
2.2.1.-SINDROME DE BOURNOT	18
2.2.2.-DIMENSIONES DEL SINDROME DE BURNOUT	19
2.2.3.- NIVELES DE SINDROME DE BURNOUT	20
2.2.4.-SECUENCIALIDAD DEL SINDROME DE BURNOUT	21
2.2.5.-Instrumento de Medición del Síndrome de Burnout	21
2.2.6.-Consecuencias	22
2.2.7.-Prevención del Síndrome de Burnout	23

2.3.-DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	25
2.4.-HIPÓTESIS	26
2.4.1.-Hipótesis general.	26
2.5.-VARIABLES	26
CAPÍTULO III	28
DISEÑO METODOLÓGICO	28
3.1. -TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	28
3.2.-POBLACIÓN Y MUESTRA	28
3.3.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
3.4.-PROCESAMIENTO DE DATOS Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO	30
3.5.-ASPECTOS ÉTICOS	31
CAPÍTULO IV	32
RESULTADOS	32
4.1.-RESULTADOS	32
4.2.-DISCUSIÓN	35
CAPÍTULO V	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
5.1.-CONCLUSIONES	38
5.2.-RECOMENDACIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	40
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: TABLA DE ASPECTOS GENERALES DE PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE CONCEPCIÓN 2020.....	35
TABLA 2: NIVEL DE SÍNDROME BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE CONCEPCIÓN 2020.....	36
TABLA 3: NIVEL DE SÍNDROME BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN 2020.....	36
TABLA 4: IDENTIFICAR EL NIVEL DE SÍNDROME BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE CONCEPCIÓN 2020.....	37

RESUMEN

Este trabajo de investigación titulado “Síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro de salud de Concepción - 2020”, El objetivo fue determinar el nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro de salud de Concepción La investigación es descriptiva transversal. 80 enfermeras constituyeron la muestra. Usando como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario. Resultando del estudio el 98% son féminas, el 67.5% presento el síndrome de burnout, el 75% tiene un bajo nivel de agotamiento emocional, el 53.75% tiene un nivel alto en despersonalización y el 40% tiene un nivel bajo de realización personal. Dentro de este estudio concluimos que más de la mitad del personal de Enfermería presenta síndrome de burnout.

Palabras Claves: Enfermería y Síndrome de burnout

SUMMARY

This research work entitled "Burnout syndrome in the nursing staff of the Concepción health center - 2020", The objective was to determine the level of the burnout syndrome in the nursing staff of the Concepción health center The research is descriptive transversal . 80 nurses made up the sample. Using the survey and its instrument the questionnaire as a technique. As a result of the study, 98% are female, 67.5% have burnout syndrome, 75% have a low level of emotional exhaustion, 53.75% have a high level of depersonalization and 40% have a low level of personal fulfillment. Within this study we conclude that more than half of the Nursing personnel present burnout syndrome.

Key Words: Nursing and Burnout Syndrome .

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A medida **que va** cambiando **nuestra sociedad también** se presentan nuevas exigencia y retos para nuestra vida diaria trayendo como consecuencia que las personas presenten estrés el cual afecta a nuestra salud. Asimismo las exigencias que se presentan en el ambito laboral contribuyen a la aparicion de este estrés el cual se denomina Síndrome de Burnout. Este síndrome tiene su origen en el estrés al cual se exponen los profesionales en su ambito laboral y a la sobrecarga laboral. Son diversos los ambitos en los cuales este síndrome se produce, cabe resaltar que este síndrome afecta mas a aquellas personas que tienen contacto directo con otras personas a las que les presta dedicacion. Este hecho es característica de los profesionales de la salud, en especial del personal de Enfermería. El concepto de burnout fue definido por Maslach y Jackson en 1981, los cuales desarrollaron un instrumento para hacer una evaluacion del mismo. Asimismo este síndrome tiene tres dimensiones principales: agotamiento, deterioro de la personalidad y falta de personalidad. (1)

En el año 2021 una de las primeras causas por las que se detiene es el síndrome de burnout, la segunda es la depresión de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud motivo por el cual las instituciones deben de hacer programas de intervención frente a este problema que limita el desarrollo de la labor. Asimismo también se menciona que los factores que más contribuyen en la aparición del síndrome de burnout son: labor 61%, usuarios 51%, economía personal sumado los usuarios 47%. (2)

Según un informe de la OPS y la OIT en un estudio realizado se evidencia que el 10% de la población en estudio afirma que la mayor parte labora en condiciones de gran estrés, angustia o intranquilidad causado por emociones en torno a la situación laboral (3).

Al síndrome de burnout le dio una gran importancia la Organización Mundial de la Salud en el año 2017, motivo por el cual realizó un estudio para determinar la prevalencia de este síndrome en los países a nivel mundial resultando que : México evidencio el 75%, seguido de China el 73% y Estados Unidos el 59%, de los cuales se deduce que las potencias económicas mundialmente presente altas tasa de prevalencia de burnout causada por despidos de los empleados (4).

Las primeras investigaciones sobre síndrome de burnout en el Perú a partir del año 1990 en instituciones de salud y luego en el sector educación, donde un estudio realizado en Cusco en un Hospital de EsSalud con una muestra de 64 médicos y 73 enfermeros se tuvo los siguientes resultados, el 79,7% de médicos mostraron burnout y el 89% de enfermeras también mostraron burnout. Asimismo a mayor tiempo de servicio presenta insatisfacción laboral, fatiga y algunos factores propios de burnout. También se realizó estudio en Tacna en una muestra de 90 médicos hallándose, el 42% presenta burnout. En Arequipa se hizo una investigación con una muestra de 172 enfermeras hallándose que 65% muestran burnout. Actualmente se presenta como un factor influyente para la aparición de burnout, el tiempo de servicio. Otras investigaciones muestran que los factores que influyen para presentar burnout son la falta de remuneración adecuada y el déficit de reconocimiento de los empleados. (5)

En Huancayo se realizó un estudio sobre burnout en enfermeras Especialistas en el Hospital Daniel Alcides Carrión en el año 2018 donde se concluye que el

38% presento síndrome de burnout. (6).

Haciendo un análisis de todo lo que se menciona se deduce que el síndrome de burnout es provocado por vivir frecuentemente en estrés trayendo consigo incorfomidad a la hora de brindar atención hacia los pacientes por parte del personal de salud .(7)

Por todas las razones mencionadas es necesario determinar el factor primordial que produce este síndrome nos ayudara a hacer frente a esta enfermedad y prevenirla ; ya que este síndrome es frecuente en los nosocomios porque se observa con frecuencia en el personal de Enfermería .Motivos por los cuales se decidió la realización de esta investigación.

1.2.-FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro de salud de Concepción 2020?

1.3.-JUSTIFICACIÓN PROBLEMA

Este estudio tiene gran importancia para el profesional que ejerce la carrera de enfermería ya que durante la realización de su labor esta expuestos a factores estresantes que trae como consecuencia la modificación en sus estados de animo, agotamiento laboral por el cuidado que brinda al paciente , este hecho se presenta en el personal de Enfermería en todos los establecimientos donde brindan atenciones. (6)

Lo primordial de la identificación del síndrome de burnout está asociada con proteger la salud del personal que se involucra en una institución lo que conlleva a la prevención de exponer al personal a factores estresores psicológicos o de

organización. (7)

Asimismo este estudio con los resultados que se obtuvo favorecerá a la identificación de los factores del síndrome de burnout en el ambiente laboral, así como en diferentes áreas. Asimismo estos resultados se comunicará al establecimiento de salud el cual servirá como un análisis situacional sobre este tema para poder intervenirlo contribuyendo con el personal de enfermería al momento de realizar evaluaciones con transparencia sobre su conducta en su labor y de la manera como hacer frente a esta situación para el bienestar físico y mental del personal.

La información obtenida de esta investigación tiene como fin contar una base de datos actualizadas sobre este tema para que la jefatura del Centro de Salud de Concepción realice programas de implementación sobre este problema mejorando la calidad de atención que se brinda a los usuarios, familia y comunidad por parte del personal de enfermería.

Este estudio es fundamental para la sociedad ya que el personal de enfermería que brinda atención con un bienestar físico y psicológico contribuye en la calidad de atención que se brinda a los usuarios.

1.1. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación que se presentó al momento de recolectar la información es que el personal de enfermería tienen una programación de turnos rotativos por lo que no se pudo encontrar a todos en un mismo momento.

Internas: La falta de disponibilidad de tiempo para la realización de encuesta por motivos de trabajo.

Externa: La aplicación de las encuestas al personal de enfermería fue limitada por el cambio de horario de la pandemia.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel del síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro de salud de Concepción 2020.

1.5.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

1. Identificar el nivel de síndrome burnout según la dimensión agotamiento emocional en el personal de enfermería del centro de salud de Concepción 2020.
2. Identificar el nivel de síndrome burnout según la dimensión despersonalización en el personal de enfermería del centro de salud de Concepción 2020.
3. Identificar el nivel de síndrome burnout según la dimensión falta de realización personal en el personal de enfermería del centro de salud de Concepción 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.-ANTECEDENTES

Carvajal L., Logacho B.,(2019), en su trabajo que tuvo como fin identificar la prevalencia del síndrome de burnout en alumnos del tercer al octavo semestre de la carrera de enfermería. La investigación es descriptiva, transversal. Se uso como técnica la encuesta y su instrumento es el cuestionario, 172 estudiantes constituyeron la muestra. Se halló que la prevalencia del síndrome de burnout académico y laboral, es de nivel bajo . Donde el 2,3% de alumnos presentaron burnout académica, el 4% presenta burnout ocupacional. (8)

Intriago S.,(2019), realizo un trabajo que tienen como finalidad identificar el motivo fundamental del síndrome del quemado en personal de un hospital en Bolívar, el estudio es de carácter descriptivo donde se uso la técnica de la encuesta , utilizando como instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory 65 personales constituyeron la muestra presentando los siguientes resultados. el 15% muestra fatiga crónica, fundamentalmente en mujeres. (9).

Aruquipa G. (2019),en su trabajo que tienen como finalidad determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería de UCI y neonatología, la investigación es cuantitativa, transversal , la muestra la constituyeron 34 profesionales de enfermería, Usando como técnica la encuesta y su instrumento fue el Cuestionario hallando los siguientes resultados el 20.5% presenta burnout , la edad media es 31.5(10)

Antezana L., (2019), en su trabajo tiene como finalidad determinar el Síndrome de Burnout de enfermeros de medicina especializada del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión. Siendo la investigación es cuantitativa transversal, 16 enfermeros integraron la muestra, se usó la técnica de la encuesta y su instrumento es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Hallando que el 100% tiene el Síndrome de Burnout en nivel medio. (11).

Vílchez K. (2018) en su estudio que tienen como fin identificar la prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de la salud del servicio de emergencias del hospital de Cusco, contando con una muestra de 110 profesionales mostrando los siguientes el 10 % muestra síndrome de burnout, de ellos el 16,3 % de enfermeras y obstetras tienen burnout ,el 8,6 %; del personal técnico presenta burnout., también se evidencia el 15,5 % presenta fatiga emocional, el 33,6 % muestra despersonalización y el 51,8 % muestra un bajo ejecución personal. (12).

Sarmiento G. (2018) realizo un trabajo sobre la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de Emergencias del hospital del Cusco, el estudio es descriptivo y transversal concluyendo que el 10% presenta del personal de emergencias presenta burnout. Concluyendo que 1 de cada 10 presentan el Síndrome de Burnout enfatizándose en el personal médico y el personal contratado temporalmente (13).

Peña M y Chuco Y. en el año 2018 En Huancayo; cuyo fin es identificar la asociación entre el clima laboral y Síndrome de Burnout de enfermeros en emergencias, la investigación es relacional cuantitativa y descriptiva, 42 enfermeros integran la muestra, usando como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario de clima laboral y el Inventario de Maslach. hallando

el 38% evidencian Síndrome de Burnout, el 38% evidencia un clima laboral con tendencia baja en conclusión existe asociación entre clima laboral y síndrome de burnout (14).

Gómez J. (2018) en su trabajo que tuvo como determinar la gravedad la gravedad del síndrome de burnout en el profesional de enfermería con título de la Microrred ANTA. Usando en el estudio la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario de Maslach. Hallando: el 93% son féminas, el 57% contratadas, el 63% presenta postración emocional; el 37% presenta dirección de ejecución; el 40,7% presenta desarrollo personal, el 63% muestra niveles moderados de síndrome de burnout (15).

De La Cruz E, (2018), en su artículo cuyo fin determinar el nivel de síndrome de burnout en enfermeros de emergencias del Hospital Nacional Dos de Mayo. 40 enfermeros conformaron la muestra, el estudio es descriptivo de corte transversal. Se hizo uso de la técnica de la encuesta y su instrumento fue el del Inventario de Burnout Inventory (MBI). Hallando en el estudio que el 55% los presentaron fatiga emocional el 55% mostraron despersonalización y 63% en la déficit de realización personal. Concluyendo que el 90% de los enfermeros muestran presenta un nivel medio de síndrome de burnout (16).

Chumacero M, (2017), en su trabajo cuyo fin es evaluar el nivel del Síndrome de Burnout en el profesional de los enfermeros de emergencias del servicio de hospitalización del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales. El estudio es cuantitativo, descriptivo y transversal. 65 Enfermeros conformaron la muestra, usándose como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory hallando que la mayoría de los enfermeros muestran un nivel

medio en Síndrome de Burnout y en sus tres dimensiones el nivel fue baja (17).

Arias W. Muñoz del Carpio A. (2017). En su estudio cuyo fin es realizar un análisis de cómo se manifiesta el Síndrome de Burnout en enfermeros de la ciudad de Arequipa. El trabajo es relacional, descriptiva, la muestra la conformaron 47 enfermeros, usando como técnica la encuesta y su instrumento es el cuestionario de Maslach Hallando el 21,3% muestra bajos niveles de niveles agotamiento emocional y realización personal, el 29,8% muestra niveles altos de de despersonalización en conclusión, los enfermeros evidencian síndrome de burnout. (18)

Toledo E. (2018). En su artículo cuyo fin determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de la Clínica Maison de Santé. el estudio es descriptivo y transversal, usándose como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) 56 trabajadores constituyeron la muestra hallándose que el 44.6% evidencia agotamiento emocional, 76.7% evidencia despersonalización y el 60.7% realización personal en conclusión el 39.2% presentan síndrome de burnout. (19)

2.2.-BASE TEÓRICA

2.2.1.-SINDROME DE BOURNOT

Freudenberger menciona que el síndrome de burnout está conceptualizado como el “Síndrome del quemado” es un producto del constante del estrés laboral que obtiene que se presenta con mayor frecuencia en carreras asistenciales más grande atención en especial en las profesiones asistenciales (20).

Maslach y Jackson definieron al burnout como la expresión de la conducta que se

da por efecto del estrés laboral los cuales tiene 3 elementos fundamentales: a) agotamiento emocional; b) Despersonalización y c) dificultad para la realización personal en la labor (20).

Asimismo mencionan que el agotamiento emocional se manifiesta por la disminución de la fuerza emotiva y el de brindar atención a los demás también la despersonalización se caracteriza por presentar sentimientos y reacciones negativos hacia los compañeros. Y la disminución de la realización personal es aquella donde el individuo tiene una autoevaluación negativa de si misma y su labor. (21)

También diversos autores se refieren al burnout como un suceso y no una situación y que se inicia en el ambiente laboral y su carácter es netamente laboral y su evolución es de acuerdo a la interacción entre los factores ambientales . y los caracteres del individuo (22)

2.2.2.-DIMENSIONES DEL SINDROME DE BURNOUT

El síndrome de burnout presenta 3 dimensiones las cuales s son:

Agotamiento emocional (AE); (“no puedo más”) es la principal dimension del síndrome y manifestándose fundamentalmente en la disminución paulatinamente de fuerzas y cansancio físico expresándose como fatiga al culminar el horario laboral ,antes de iniciar su labor sensación de agotamiento, durante la labor por la interacción con sus compañeros presenta sensaciones del quemado , sentir frustración en su labor, sobrecarga de labor; así como también laborar conjuntamente con factores estresores y personas estresoras. (23)

Despersonalización (DP): Se expresa como las conductas negativas hacia otras

personas, referidos a que la persona crea una barrera entre si mismas y los usuarios para sentirse protegido lo que conlleva a la disminución de eficiencia en su labor mostrando una conducta indiferente ,escéptica y deshumanizada donde el usuario no es su objetivo primordial. (23)

La Falta de realización personal (FRP): Es la evaluación negativa de la labor personal trayendo consigo sentimientos de ineptitud e incompetencia. Este síndrome se expresa por manifestaciones multiples en la area cognitiva, física y emotiva. Su finalidad es el entendimiento del sentimiento de los colegas, enfrentar con eficacia las situaciones de los colegas, tener influencia positiva en la vida de las personas mediante la labor, ser activo, crear un clima laboral bueno, sentirse motivado posterior a la interaccion con los colegas de labor, conseguir bonos y alcanzar objetivos en su labor, batallar con las situaciones emotivas con ecuanimidad. (23).

2.2.3.- NIVELES DE SINDROME DE BURNOUT

Los niveles de evaluación del síndrome de burnout son tres:

Bajo: Expresándose con sintomatologías físicas vagas e inespecíficas (cefalea, dolores de espalda y lumbalgias), etc. Al observar se presenta modificaciones en la conducta reducción del desempeño profesional manifestándose intranquilidad, ansiedad, dificultad para conciliar el sueño; En algunos casos, dificultad para levantarse en la mañana y estar atentos (24).

Medio: Se manifestándose con insomnios, desorientados, inadecuadas interrelaciones con el resto del equipo, modificaciones en el peso, reducción del libido, inasistencia al trabajo, agotamiento sin motivo alguno, presentar

indecisiones e incrementos excesivos de alcohol, cafés y cigarrillo (24)

Alto: Se manifiesta por la mayor inasistencia laboral, reducción de la producción se expresan sensaciones de disgusto acompañado de baja autoestima, se incrementa el consumo de alcohol y sustancias psicotrópicas, evidenciándose la depresión, malestares en la salud como cefaleas . problemas gastrointestinales y cardiovascular. (24)

2.2.4.-SECUENCIALIDAD DEL SINDROME DE BURNOUT

Edelwich, y Brodsky, proponieron las siguientes fases del síndrome de burnout:

- 1.- Entusiasmo, es la expectativa y proyecciones por acceder a un nuevo cargo laboral .
- 2.- Estancamiento, Es incumplir con la expectativa y proyecciones que se tenía y se replantea los esfuerzos.
- 3.- Frustración, Es cuestionar los esfuerzos que se realizan por no ser eficaces en el desarrollo de sus funciones por déficit de recursos personales e institucionales lo que conlleva a una anhedonia.
- 4.- La apatía, surge por evitar realizar las actividades laborales. (25)

2.2.5.-Instrumento de Medición del Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson realizaron un cuestionario llamado Maslach Burnout Inventory (MBI), del que se conocen en sus 3 versiones, una para personal de la salud, para docentes y otra para grupos de poblaciones. Esta herramienta demostró una alta consistencia y fiabilidad en diversas investigaciones . este cuestionario contiene 22 ítems a manera de interrogantes sobre el sentimiento y actitud del

personal hacia su labor y el usuario. Los estudios se enmarcaron en los mismos componentes que se identifican en el síndrome: agotamiento emocional, deterioro de la personalidad, desarrollo personal (26).

Cansancio emocional (CE): consta por los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. su puntaje es proporcionalmente directo a la magnitud del síndrome de burnout; lo que se refiere que a mayor puntaje en este componente también será mayor el síndrome burnout que manifiesta el individuo

Despersonalización (DP): Compuesta por los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Su puntaje está relacionada directamente con la magnitud del síndrome de burnout.

Realización personal en el trabajo (RP): Constituida por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. En este componente el puntaje es inversamente proporcional al al puntaje del Síndrome de Burnout; lo que significa que a menos puntaje de realización personal mayor será la magnitud del síndrome de burnout

El puntaje total se obtiene con la sumatoria de los 22 ítems. mayores puntajes en los dos primeros componentes (CE y DP) y menor en la tercera (RP) determinaran el síndrome de burnout; este resultado se clasificara en el nivel alto, medio y bajo, calculando el percentil 33 y 66. (26)

2.2.6.-Consecuencias

Los efectos del síndrome de burnout van desde la reducción de la calidad de la labor y la problemática laboral hasta desarrollarse de alteraciones mentales, alteración psicosomática e inclusive el suicidio (27).

Ledesma menciona que algunos de los efectos que presenta el síndrome de burnout en las enfermeras son: Probabilidades de desarrollar

- ✓ alteraciones mentales como depresión, ansiedad
- ✓ dependencia a algún medicamento
- ✓ permisos frecuentes a razón de problemas en la salud física la cual se afecta .
- ✓ limitaciones para interrelacionarse con los colegas de trabajo
- ✓ insatisfacción personal y déficit de motivación (28)

2.2.7.-Prevención del Síndrome de Burnout

López identifico 3 técnicas para prevenir el síndrome de burnout tanto sea individual como grupal e organizacional (29).

Técnicas individuales, va dirigido a orientar en cuanto a administrar los tiempos.

Técnicas grupales, va dirigido a la realización de la dinámica de grupos fomentando los trabajos en equipos. Las instrucciones y capacitaciones frecuentes son fundamentales para prevenir el síndrome de burnout en los enfermeros, lo cual proporciona seguridad a los profesionales para desarrollar de adecuadamente su labor y sin dañar al usuario en su rehabilitación satisfaciendo sus requerimientos. (29)

Técnicas organizacionales, van dirigidas a no sobrecargar de trabajo y esto debe realizarse con paciencia, de manera concertada y sin generar costos adicionales; Esto contribuirá a mejorar la atención que el usuario requiere en su proceso de rehabilitación para su pronta recuperación. El síndrome de agotamiento se asocia con la ansiedad y para que no surga en desempeño de la se debe de respetar los horarios de descanso del personal (29).

Luch C. menciona que la razón primordial que va a ayudar en el tratamiento del burnout es que la persona acepte que tiene problemas que los afectan ; si la persona reconoce su estado, su terapéutica será positiva;Asimismo recomienda a la persona a ejercitarse y realizar técnicas . Las motivaciones laborales es el incentivo que proporciona la institución a su trabajadores a modo de reconocer, recompensar a parte del sueldo que se les brinda. Las motivaciones deben de venir de la propia jefatura al hacer observaciones y demostrando personalmente el buen desempeño de uno de sus trabajadores (30).

Medina proporciona otra manera de prevenir y hacer un tratamiento del síndrome de burnout con la técnica de relajación como:

Ejercicios de respiración:

- ✓ Suspiro
- ✓ Respiración abdominal
- ✓ La respiración completa
- ✓ aromaterapia
- ✓ Musicoterapia
- ✓ Yoga
- ✓ Práctica deportiva
- ✓ Realizar algún pasatiempo que le guste

Asimismo refieren que en esta carrera debe elaborarse un programa de prevención para el síndrome de burnout y socializarlo con todos los enfermeros

para alcanzar objetivos y así considerar estos conocimientos requeridos para que no aparezca este síndrome; es fundamental subrayar que varios de los factores que se pueden prevenir dependerán de la organización . (31).

2.3.-DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Nivel del Síndrome de Burnout:** Son las expresiones que presenta el personal de enfermería sobre las diversas manifestaciones que presentan los componentes de agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal; el cual se obtendrá del cuestionario de Maslach y categorizado como alto, medio y bajo (32)
- **Síndrome de burnout:** Es la expresión de la conducta que se da por efecto del estrés laboral los cuales tiene 3 elementos fundamentales: a) agotamiento emocional; b) Despersonalización y c) dificultad para la realización personal en la labor (20).
- **Agotamiento emocional (AE);** (“no puedo más”) es la principal dimensión del síndrome y manifestándose fundamentalmente en la disminución paulatinamente de fuerzas y cansancio físico expresándose como fatiga al culminar el horario laboral ,antes de iniciar su labor sensación de agotamiento, durante la labor por la interacción con sus compañeros presenta sensaciones del quemado , sentir frustración en su labor, sobrecarga de labor; así como también laborar conjuntamente con factores estresores y personas estresores. (23)
- **Despersonalización (DP):** Se expresa como las conductas negativas hacia

otras personas, referidos a que la persona crea una barrera entre si mismas y los usuarios para sentirse protegido lo que conlleva a la disminución de eficiencia en su labor mostrando una conducta indiferente ,escéptica y deshumanizada donde el usuario no es su objetivo primordial. (23)

- **La Falta de realización personal (FRP):** Es la evaluación negativa de la labor personal trayendo consigo sentimientos de ineptitud e incompetencia. Este síndrome se expresa por manifestaciones multiples en la área cognitiva, física y emotiva. Su finalidad es el entendimiento del sentimiento de los colegas, enfrentar con eficacia las situaciones de los colegas, tener influencia positiva en la vida de las personas mediante la labor, ser activo, crear un clima laboral bueno, sentirse motivado posterior a la interacción con los colegas de labor, conseguir bonos y alcanzar objetivos en su labor, batallar con las situaciones emotivas con ecuanimidad. (23).

2.4.-HIPÓTESIS

2.4.1.-Hipótesis general.

El nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería en el centro de salud de Concepción es alto.

2.5.-VARIABLES

Variable: síndrome de burnout.

2.5.1.-OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Unidad de medida	Nivel de medición	Tipo de variable		
Síndrome de Burnout	Es la expresión que se manifiesta en los enfermeros ante el requerimiento laboral que no se sujetan a sus conocimientos y habilidades, y que prueban sus capacidades para enfrentar las situaciones.	Agotamiento emocional	Es la disminución paulatina de energías y desgastes físicos.	-Items del Instrumento Maslach Burnout inventory (MBI)	Nivel Alto (27-54)	Ordinal	Cuantitativa		
		Despersonalización	Es la manifestación de sentimientos y conductas negativas de si mismas		Nivel Alto (10-30)			Nivel Medio (6-9)	Nivel Bajo (0-5)
		Falta de realización personal.	Es evaluar la labor del personal negativamente		Nivel Alto (40-56)			Nivel Medio (34-39)	Nivel Bajo (0-33)

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.-TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Este estudio es básico, transversal, cuyo fin es proponer nuevas teorías o hacer modificaciones a la que ya existe o aumentar el conocimiento científico.

La investigación es descriptiva, porque busca delimitar su propiedad, caracteres y perfil fundamental de la persona, grupo, comunidad o otros fenómenos que se sometan a un análisis con la finalidad hacer evaluaciones sobre la existencia de asociación entre dos o más dos o más conceptos, nivel o variable. (32)

3.2.-POBLACIÓN Y MUESTRA

La población total consta de 80 profesionales de enfermería que trabajan en el centro de salud de Concepción.

Muestra: es la totalidad de la población .

Criterios de inclusión

- ✓ Enfermeras que trabajan con mas de 01 año de servicio en el Centro de Salud de Concepción.
- ✓ Enfermeras que quieran participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- ✓ Enfermeras, que esteen de vacaciones, permisos o licencias.
- ✓ Enfermeras que no quieran contribuir en la investigación.

3.3.-TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta investigación que se uso es la encuesta la cual consistió en obtener información, conocimiento, idea y opinión de los grupos. El aspecto que evalúa con el fin de determinar caracteres de los individuos, plantear asociaciones entre los caracteres de la persona, lugar y situaciones . El instrumento usado es el cuestionario de escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de 22 ítems que evalúan mediante una escala tipo Likert. **(ANEXO 1)**

El cuestionario de la escala Maslach Burnout inventory (MBI) es el instrumento que se usó donde su aplicación es individual o colectiva, se aplica en un el tiempo de 15 a 20 minutos en nuestra investigación se administró a las enfermeras.

Este instrumento es usado en diversas investigaciones se valido en el 2016 en con sus tres componentes, el agotamiento emocional, la falta de realización la y la despersonalización. (26)

Esta herramienta evalúa mediante 22 ítems, los mismos que se valoran una escala de frecuencia de tipo Likert con 7 respuestas, oscilantes desde 0=Nunca, hasta 6=Todos los días. Asimismo es personal y colectivo. (26)

DIMENSIONES

Agotamiento emocional: constituido por 9 ítems. Evalua la manifestacionn de estar cansado emocionalmente por la labor. Lo integra las preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: constituido por 5 ítems. Evalúa de como cada uno reconoce su actitud de indiferencias y distanciamientos. Lo integra las preguntas 5, 10, 11, 15, 22.

Falta de realización personal: constituido por 8 ítems. Identifica el sentimiento de auto eficacia y realización personal en la labor. Lo integra las preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Los puntajes altos en la primera y segunda escala y baja en la tercera determinara el síndrome (26)

PUNTUACIONES PARA LOS NIVELES DE SÍNDROME DE BURNOUT

Puntuación	Bajo	Medio	Alto
Dimensiones			
Agotamiento emocional	0 - 18	19 - 26	27 – 54
Despersonalización	0 - 5	6 - 9	10 – 30
Realización personal	0 - 33	34 - 39	40 - 56

Fuente: Maslach inventory (MBI)

PUNTUACIONES DEL SINDROME DE BURNOUT

Síndrome de Burnout	Niveles/dimensiones
Presencia de burnout	Alto en AE + Alto en DP + Bajo en RP
Tendencia de burnout	Intermedio en las tres dimensiones
Ausencia de Burnout	Bajo en AE + Bajo en DP + Alto en RP

Fuente: Maslach inventory (MBI)

3.4.-PROCESAMIENTO DE DATOS Y ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para analizar e interpretar la información que se obtuvo después de aplicar el instrumento, se ordenó la información recogida para interpretarla usando el paquete estadístico IBM SPSS Statistic V. 25, y Excel 2010. Esta información fue procesada sin antes haber elaborada la tabla de códigos y tabla matriz.

Análisis univariado

En nuestro estudio que tiene como variable al síndrome de burnout se realizó las estadísticas descriptivas para presentar los resultados en cuadros y gráficos estadísticos para analizar e interpretar teniendo en cuenta el marco teórico.

3.5.-ASPECTOS ÉTICOS

Durante el proceso de esta investigación se realizó lo siguiente:

Se hizo una solicitud para que nos puedan autorizar para la realización de la tesis, para lo cual se envió una solicitud dirigida al director del centro de salud de Concepción. **(ANEXO 02)**

También se consideró el consentimiento Informado que se aplicó a la población en estudio que aceptó ser partícipe de esta investigación. **(ANEXO 03)**

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1.-RESULTADOS

TABLA 1: TABLA DE ASPECTOS GENERALES DE PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE CONCEPCIÓN 2020

SEXO	Frecuencia	%
MASCULINO	1	1.25
FEMENINO	79	98.75

ESTADO CIVIL	Frecuencia	%
SOLTERO	23	28.75
CONVIVIENTE	29	36.25
CASADO	15	18.75
DIVORCIADO	9	11.25
VIUDO	4	5

PERSONAL DE ENFERMERÍA	Frecuencia	%
LICENCIADO	65	81.25
TECNICO	15	18.75
Total	80	100

Fuente: Centro De Salud De Concepción 2020

Interpretación: Se observa que la mayoría de enfermeras es de género femenino, en cuanto a estado civil es conviviente seguido de soltero, y se ve un importante número del más del 50% del personal de enfermería es Licenciado.

TABLA 2: NIVEL DE SÍNDROME BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE CONCEPCIÓN 2020

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Frecuencia	%
ALTO	9	11.25
MEDIO	11	13.75
BAJO	60	75
Total	80	100

Fuente: Centro De Salud De Concepción 2020

Interpretación: En la presente tabla se observa que se presenta un gran porcentaje con agotamiento emocional bajo este representa más de la mitad de la población y es la más representativa.

TABLA 3: NIVEL DE SÍNDROME BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN 2020

DERPERSONALIZACION EN EL PERSONAL	Frecuencia	%
ALTO	43	53.75
MEDIO	5	6.25
BAJO	32	40
Total	80	100

Fuente: Centro De Salud De Concepción 2020

Interpretación: En la presente tabla se observa que se presenta un gran porcentaje con despersonalización personal alto este representa más de la mitad de la población y es la más representativa.

TABLA 4: IDENTIFICAR EL NIVEL DE SÍNDROME BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD DE CONCEPCIÓN 2020

REALIZACION PERSONAL	Frecuencia	%
ALTO	27	33.75
MEDIO	21	26.25
BAJO	32	40
Total	80	100

Fuente: Centro De Salud De Concepción 2020

Interpretación: En esta tabla se muestra que el porcentaje mayor de realización personal es bajo con un 40% seguido por el alto con un 33.75% y en ultimo lugar sigue el medio con un 26.25%.

TABLA 05: DETERMINAR EL NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN 2020

SINDROME DE BURNOUT	Frecuencia	%
PRESENCIA	9	11.25
TENDENCIA	54	67.5
AUSENCIA	17	21.25
Total	80	100

Fuente: Centro De Salud De Concepción 2020

Interpretación: En esta tabla se muestra con respecto al nivel de síndrome de burnout donde se presenta tendencia es de un 67.5%, la ausencia es un 21.25 y la presencia es un 11.25%.

4.2.-DISCUSIÓN

El entorno laboral en la actualidad se asocia al stress el mismo es una problemática que trae como consecuencia al síndrome de burnout en estos momentos esta situación se da con frecuencia en el personal de salud, por los caracteres de este ámbito laboral, ya que en este ámbito el personal se relaciona directamente con personas, asimismo teniendo en cuenta la entrega de su labor, el stress frecuente en la realización de su labores y es la causante primordial de la interferencia de la ejecución de su labor.

Las peculiaridades de la población donde se realizó la investigación se presentan del siguiente modo: La mayor parte es de sexo femenino constituyendo el 98%, El 81.25% del personal está conformado por licenciados en enfermería y el 18.75% conformado por personal técnico. predomina el personal que tiene pareja, es decir convivientes y casados con el 36.25% y 18.75 correspondientemente. Luego del personal soltero con el 28.75%, y con porcentajes más bajos el personal divorciado y viudo.

En cuanto al síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro de salud de Concepción donde es tendencia en un 67.5%, la ausencia es un 21.25 y la presencia es un 11.25%.; lo cual indica que más de la mitad del personal puede desarrollar el síndrome de burnout. En contraste con los estudios de Carbajal L y Logacho B, evidenciando un nivel bajo del síndrome de burnout solo el 2.3 y 4% de casos de síndrome de burnout tanto en el ambiente académico y en el ambiente laboral (8). También en la investigación de Aruquipa G. donde el síndrome de burnout se muestra un 58 % con el bajo nivel en el presente estudio con mayor porcentaje para la tendencia a síndrome de burnout, por lo tanto, se puede considerar por este resultado como una población en riesgo (10)

A semejanza del estudio de Vílchez. Que encuentra que el 91.2% de su población en estudio presenta tendencia a presentar un síndrome de burnout, entre ellos predominan enfermeros. Es así que esta población es potencial para la presencia del síndrome de burnout. (20)

Con respecto a la dimensión agotamiento emocional, se muestra que se presentó agotamiento o fatiga que hace un un 75%, es decir las tres cuartas partes de las enfermeras presentando un nivel bajo de agotamiento, 9 personas un nivel de agotamiento alto y hacen el 11.25%, por ultimo 9 personas un agotamiento bajo que hacen el 13.75%, a similitud del estudio de Intriago S, que encontró en su investigación que el 15% de su población presenta nivel de agotamiento o fatiga crónica, predominando en el sexo femenino de personal de salud (9). Así mismo el estudio de Vílchez K. que encontró 71.9% presento un alto nivel de agotamiento alto (11).

En cuanto al componente de despersonalización, se observa que las enfermeras presentan un alto nivel en 43 personas que hacen el 53.75%, 32 personas con un bajo nivel de despersonalización que hacen el 40%, por último 5 personas un nivel medio de despersonalización que corresponde al 6.25%. A semejanza de estos resultados un estudio realizado en Arequipa por Arias. W y Muños del Carpio que obtuvo un resultado de 29.8% de despersonalización y con los altos niveles de agotamiento y baja realización personal en enfermeros. Así mismo Toledo E. encuentra que encontró que el 39.2% de su población presento el síndrome de burnout y la dimensión más afectada es la despersonalización, encontrando que el 76.7% estableciéndose en nivel alto.

Con respecto a la realización personal, se muestra que 32 personas con un bajo

nivel de realización personal que hacen un 40%, y 27 personas con realización personal en un alto nivel que hacen un 33.75%, y 21 personas nivel de realización personal medio haciendo un 26.25%. En contraste con el estudio de Vílchez K. donde la realización personal, llega a un 61,4% de la población en estudio. Así mismo, Sarmiento G. muestra una baja realización personal con un 51.8%..

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.-CONCLUSIONES

Al haber analizado los resultados del estudio se concluye con lo siguiente:

- ✓ En cuanto a las caracteres Caracteres de la población estudiada: el sexo predominante es el femenino con un 98%. Asimismo las enfermeras constituyen el 81.25%, y el 18.75% técnicos en enfermería.
- ✓ con respecto al nivel de síndrome de burnout donde se presenta tendencia es de un 67.5%, la ausencia es un 21.25 y la presencia es un 11.25%; lo que indica que el grupo de enfermeras se encuentra en potencia a presentar síndrome de burnout.
- ✓ En el componente de agotamiento emocional, se evidencia que se presenta el 75%, es decir las tres cuartas partes del personal de enfermería presenta un bajo nivel de agotamiento, un nivel medio el 13.75%, y nivel alto de con un 11.25%.
- ✓ En el componente de despersonalización del síndrome de burnout del personal de enfermería se evidencia un alto nivel con un 53.75%, mostrándose que en este componente se muestra que el alto nivel es la mayor parte con más del 50%, asimismo se evidencian un nivel bajo y medio de despersonalización con un 40% y 6.25% respectivamente.
- ✓ En el componente de realización personal se muestra que el porcentaje mayor es el bajo nivel con un 40%, siendo menos del 50% y el nivel alto y medio con menos porcentajes, con el 33.75% y 26.25% correspondientemente.

5.2.-RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que presento en el siguiente estudio son:

- ✓ Establecer estrategias que favorezcan a disminuir el stress presente en y por lo tanto del burnout; considerando los caracteres de la labor de las enfermeras.
- ✓ Hacer programas de implementación de talleres con la finalidad de mejorar el clima organizacional, contribuyendo a un clima laboral favorable de confianza y fraternidad.
- ✓ Plantear planes de información con respecto a este síndrome, coordinando con el área de salud ocupacional en el establecimiento de salud, considerando los requerimientos físicos, sociológicos y espirituales de los profesionales de enfermería.

BIBLIOGRAFÍA

1. Romero G, Muñoz H, Osorio Y, Robles D. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014. *Enfermería Global*, Revista Electrónica trimestral de Enfermería ISSN 1695 – 6141 N°41- 2016 España; 2016.
2. Sánchez M. El Síndrome del 'Trabajador Quemado': una enfermedad silenciosa en las empresas. [Online].; 2014.
3. Legonia C, Vera J, Nivel de estrés del Personal de Enfermería del Servicio de Pediatría del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Peru; 2016.
4. OMS. La organización del trabajo y el estrés (en línea) España Iberoamérica; 2004.
5. La Salud de los Trabajadores de Salud, (internet) Buenos Aires, Argentina: OPS/OMS; 2017.
6. Peña M y chuco Y. Clima laboral y síndrome de burnout del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión- Huancayo, Perú; 2018.
7. Antezana L. Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de medicina especializada del hospital regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo, Perú; 2019.
8. Carvajal L., Logacho B. Prevalencia de Síndrome de Burnout en los estudiantes de tercero a octavo semestre de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador, 2019.
9. Intriago S. Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro

hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar,2019

10. Aruquipa G., prevalencia del Síndrome de burnout en el personal de enfermería, unidad de terapia intensiva adultos, neonatal y cuidados intermedios neonatal, caja de salud de la banca privada, la Paz, Bolivia. 2018
11. Vilchez K., síndrome de burnout en la personal enfermería del hospital referencial ferreñafe. México, 2018.
12. Sarmiento G., Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Cuzco, Perú; 2019. Gómez J. "Síndrome de Burnout en Licenciados en Enfermería que Laboran en la Micro Red Anta, Cusco. Perú; 2018".
13. Gómez J. Nivel de Síndrome de Burnout en licenciados en enfermería que laboran en la Microred anta, Cusco; Perú; 2018.
14. De La Cruz E., El Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, periodo 2018
15. Chumacero M., síndrome de burnout en el profesional de enfermería de los servicios de hospitalización del hospital nacional Sergio Enrique Bernales - Comas, Perú; 2017.
16. Arias W., Muñoz del Carpio A. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa, Perú; 2016
17. Toledo E., Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud de la Clínica Maison de Sante de Lima, Perú; .2016
18. Seguel F., Valenzuela S. Síndrome de burnout en trabajadores de

- enfermería de dos hospitales del sur de Chile. Revista Avances en Enfermería, 2016..
19. Maslach, C. y Jackson, E., Manual del Inventario del Burnout de Maslach. Madrid: TEA Ediciones. 1997
20. Gil-Monte., P. El Síndrome de quemarse por el Trabajo en Enfermería. Departamento de Psicología y psicología social. Universidad de Valencia. Revista electrónica Interacción diario Psy. Año 1, párrafo 1, agosto 2003
21. Gil- Monte, BBP. y Peiró, J. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis. 1997
22. Gil – Monte, P., Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 19(2), 181-197,2003
23. Gómez M, Ruiz M, Dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal Asistencial de Salud de un Hospital de Chiclayo, 2014.
24. Gil-Monte, P. , Manual del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. 2011
25. Martínez. G, Nivel del síndrome de Burnout en las Enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. Tesis de posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-2017.
26. Olivia G. Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de Salud del Hospital María Auxiliadora-Lima. Tesis. Universidad Ricardo Palma. Lima-Perú; 2018.

27. Alcobas C., y Gallardo, M. Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de enfermería de una unidad de oncología; 2018.
28. Maslach C. Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43. 2009.
29. Ramos, J., Montalbán, F. M., y Bravo, M., Estrés en las organizaciones: Concepto, consecuencias y control. En Nombrados, M. I. (Ed), *Estrés y Salud* (p. 173 – 211). Valencia;1997.
30. Ledesma N. *Fundamentos de Enfermería*, Editorial Limusa, 2007.
31. Martínez, A, El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* N°112. Septiembre.2010.
32. López F. *Cuidados Auxiliares Básicos de Enfermería*, Editorial Vértice 2008.
33. Lluch C. *Enfermería Psicosocial y de Salud Mental: Marco Conceptual y Metodológico*. Edicions Universitat Barcelona, 2004.
34. Medina J. *Comunicar y Curar: Un Desafío para Pacientes y Profesionales Sanitarios*, Editorial UOC Hidalgo C, ¿Están quemados nuestros Enfermeros? Revisión Bibliográfica sobre el Síndrome Burnout en la Enfermería Española. Trabajo. Universitat Rovira i Virgili. Tarragona, 2017.
35. Hernández J. Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Rev. Cubana Salud Pública.*; 29(2): 103-110, 2003
36. Martínez M, Guerra P. Síndrome de Burnout: El riesgo de ser un profesional de ayuda. *Salud y Cambio. Rev. Chilena de Medicina Social*. 1997.

37. Hernández R, Fernández C y Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta edic. Editorial: McGRAW-HILL/Interamericana editores S.A. De CV. México; 2014.
38. Carolina Aranda Beltrán, Manuel Pando Moreno, José Guadalupe Salazar Estrada. Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México 2016.

ANEXOS

ANEXO 01

CUESTIONARIO

INSTRUMENTO PARA MEDIR SINDROME DE BURNOUT INVENTORY (MBI)

EN EL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD CONCEPCIÓN

Buen día:

Esta encuesta que se le realizara a continuación es para un estudio que servirá para elaborar una tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería, relacionado a su trabajo y a sus sentimientos respecto a él.

Se le pide apoyo para que responda algunas interrogantes, no le tomara demasiado tiempo. El cuestionario es estrictamente confidencial y anónimo.

1. Sexo: F () M ()

2. Profesión: Enfermera () Técnico ()

3. Estado Civil: Soltera(o) () Casada(o) () Viuda(o) ()

Instrucciones:

Conteste marcando con una x las casillas que considere conveniente, conteste con la mayor sinceridad posible; no hay respuestas correctas ni incorrectas, las frases indican la frecuencia con que usted experimenta ese sentimiento en este cuestionario, para lo cual tenga en cuenta las siguientes alternativas

0.- Nunca	1.- Pocas veces al año	2.- Una vez al año.	3.- Pocas veces al mes	4.- Una vez a la semana	5.- Pocas veces a la semana	6.- Pocas veces a la semana
-----------	------------------------	---------------------	------------------------	-------------------------	-----------------------------	-----------------------------

N°		ITEM	0	1	2	3	4	5	6
1	AE	Me siento emocionalmente agotado(a) debido a mi trabajo.							
2	AE	Me siento cansado al final de la jornada de Trabajo							
3	AE	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4	RP	Me siento cansado trabajar todo el día con la gente							
5	D	Me siento desgastado por efecto de mi trabajo							

6	AE	Me siento frustrado en mi trabajo.							
7	RP	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
8	AE	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
9	RP	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
10	D	Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales.							
11	D	Me he vuelto más insensible con los pacientes que requieren de mis servicios.							
12	RP	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente.							
13	AE	Siento que no me preocupa lo que le ocurra a los pacientes.							
14	AE	Creo que los pacientes me culpan de algunos de algunos de sus problemas.							
15	D	Fácilmente puedo entender cómo se sienten los pacientes							
16	AE	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes.							
17	RP	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
18	RP	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
19	RP	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
20	AE	Me siento estimulado(a) después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
21	RP	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	D	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
AE = Agotamiento emocional/ D: Despersonalización. RP: Realización personal.									

Muchas gracias por su Colaboración.

ANEXO 02

SOLICITO: Permiso para realizar la aplicación de encuestas de la investigación de mi tesis.

DIRECTOR DEL CENTRO DE SALUD DE CONCEPCIÓN

Yo Miguel García Ninfa con DNI: 2043789 con domicilio Jr.: Junín 212 Lastay- Quichuay y Meza Galvan Rosa Maricruz con DNI: 4527536 con domicilio Jr.: Mariscal Gamarra N° 698 Hualhuas ante usted. Respetuosamente me presento y expongo.

Que habiendo culminado la carrera de Enfermería en la Universidad Peruana del Centro solicito a usted. Permiso para realizar las encuestas al personal de ENFERMERIA DEL CENTRO DE SALUD DE CONCEPCIÓN, para mi tesis titulado " SINDROME DE BURNOUT - EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL CENTRO DE SALUD - CONCEPCION".

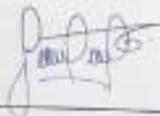
Por lo expuesto ruego a usted acceda a mi solicitud.

Concepción 30 de setiembre 2020

Atentamente:



MIGUEL GARCIA NINFA
DNI: 20437898



MEZA GALVAN ROSA
DNI: 45275836

UNIVERSIDAD PERUANA DEL CENTRO
UNIDAD DE SALUD Y SALUD FAMILIAR
MICRO RED CONCEPCION

"A.T. Diego C. Matorra Krause"
PRESIDENTE
2018-2020

ANEXO 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, con DNI N°: a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada “Influencia del síndrome de burnout en la calidad de atención que brinda el profesional de salud en el centro de salud de Concepción 2020, Habiendo sido informada del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confiabilidad.

Firma de la Participante

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado Usuario: La investigadora del estudio para el cual usted ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, se compromete con usted a guardar la máxima confidencialidad de información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

ATTE

Miguel García Ninfa
Responsable del estudio

Meza Galván Rosa Maricruz
Responsable del estudio

ANEXO 04



+