

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

**Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería de un Hospital
nivel II-2. Chimbote, 2023.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ENFERMERIA**

AUTORAS:

Bach. Enf. Alva Munaico, Andrea Del Pilar

Bach. Enf. Meza Morales, Diana Carolina

ASESORA:

Ms. Rodríguez Barreto, Yolanda Micaela

ORCID 0000-0001-5913-1003

DNI: 17819491

Nuevo Chimbote – Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

Revisado y V.ºB.º de:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Y. Rodríguez Barreto', is written over a horizontal line.

Ms. Rodríguez Barreto, Yolanda Micaela
DNI: 17819491
ORCID 0000-0001-5913-1003
ASESORA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Revisado y V.ºB.º de:



Dra. Huañap Guzmán, Margarita

DNI: 32955197

ORCID: 0000-0002-8474-3797

Presidenta

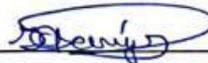


Dra. Rosas Guzman, Inés

DNI:17867221

ORCID: 0000-0002-3543-1271

Secretaria



Ms. Rodríguez Barreto, Yolanda Micaela

DNI: 17819491

ORCID 0000-0001-5913-1003

Integrante

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUTENTACIÓN DE LA TESIS

En el Distrito de Nuevo Chimbote, en la Universidad Nacional de Santa, en el ...Aula E 1... siendo las ...12... horas del día ...24 noviembre 2023... dando cumplimiento a la Resolución N° 332-2023-UNS-FC se reunió el Jurado Evaluador presidido por Dra. Margarita Huánuq Guzman manteniendo como miembros a Dra. Iris Beras Guzmán (secretario) (a), y M.g. Jolanda Rodríguez Barreto (Integrante), para la sustentación de tesis a fin de optar el título de Licenciada en Enfermería realizado por el, (la), (los) tesista (as) ...D.ama. Carolina Riza Morales y Andrea Del Pilar Alva Munuza... quien (es) sustentó (aron) la tesis intitulada: Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería de un Hospital Nivel II-2, Chimbote, 2023.

Terminada la sustentación, el (la), (los) tesista (as)s respondió (ieron) a las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como ...Excelente... asignándole un calificativo de ...19.3... puntos, según artículo 111° del Reglamento General de Grados y Títulos vigente (Resolución N° 580-2022-CU.-R-UNS)

Siendo las 13.29 horas del mismo día se dio por terminado el acto de sustentación firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad

Handwritten signatures and names of the jury members: Dra. Margarita Huánuq Guzman (Presidente), Dra. Iris Beras Guzmán (Secretario), and M.g. Jolanda Rodríguez Barreto (Integrante).

Distribución: Integrantes J.E (), tesistas () y archivo (02).



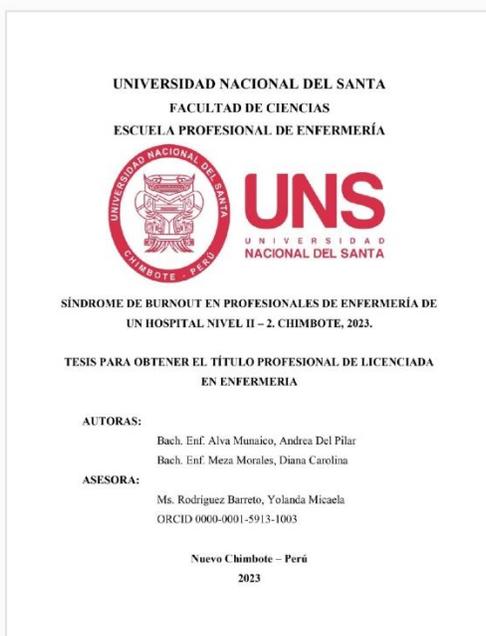


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Diana Meza Morales
Título del ejercicio: SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMER...
Título de la entrega: SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMER...
Nombre del archivo: SINDROME_DE_BURNOUT_2023_TURNITING.docx
Tamaño del archivo: 11.91M
Total páginas: 62
Total de palabras: 6,908
Total de caracteres: 37,251
Fecha de entrega: 21-nov.-2023 11:17p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2235845056



SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL II - 2. CHIMBOTE, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Dewey University Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	

DEDICATORIA

A Jehová, por darme el regalo de la vida,
por brindarme sabiduría, guía y compañía
en cada paso que doy y no desampararme.

Con mucho amor a mi adorada madre Gaby
Munaico, por ser mi inspiración y enseñarme lo
que es la valentía, por apoyarme y acompañarme
en cada sueño, meta y decisión que tengo. Te amo.

Con mucho amor mi querida abuela María
Vargas, por guiarme con sus sabios consejos,
acompañarme en cada paso y darme su infinito
amor.

A mi amado hijo Gabriel Alejandro, por ser mi
mayor motivación cada día e impulsarme a
superarme para poder ofrecerte siempre lo mejor
de mí.

A mi querido hermano Christian Alva, por
enseñarme que el esfuerzo nunca le ha fallado
a nadie y estar siempre para mí.

A los docentes de la E.P. de Enfermería, en
especial a nuestra asesora Yolanda Rodríguez, por
su invaluable labor educativa.

Andrea Del Pilar Alva Munaico.

DEDICATORIA

A Dios, por darme salud y fortaleza para afrontar mis retos e iluminar mi camino. Por estar siempre a mi lado brindándome la calma que necesito.

A mis padres y hermanas, por ser el motor y motivo para impulsarme a ser una profesional de éxito. A mi madre en especial por brindarme apoyo durante mi vida universitaria y siempre animarme en dar lo mejor de mí. Te amo.

A la memoria abuelitos y abuelitas, que en vida celebraron mis triunfos y siempre me impulsaron a ser una campeona.

A mis tías Rosana y Rosmery, por estar pendiente siempre de mí, y brindarme su amor y apoyo incondicional.

A mi prometido, Lucas Marcelo, por su compañía y apoyo incondicional durante mi vida universitaria y animarme siempre a lograr todas mis metas propuestas.

A mis docentes por brindarme sus conocimientos para convertirme hoy en día en una profesional de éxito.

Diana Carolina Meza Morales.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.OBJETIVOS	20
1.3.FORMULACION DE LA HIPOTESIS	20
1.4.JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	21
II. MARCO TEÒRICO.....	23
2.1. ANTECEDENTES	23
2.2.MARCO CONCEPTUAL	29
III.MATERIALES Y METODOS.....	37
3.1.METODO DE ESTUDIO.....	37
3.2.DISEÑO DE INVESTIGACION.....	37
3.3.POBLACION.....	38
3.4.ASPECTO ÈTICO.....	39
3.5.DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	40
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
4.1.RESULTADOS.....	46
4.2.DISCUSION	50
V.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1.CONCLUSIONES.....	54
5.2.RECOMENDACIONES.....	55
VI.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
VII.ANEXO.....	63

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1:	Nivel de Agotamiento Emocional en los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2023.	46
Tabla N° 2:	Nivel de Despersonalización en los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2023.	47
Tabla N° 3:	Nivel de falta de Realización Personal en los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2023.	48
Tabla N° 4:	Nivel de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2023.	49

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1:	Nivel de Agotamiento Emocional en los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2023.	46
Figura N° 2:	Nivel de Despersonalización en los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2023.	47
Figura N° 3:	Nivel de falta de Realización Personal en los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2023.	48
Figura N° 4:	Nivel de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2023.	49

INDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1:	Matriz de consistencia de variables	63
ANEXO N° 2:	Consentimiento informado	65
ANEXO N° 3:	Cuestionario: "Síndrome de Burnout" de Maslach Burnout Inventory 1981	67

RESUMEN

El contexto laboral que actualmente afrontan los profesionales de enfermería se ha convertido en un gran reto, el cual los expone a situaciones y emociones que en algunos casos de no ser identificados e intervenidos pueden generar problemas de salud, siendo uno de ellos el síndrome de Burnout. Empleando lo anterior como motivación principal para realizar el presente estudio de tipo básico descriptivo de corte transversal; cuyo objetivo es conocer el nivel de síndrome de Burnout que presentan los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del Distrito de Chimbote, 2022. Siendo la muestra conformada por 111 profesionales de enfermería del Hospital la Caleta que cumplen con los criterios de inclusión; a quienes se les aplicó el "Maslach Burnout Inventory" (MBI). Respecto al tratamiento de datos se empleó el software SPSS versión 26. Donde se concluye:

- Los profesionales de enfermería que laboran en el hospital la Caleta, presentan un nivel medio de síndrome de Burnout equivalente al 93,7%.
- Respecto a las dimensiones, los profesionales de enfermería que laboran en el hospital la Caleta, presentan un nivel bajo de agotamiento emocional igual a 88,3%; un nivel bajo de despersonalización representado por un 98,2% y un nivel alto de falta de realización personal que se evidencia en un 87,4%.
- Existe un nivel medio de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2022.

Palabras Claves: síndrome de Burnout, agotamiento emocional, enfermería.

ABSTRACT

The work context that nursing professionals currently face has become a great challenge, which exposes them to situations and emotions that in some cases, if not identified and intervened, can generate health problems, one of them being Burnout syndrome. Using the above as the main motivation to carry out this basic descriptive cross-sectional study; whose objective is to know the level of Burnout syndrome presented by nursing professionals from the la Caleta Hospital, Chimbote, 2022. The sample being made up of 111 nursing professionals from the la Caleta hospital who meet the inclusion criteria; to whom the "Maslach Burnout Inventory" (MBI) was applied. Regarding data processing, the SPSS version 26 software was used. Where it is concluded:

- The nursing professionals who work at the la Caleta hospital present an average level of Burnout syndrome equivalent to 93.7%.
- Regarding the dimensions, the nursing professionals who work at the la Caleta hospital present a low level of emotional exhaustion equal to 88.3%; a low level of depersonalization represented by 98.2% and a high level of personal fulfillment that is evident in 87.4%.
- Concluding that there is a medium level of Burnout syndrome in the nursing professional of the La Caleta hospital in the district of Chimbote, 2022.

Keywords: Burnout syndrome, emotional exhaustion, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

El contexto en el que se desarrolla actualmente el ser humano exige productividad en las actividades en las que se desempeña y suele considerar que el trabajar más de 8 horas todos los días es sinónimo de ello, sin embargo, puede suceder que al finalizar el día no se logre el objetivo deseado por más actividades que se realicen y al concluir la jornada en muchas ocasiones no tener tiempo para las relaciones familiares y sociales, generando en la persona sentimientos de improductividad, frustración e incluso estrés.

En la década de los sesenta; Selye en sus diversas investigaciones desarrolla el concepto de estrés como el conjunto de respuestas hormonales, principalmente de la relación hipotálamo-hipófisis-cortico-suprarrenal, postulando que cuando la activación de corticoide es prolongada, se manifiesta el síndrome general de adaptación, el cual genera variaciones y alteraciones funcionales, que pueden desarrollar agravios morfológicos en la persona. Concluyendo que reacciones inespecíficas originadas frente a la inadaptación es lo que se conoce como estrés. (Selye, 1960, como se citó en Lovo, 2021)

Frente a situaciones de estrés el organismo del ser humano emplea mecanismos que brindan equilibrio a su sistema sin embargo es una acción a corto plazo. (Dubos, 1969, como se citó en Lovo, 2021). Es decir, los seres humanos estamos predispuestos para adaptarnos a situaciones adversas e incluso extremas y mantener un ambiente interno estable por un espacio de tiempo determinado, no obstante, si la situación adversa se extiende por un periodo indeterminado, el cuerpo a fin de conservar un ambiente interno estable empieza a privar de estabilidad sistemas menos empleados,

almacenando inestabilidad en varias partes generando con el tiempo la devastación de todo el sistema.

Según Olivares (2017), a mediados de los años setenta en E.E.U.U. nace el síndrome de Burnout como una manera de poder describir las reacciones adversas que se producen en el trabajo, siendo la Psicóloga Maslach quien empieza a describir este nuevo síndrome, argumentando que la presión laboral es una variable que interviene significativamente en el desarrollo de estrés y agotamiento. Siendo así, el síndrome de Burnout una respuesta a los estresores interpersonales que suelen existir siempre en el ambiente laboral, lo cual produce cambios negativos en las actitudes y conductas hacia estas personas. Maslach describe que el síndrome involucra el cansancio personal, la despersonalización y la falta de realización personal que en consecuencia genera estrés laboral.

Según refiere Abreu (2022) en su artículo científico “La alta productividad y la relación con el síndrome de Burnout” este trastorno perjudica más a docentes, profesionales de salud; especialmente a los trabajadores que en su día a día laboran en relación directa y frecuente con personas. Así mismo el autor manifiesta, que este síndrome genera deterioro a nivel cognitivo, emocional y actitudinal, siendo manifestado en conductas negativas en el trabajo, con el equipo que labora, con los usuarios y en el desarrollo de su rol profesional. Esto a consecuencia de estar expuesto por largos periodos de tiempo a situaciones de estrés propias de sus funciones laborales.

Si bien la pandemia de Covid-19 no se encontraba contemplada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) cuando decretó en el año 2020 como “Año de la Enfermera y la Partera” a fin de sensibilizar sobre la necesidad de 9 millones más de enfermeras y parteras para lograr la cobertura sanitaria universal para el 2030, debido a que la enfermera es a menudo el primer y único contacto de atención en las comunidades. (OMS, 2020). Sin embargo, no se había previsto que el papel de enfermería sería tan reconocido durante el 2020, en la pandemia el labor de enfermería llegó a ser descrito como heroico a causa de su constante predisposición y servicio, logrando incluso inspirar un comic elaborado por Marvel, en donde se narran diversas historias del día a día de enfermeras en pandemia, brindando así al público un panorama más amplio de la labor de enfermería durante la crisis sanitaria, a fin de crear conciencia en las personas.(Marvel, 2020). Así mismo los constantes aumentos de pacientes; la escasez de equipos de protección personal; y las regulaciones que mantenían separadas a las familias, especialmente en situaciones al final de la vida, provocaron traumas secundarios y daños morales. Como en la actualidad podemos ver al personal de salud con el uso continuo de mascarillas, y el miedo permanente de contagiar a las personas de su entorno.

Se realizaron varios estudios acerca del síndrome de Burnout, donde se ve manifestando en grandes escalas como lo sintetiza Woo T, Ho R, Tang A & Tam W (2020) en su artículo de revisión sistémica Global prevalence of burnout symptoms among nurses donde 45 539 profesionales de Enfermería de todo el mundo distribuidas en 49 países, nos indica que prevalece en un 11,23% el síndrome de Burnout, así mismo se puede observar que África Subsahariana presentó mayor prevalencia de agotamiento emocional, sin embargo Europa y Asia Central presentó

menor prevalencia de agotamiento emocional. Referente a los profesionales de salud, las enfermeras pediátricas evidenciaron mayor prevalencia de agotamiento, mientras que las enfermeras de atención geriátrica presentaron menor prevalencia de agotamiento.

Para Lovo (2021) en su investigación manifiesta que el contexto de pandemia ha iniciado reformas en las estructuras y modalidades en las que se desarrolla el trabajo, siendo las características de cada ocupación las que definen los factores de estrés al que se ven expuestos los trabajadores, que de no ser identificados e intervenidos a tiempo pueden desarrollar Burnout. En especial el autor define al personal de salud y educación, como el grupo de profesionales más estudiados sobre el fenómeno.

Según la Organización Panamericana de Salud (OPS,2023) el profesional de enfermería es el grupo ocupacional más numeroso del sector salud y representa más de la mitad de profesionales de salud. Existen 28 millones de profesionales de enfermería a nivel mundial y actualmente 111 671 profesionales de enfermería en el Perú (CEP,2023). Siendo que los profesionales de enfermería siempre buscan brindar un cuidado integral de calidad en las diferentes etapas de la vida, mediante un contexto multidisciplinario. Sin embargo según Saldarriaga (2020), en el sistema de salud del Perú, existe un número reducido de personal de enfermería para poder cubrir la alta demanda de pacientes que requieren atención, suscitándose así la recarga en las labores hospitalarias y debiendo cumplir jornadas laborales extensas; este tipo de trabajo y en esas condiciones, predispone al agotamiento laboral, incluso con actitudes negativas hacia los pacientes y sus familiares, produciendo repercusiones en su desempeño ocupacional; siendo así que, el síndrome de Burnout se ha convertido en uno de los malestares principales en el ambiente laboral para el personal de

enfermería. En ocasiones los profesionales de enfermería se ven desafiados en el desempeño de su labor, debido a que no siempre se logra alcanzar las metas organizacionales por parte de las políticas de gestión hospitalaria lo cual conlleva a la insatisfacción del trabajador. El profesional de enfermería en diversas situaciones ante la falta de recursos, se ve en la necesidad de buscar e implementar soluciones instantáneas, así mismo la sobrecarga laboral crea el ambiente propicio para desarrollar el síndrome de Burnout debido al agotamiento que experimenta constantemente ante el contexto en el que labora. El Hospital la Caleta; es un centro hospitalario público de Segundo Nivel II-2, que ofrece servicios especializados en salud. Donde la jornada laboral es de 12 horas para el profesional de enfermería, que se encuentra trabajando en diferentes áreas como Crecimiento y Desarrollo, Emergencia, Centro quirúrgico, Medicina, Pediatría, Neonatología, Consultorios Externos y demás. La realidad de este centro hospitalario, así como lo es en la mayoría del Perú, es el hecho de consignar a una enfermera para una gran cantidad de pacientes. Como muchas veces podemos verlo en las diferentes áreas de emergencia, hospitalización. Lo cual conlleva a que el personal de enfermería pueda desarrollar un agotamiento físico y emocional, ya que son expuestos a la sobrecarga laboral, la insatisfacción, el estrés personal y profesional; los cuales son una de las principales causas que al no ser manejados correctamente podrían generar síndrome de Burnout.

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout de las enfermeras del Hospital La Caleta de Chimbote, 2023?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer el nivel de síndrome de Burnout que presentan los profesionales de enfermería del Hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el nivel de la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.
- Identificar el nivel de la dimensión despersonalización en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.
- Identificar el nivel de la dimensión falta de realización personal en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.
- Determinar el nivel de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.

1.3. FORMULACION DE LA HIPOTESIS

Existe síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El resultado de trabajar en un hospital dependerá del entorno en el que se encuentren, del desarrollo humano y de su nivel de adaptación. Por esta razón, el objetivo de este proyecto es determinar el nivel de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital La Caleta, a fin de dar a conocer una problemática que afecta tanto la salud física como mental de los profesionales de enfermería.

El Hospital La Caleta de Chimbote ofrece el servicio de consulta externa o ambulatoria lo que comprende la medicina preventiva, medicina general y medicina de especialidades, así mismo cuenta con hospitalización, la cual está dirigida a pacientes que han sido intervenidos quirúrgicamente. También brinda el servicio de emergencia el cual está constituido por un equipo de salud especializado que brindan un diagnóstico y tratamiento adecuado, a fin de velar por la salud de los pacientes. Es uno de los hospitales que recibe un gran número de pacientes, visitado no sólo por la población de Chimbote sino también por la población de su rural aledaña. Por lo tanto, se trata de una gran afluencia de pacientes que llegan al establecimiento y el hecho de que los profesionales de enfermería brinden una buena atención involucra la importancia de prevenir el Burnout ya que puede afectar su efectividad.

Para tener un buen entorno de trabajo para el personal de enfermería, es necesario proporcionar los recursos humanos y materiales necesarios para mejorar la calidad de la atención sanitaria. El MINSA en el año 2020 mediante la Política Nacional Multisectorial de Salud 2030 señala que el Perú propone como alternativa desarrollar una estrategia de fuerza laboral en salud distribuida

equitativamente a nivel nacional, regional y local, a fin de incrementar la densidad puestos de trabajo acorde con los estándares internacionales, así como optimizar los recursos económicos al campo de la salud. (MINSA 2020)

El ambiente laboral representa un factor importante para el desarrollo humano y contribuye con el bienestar individual y colectivo. Especialmente en la profesión de enfermería donde se afianza un trato directo con el usuario, requiere un ambiente laboral óptimo para que se pueda llevar a cabo de forma eficaz el acto del cuidado, sin embargo, si no existen condiciones adecuadas para el desarrollo del quehacer se puede generar insatisfacción, frustración, lo cual puede con llevar a un agotamiento físico y emocional. Por tal motivo la realización de la presente investigación pretende servir como punto de partida para conocer cómo se encuentra la salud física y emocional de los profesionales de enfermería que laboran en todos los servicios que ofrece el Hospital La Caleta de Chimbote, a fin de implementar planes de acción que fortalezcan las habilidades del profesional de enfermería frente a los constantes cambios del sistema de salud. La teórica enfermera Callista Roy, en su modelo de adaptación, define los niveles de adaptación de la persona como intervenciones que contribuyen a la consecución de las necesidades de supervivencia, desarrollo personal y control, mejorando así la integridad de la persona.

II. MARCO TEÒRICO

2.1. ANTECEDENTES

En el contexto internacional se ubican las presentes investigaciones que guardan relación con el estudio.

En Portugal, Sauane (2023) en su estudio “Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de urgencias médico-quirúrgicas en una región norte de Portugal” de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional en un plano transversal conformado por 39 profesionales de enfermería, se encontró que el 51.3% de los encuestados presentaron nivel bajo de Burnout, el 28,2% nivel medio y el 20,5% evidenciaron nivel alto de Burnout. En los resultados por dimensiones en mayor porcentaje se encontró, en la dimensión agotamiento emocional un nivel medio representado por un 35,9%, en la dimensión falta de realización personal el mayor porcentaje de la muestra 33,3% evidenció un nivel alto. Por otro lado, en la dimensión despersonalización, el mayor porcentaje de la muestra 56,4% presentó un nivel bajo.

En China, Zhou et al. (2022) en su investigación “Factores demográficos y características del trabajo asociados con el agotamiento en enfermeras chinas durante el período controlado de COVID-19: un estudio transversal” el cual estuvo conformado por 1133 enfermeras chinas donde se encontró que el 39,8% de enfermeras no presentaron Burnout, sin embargo, el 39,8% de enfermeras presentaron un Burnout leve, el 14,4% presentó un Burnout moderado y el 6,0% presentó un Burnout grave. Respecto a las dimensiones del síndrome de Burnout se encontró en mayor porcentaje, agotamiento emocional leve representado por

el 48.3%, despersonalización leve representado por el 66.8% y un nivel leve en la dimensión falta de realización personal con un 68.8%.

En Ghana Boateng et al. (2021) en su investigación “Causas del síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento entre enfermeras de unidad de alta dependencia de una institución en la gran región de Accra en Ghana” siendo su muestra 40 profesionales de enfermería, en los resultados según dimensiones en mayor porcentaje se evidenció, un nivel alto de agotamiento emocional representado por el 62.5% de los encuestados; para la dimensión despersonalización se evidenció un nivel alto manifestado por el 55% de la muestra así mismo se observó que el 52.5% de la muestra presentaron un nivel alto de falta de realización personal.

En España, De La Fuente-Solana et al. (2021) en su indagación “Síndrome de Burnout en enfermeras pediátricas: un estudio multicéntrico” compuesto por 95 profesionales de enfermería que trabajaban en cuatro hospitales de la provincia de Granada. En relación a los resultados por dimensiones en mayor porcentaje se observó, un nivel bajo de agotamiento emocional representado por el 46,2% de encuestados; en la dimensión despersonalización se evidenció un nivel bajo del 50% y un nivel moderado del 31,5% respectivamente; el 39,6% presentaron un nivel bajo de auto realización.

En México, Montoya et al. (2020) en su estudio “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización” aplicado en 90 enfermeras y enfermeros, se encontró un nivel medio de Síndrome de Burnout representado por el 82.2% profesionales de enfermería. Respecto a las dimensiones del Burnout se evidenció que el 62,2% de

encuestados evidencian agotamiento emocional a un bajo nivel; con respecto a la despersonalización el 57,8% manifiesta un bajo nivel y el 40% de encuestados presentan un bajo nivel de auto realización.

En Polonia, Nowacka et al (2018) en su investigación “Factores Sociodemográficos y Ocupacionales Seleccionados del Síndrome de Burnout en Enfermeros Empleados en Instalaciones Médicas en Małopolska” conformado por 560 profesionales de enfermería que trabajan en hospitales y unidades de atención primaria de salud. Se encontró que la tasa general de burnout en los profesionales de enfermería encuestados fue del 57,9%. En las dimensiones del síndrome de Burnout se encontró; agotamiento emocional alto en el 37,14% de los enfermeros, en cuanto a la dimensión de despersonalización, el 53,57% de los encuestados se clasificaron en la categoría de nivel bajo, así mismo se encontró un nivel bajo de falta de realización personal en el 64,29% de los profesionales de enfermería.

En el ámbito nacional se ubican investigaciones que guardan relación con el estudio.

En Lima, Chuquiyuri y Contreras (2022) en su investigación “Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital nacional de Lima, 2022”. Aplicado en 130 profesionales de enfermería, se encontró que el 96,8% de encuestados presentaron un nivel medio de Burnout, el 2,3% presentó un nivel bajo y el 0,8% de los profesionales en enfermería presentó un nivel alto de Burnout. En relación a las dimensiones se evidenció que el 84,6% de encuestados presenta un nivel medio de agotamiento emocional, en la dimensión despersonalización, el 66,2%

de encuestados presentaron un nivel medio y en la dimensión autorrealización se evidenció el 83,8% de los encuestados presentaron un nivel medio.

En Trujillo, Crespín y Reyna (2022) en su investigación “Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022” donde se empleó una muestra de 81 profesionales de enfermería, encontrándose que el 82,7% de los encuestados presentaron un nivel medio de Burnout, el 13,6% presentó un nivel bajo y el 3,7% de los profesionales de enfermería obtuvieron un nivel alto de Burnout.

En Puno, Turpo (2022) en su investigación “Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en tiempos de Covid 19, en el hospital Manuel Núñez Butrón Puno – 2021” aplicado en 86 profesionales de enfermería, donde se observó que el 58% de los encuestados presentaron síndrome de Burnout a un nivel medio, así mismo el 30 % presentó un nivel bajo, finalmente el 12% de los encuestados evidenciaron un nivel alto. En relación a la dimensión agotamiento emocional el 47% presentó un nivel bajo así mismo en la dimensión despersonalización con 38% y en la dimensión autorrealización el 45% presentó un nivel alto.

En Lima, Guzmán y Huarhua (2022) en su estudio “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de áreas críticas de un hospital de Lima Sur, 2022” aplicado en 90 profesionales de enfermería de áreas críticas. Se encontró que el 65,6% de los encuestados presentan un nivel medio de síndrome de Burnout, mientras el 34,4% evidencian un nivel bajo y ningún encuestado presentó el nivel alto. En relación a la dimensión agotamiento emocional el 62,2% presentó un nivel bajo; en la dimensión despersonalización el 64,4% presentó un nivel

bajo y por último en la dimensión falta de realización personal el 52,2% de los profesionales encuestados presentaron un nivel alto.

En Huancayo, Lazo (2021) en su estudio “Autocuidado y estrés laboral en enfermeras(os) del Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen, Huancayo 2020” aplicado en 126 profesionales de enfermería, se observó que el 61,9% de encuestados demostraron un nivel alto de Burnout, el 31% un nivel medio y el 7,1% de profesionales encuestados evidenciaron un nivel bajo de Burnout. En los resultados por dimensiones se encontraron en mayor porcentaje, un nivel alto de agotamiento emocional representado por el 39,7% de encuestados; así mismo en la dimensión despersonalización se evidenció un nivel alto del 76,2%, por otro lado, el 91,3% de profesionales de enfermería evidenciaron un nivel alto de falta de realización personal.

En Cusco, Arce y Ccopa (2020) en su investigación “Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería de los servicios de Emergencia, Medicina y Cirugía del hospital Antonio Lorena -2019” cuya población estuvo constituida por 40 profesionales de enfermería, encontrándose que el 77.5% de los encuestados demostraron un nivel medio de Burnout, el 12.5% un nivel alto y el 10% de los profesionales encuestados evidenciaron un nivel bajo de Burnout. En relación a las dimensiones: el 50% de los encuestados presentaron un nivel medio de agotamiento emocional, mientras que en la dimensión despersonalización el 60% de los profesionales de enfermería presentó un nivel medio y en la dimensión falta de realización personal el 57.5% de los encuestados presentó un nivel medio.

En el ámbito local se ubican investigaciones que guardan relación con el estudio.

En Nuevo Chimbote, Briones y Manrique (2023) en su estudio “Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022”. Aplicado en 35 profesionales de enfermería demostrando que el 60% de encuestados evidenciaron un nivel medio de Burnout, el 28,6% un nivel bajo y el 11,4% de profesionales de enfermería manifestaron un nivel alto de burnout.

En Nuevo Chimbote, Díaz & Verastegui (2022) en su investigación “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público.” Donde se empleó el Cuestionario de Síndrome de Burnout, aplicado a 40 profesionales de enfermería. Se observó que el 45,0% de los encuestados mostraron un nivel medio de Burnout, el 32.5 % de encuestados un nivel de Burnout bajo y el 22.5% de muestra presentaron un nivel de Burnout alto.

En Nuevo Chimbote, Huertas y Santolalla (2019) en su estudio titulado “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el profesional de enfermería de establecimientos de salud de la provincia del Santa, 2019”, aplicado a 73 profesionales de enfermería. encontrándose que el 90,4% de los encuestados presentaron un nivel medio de Burnout, el 8,2% presentó un nivel bajo y el 1,4% de los profesionales de enfermería obtuvieron un nivel alto de Burnout.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

La presente investigación se basa en el modelo de adaptación de Callista Roy que se centra en el concepto de adaptación de la persona. Para Roy, los seres humanos son sistemas integrales y adaptables, pues la persona como tal se encuentra recibiendo continuamente estímulos del entorno y respondiendo a ellos de forma adaptativa o ineficaz.

La persona y su entorno va ser un proceso constante; siendo que la persona tiene la capacidad de pensar, sentir y actuar como persona o como grupo. “Roy definió a la persona como el foco principal de la enfermería; el receptor de los cuidados de enfermería; un sistema de adaptación vivo y complejo con procesos internos que actúa para mantener la capacidad de adaptación en sus cuatro modos; fisiológico, auto concepto, función de rol e interdependencia”. (1991, como se citó en Raile, 2018).

“Para Roy, la adaptación se refiere al proceso y al resultado por los que las personas, que tienen la capacidad de pensar y de sentir, como persona o en grupos, son conscientes y escogen integrar él se humano con su entorno” (1991, como se citó en Raile,2018). De este modo cuando la persona responde de forma adaptativa ante los estímulos de su entrono desarrolla su integridad y contribuye a lograr los objetivos de la adaptación; la supervivencia, el crecimiento, la reproducción, el control y las transformaciones de la persona y el entorno.

Raile (2018) afirma que para Roy el entorno es el conjunto de todas las condiciones, circunstancias e influencias que rodean y afectan al desarrollo y a la conducta de las personas y de los grupos, teniendo en cuenta especialmente la relación mutua entre los recursos de las personas y de la tierra, que comprenden

los estímulos focales, contextuales y residuales”. Siendo que el entorno se encuentra en constante cambio y movimiento motivando al sistema humano a integrarse y responder a los estímulos adaptándose a ellos.

“Roy afirma que la salud no es la ausencia de la inevitabilidad de la muerte, la enfermedad, la infelicidad y el estrés, sino que es la capacidad para afrontarlos de forma eficaz” (1991, como se citó en Raile, 2018). Roy nos describe que la enfermedad se manifiesta como resultado a mecanismos de afrontamiento ineficaces puesto que si la persona se adapta de forma eficaz ante los estímulos de su entorno se mantiene la salud e integra para reaccionar ante otros estímulos que se presenten.

“Roy define ampliamente la enfermería como una profesión que se dedica a la atención sanitaria y que se centra en los procesos y patrones de la vida humana, y destaca la promoción de la salud de la persona, las familias, los grupos y la sociedad como un todo”. (1999, como se citó en Raile, 2018) Siendo así que para Roy el actuar de enfermería tendrá el propósito de facilitar la adaptación del sistema humano frente a los estímulos, gestionando el entorno a fin de contribuir en la salud, calidad de vida y muerte digna de la persona como persona o grupo perteneciente a una sociedad.

Entrada

Se encuentra conformada por los estímulos y el nivel de adaptación. Siendo así que encontramos 3 tipos de estímulos.

Estímulos focales. Hace referencia al estímulo interior o exterior más próximo al que se ve expuesto el sistema humano.

Estímulos contextuales. Son todos los demás estímulos que están presentes en la situación y que contribuyen al efecto del estímulo focal, es decir son todos los factores del entorno que se le presentan a la persona, tanto de modo interno como de modo externo, pero no ocupan el centro de atención y/o de la energía de la persona.

Estímulos residuales. Son factores del entorno que pueden estar presentes dentro o fuera del sistema humano sin embargo provocan efectos poco definidos en la situación actual.

El nivel de adaptación de los seres humanos se encuentra en constante cambio y está conformado por los estímulos a los que pueden reaccionar con respuestas adaptativas o ineficaces según sus mecanismos de afrontamiento ya sean innatos o adquiridos (como se citó en Raile, 2018)

Proceso

En el modelo de Roy, existen dos subsistemas que se relacionan entre sí.

Subsistema de procesos. También conocido como primario o funcional se encuentra conformado por el subsistema regulador y relacionador, considerados métodos de afrontamiento.

Subsistema regulador. Es un proceso de afrontamiento importante en el que participan los sistemas neural, químico y endocrino.

Subsistema relacionador. Hace referencia a un proceso de afrontamiento importante en el que participan cuatro canales cognitivos y emotivos: perceptivo y de procesamiento de la información, aprendizaje, juicio y emoción. (Roy y Andrews, 1999, como se citó en Raile, 2018).

Subsistema efector. Se encuentra conformado por cuatro modos de adaptación.

Modo fisiológico. Se encuentra relacionado con los procesos físicos y químicos que participan en la función y en las actividades de los organismos vivos. Roy identifica cinco necesidades con respecto a la necesidad básica; oxigenación, nutrición, eliminación, actividad y reposo, y protección. (Roy y Andrews, 1999, como se citó en Raile, 2018)

Modo del autoconcepto. Es un modo psicosocial el cual se centra específicamente en los aspectos psicológicos y espirituales del sistema humano. Para Roy el autoconcepto es el conjunto de creencias y sentimientos que uno tiene sobre sí mismo en un momento determinado, siendo sus componentes el yo físico que son las sensaciones y la imagen corporal y el yo personal conformado por el ideal de uno mismo y el yo moral, ético y espiritual. (Roy y Andrews, 1999, como se citó en Raile, 2018).

Modo de función del rol. Es uno de los dos modos sociales que se centra en los roles que desempeña la persona en la sociedad. Un rol, como unidad de funcionamiento de la sociedad, se define como un conjunto de expectativas sobre como una persona que ocupa una posición se comporta, buscando identificar quien es con respecto a los demás a fin de poder actuar (Hill y Roberts, 1981, como se citó en Raile, 2018)

Modo de interdependencia. Roy afirma que el modo de interdependencia se centra en las relaciones cercanas de las personas y

en su finalidad, estructura y desarrollo. Siendo dos áreas principales las conductas receptiva y contributiva. (Roy y Andrews, 1999, como se citó en Raile, 2018).

Los cuatro modos de adaptación propuestos en el modelo de Roy componen las actividades de los procesos primarios tanto del relacionador como del regulador. De tal modo la persona vista como un sistema humano y social, integra los seis subsistemas antes mencionados hasta construir un sistema complejo que responda a los estímulos de forma adaptativa. Estos subsistemas se integrarán cuando los estímulos internos y externos influyan en más de un modo de adaptación, conllevando a la persona a constituir los mecanismos de afrontamiento innatos y adquiridos con la finalidad de lograr la adaptación.

Salida.

Para Roy, la adaptación se produce cuando la persona responde de forma positiva a los cambios del entorno.

Respuestas de adaptación. Hace referencia a las acciones en respuesta a estímulos del entorno que contribuyen la integridad del sistema humano y propicia su salud.

Respuestas ineficaces. Hace referencia a las acciones en respuesta a estímulos del entorno que alteran la integridad del sistema humano.

Retroalimentación.

Contribuye a vigilar el proceso de adaptación y evaluar si es óptimo o ineficaz a fin de preservar o modificar el cumplimiento del mismo para lograr integrar el sistema humano y con ello propiciar la salud. En consecuencia, la adaptación

fomenta la supervivencia, el crecimiento, la reproducción, el control, y la transformación de las personas y del entorno logrando su salud convirtiéndose en un ser completo e integrado.

Entorno.

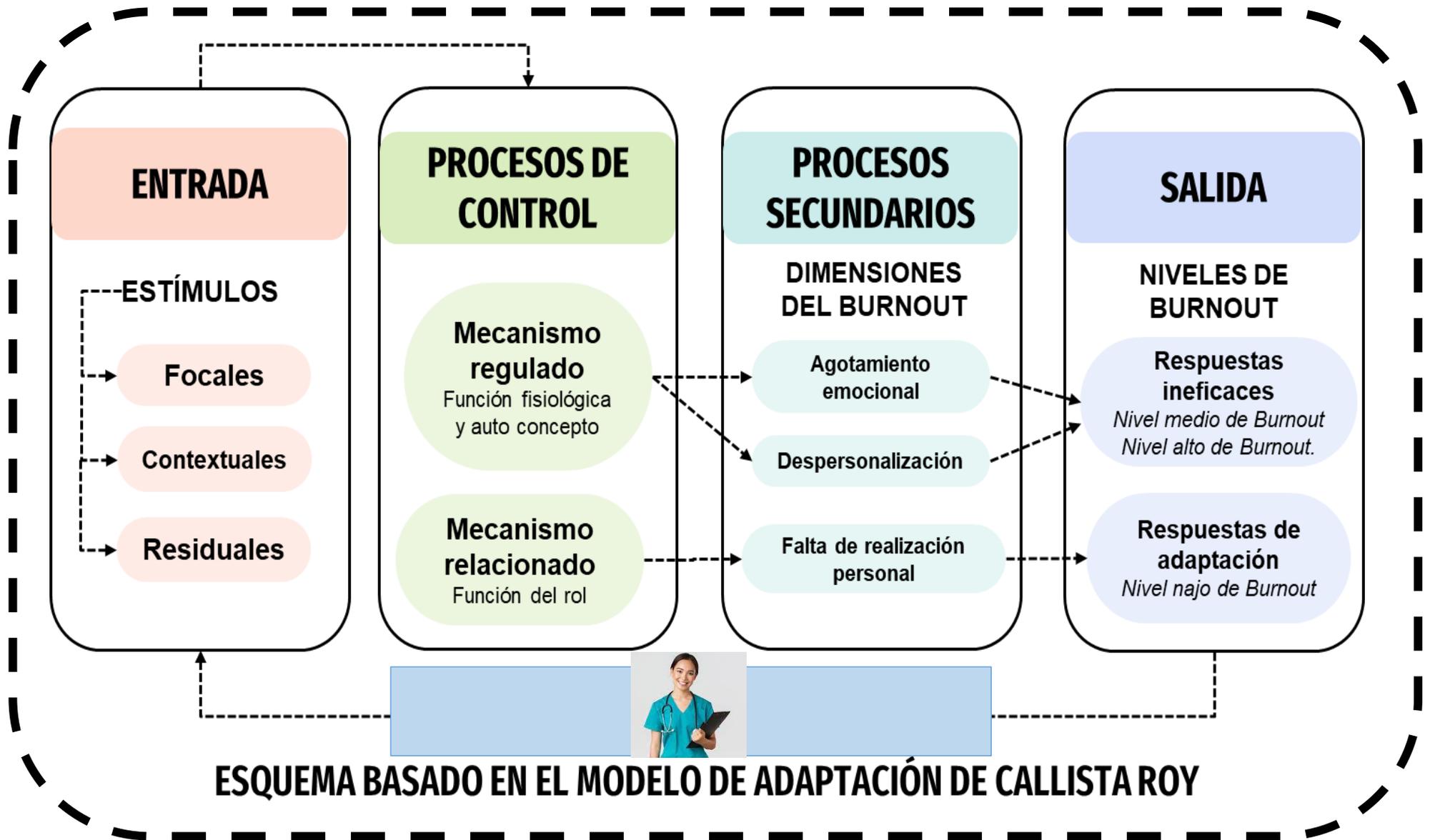
Hace referencia al total de circunstancias, influencias y ámbitos que rodean e influyen en el desarrollo y la conducta de las personas y grupos sociales. Para fines del estudio el entorno está conformado por el Hospital nivel II La Caleta, del distrito de Chimbote.

Síndrome de Burnout.

La definición más aceptada es la que ofrecen Maslach y Jackson (1982), que lo conceptualizan como cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. Según estas autoras, el "burnout" se manifiesta por tres síntomas: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Según la clasificación internacional de enfermedades (2019) refiere que el Burnout es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito, caracterizado por tres dimensiones:

- Agotamiento emocional: representada por una sensación de agotamiento o falta de energía.
- Despersonalización: evidenciado por un mayor distanciamiento mental del trabajo, o sentimientos de negativismo relacionados con el trabajo.
- Falta de realización personal: manifestado por una sensación de ineficacia y falta de logro.



El esquema presentado se basa en el modelo de adaptación de Callista Roy, definiendo en el primer gráfico los estímulos, los cuales se encuentran en constante interacción con el ser humano, ya que forman parte de su entorno, según refiere Roy, estos pueden ser focales, contextuales y residuales. En el modelo de adaptación existen dos subsistemas los cuales se relacionan entre sí, siendo que en el segundo gráfico representamos el subsistema de procesos primarios o de control, como mecanismo regulador a la función fisiológica y el auto concepto, así mismo el mecanismo relacionador como función del rol. Luego los procesos secundarios fueron representados en el tercer gráfico por las dimensiones del síndrome de Burnout, siendo relacionada la función fisiológica con el agotamiento emocional y el autoconcepto con la dimensión de despersonalización, así mismo la función del rol se relacionó con la falta de realización personal.

Para Roy, la adaptación es un proceso y resultado, donde las personas, que tienen la capacidad de pensar y sentir, como individuos o en grupos, son conscientes y escogen integrar al ser humano con su entorno. (Roy,1991, como se citó en Raile, 2018). Considerando lo anterior, en el cuarto gráfico las respuestas de adaptación fueron relacionadas con los niveles del síndrome de Burnout, representando entonces las respuestas de adaptación con un nivel bajo de Burnout puesto que para Roy la salud es el estado y un proceso en donde el ser humano se convierte en una persona integrada y completa con su entorno, siendo reflejado como la adaptación, así pues las respuestas ineficaces son un signo de una vana integración del individuo con su entorno y para fines de nuestro estudio un nivel medio y alto de Burnout.

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. METODO DE ESTUDIO.

La presente investigación es de carácter básico descriptivo de corte transversal, aplicada en el año 2023 a los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital La Caleta.

Descriptivo.

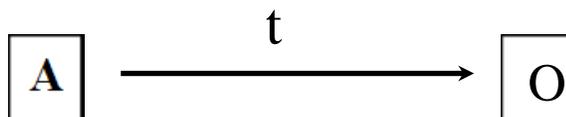
La investigación busca describir de forma detallada y exhaustiva el nivel de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, por lo tanto, se considera descriptiva simple.

Transversal.

Se considera el presente estudio una investigación transversal debido a que se analizaron datos recopilados en un periodo de tiempo determinado en una población definida.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACION

El siguiente esquema se aplica a este proyecto de investigación descriptivo y transversal.



Donde:

A = Profesionales de enfermería del Hospital la Caleta

O= Síndrome de Burnout

t = 2023

3.3. POBLACION

Para la presente investigación la población estuvo conformada por 111 profesionales de enfermería del Hospital La Caleta de Chimbote, correspondientes al número de profesionales de enfermería de todos los servicios de salud que laboraron durante el mes de mayo del año 2023. Así mismo se trabajó con el total de la población por ser considerada finita y accesible. Sánchez H, Reyes C. (2009), establece que la población finita se encuentra constituida por menos de (1.000) unidades que conforman el universo.

Unidad de Análisis.

Conformada por profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, correspondientes al número de profesionales de todos los servicios de salud que laboraron durante el mes de mayo del año 2023.

Marco Muestral.

Constituida por los profesionales de enfermería registrados en la nómina brindada por jefatura de enfermería del Hospital La Caleta correspondiente al mes de mayo del año 2023, que cumplían con los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión.

- Profesionales de enfermería de ambos sexos que laboren en el Hospital La Caleta.
- Profesionales de enfermería nombrados o contratados que laboren mínimo 3 meses en el Hospital La Caleta.
- Profesionales de enfermería que firmaron el consentimiento informado y aceptaron voluntariamente participar en el estudio.

3.4. ASPECTO ÉTICO.

El Código de Ética de la Investigación de la Universidad Nacional Del Santa (UNS, 2017) suministró los lineamientos éticos que se utilizaron para realizar el presente estudio.

Anonimato y Confidencialidad.

Dado que todo el material recopilado durante la presente investigación se mantuvo confidencial, se garantizó que sólo tuviera acceso a él el personal autorizado. El personal de enfermería del hospital La Caleta tuvo libertad para elegir participar voluntariamente recibiendo el consentimiento informado.

Beneficencia y No maleficencia.

Se aseguró la búsqueda del bienestar del profesional de enfermería que participan en la presente investigación, evitando acciones que puedan causar daño, reduciendo los posibles efectos adversos e incrementando los beneficios.

Consentimiento Informado.

Los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta nos brindaron su consentimiento, luego de comprender la información que se le brindó, acerca de los objetivos del estudio, los beneficios, sus derechos y responsabilidades. (ANEXO N° 1)

Integridad Científica. En la investigación se brindó la acción honesta y veraz del uso y conservación de los datos que sirven de base para la investigación, así como el análisis y comunicación de sus resultados.

Justicia. Se corroboró el buen uso de la información facilitada, la buena gestión de la misma, la buena planificación cumpliendo con los lineamientos de la Universidad Nacional del Santa, originando así un producto académico de calidad que sirva de base para nuevas intervenciones científicas.

Protección de la persona. Con este principio se perseveró la identidad, integridad, y confiabilidad del personal de enfermería que participaron en la investigación.

Responsabilidad. Las autoras con este estudio de relevancia científica; asumen con responsabilidad su deber de considerar diligentemente los resultados a realizar y la toma de decisión que la investigación conlleva; y la generalización y continuidad para el futuro, para otras investigaciones.

3.5. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

Variable: Síndrome de Burnout.

Definición Conceptual. Según la clasificación internacional de enfermedades (2019) refiere que el Burnout es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito, caracterizado por tres dimensiones.

Definición operacional. Se evaluó el nivel de Burnout según escala ordinal:

Niveles.

Nivel bajo: 0 - 43 puntos

Nivel medio: 44 - 87 puntos

Nivel alto: 88 - 132 puntos

Dimensiones.

Agotamiento emocional.

Definición conceptual. Actitudes que reflejan falta de energía y motivación en el desarrollo del rol profesional.

Definición operacional.

Bajo: 0 - 18

Medio: 19 - 26

Alto: 27 - 54

Despersonalización.

Definición conceptual. Disociación, manifestada en la desconexión entre la mente del profesional y la realidad laboral presente.

Definición operacional:

Bajo: 0 - 5

Medio: 6 - 9

Alto: 10 - 30

Falta de ealización personal.

Definición conceptual. Sensación constante de ineficacia y falta de realización frente al desarrollo de su rol profesional.

Definición operacional.

Alto: 0 - 23

Medio: 24 - 39

Bajo: 40 - 48

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.6.1. TÉCNICA

En la presente investigación para realizar la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta, donde se aplicó Inventario Burnout de Maslach. (MBI)

3.6.2. INSTRUMENTO

Inventario Burnout de Maslach. Maslach y Jackson crearon el "Maslach Burnout Inventory" (MBI) como herramienta para evaluar el síndrome de Burnout. Anexo 2. Consta de 22 afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del individuo hacia sus compañeros de trabajo y las personas a las que debe atender.

Los ítems se califican en una escala tipo Likert de 0 a 7, y se ordenan en tres categorías que definen el burnout:

Agotamiento Emocional. Evalúa la sensación de agotamiento emocional debido a las demandas laborales. Puntuación máxima: 54 puntos.

Despersonalización. Valoración del grado en el cual, el personal hace el reconocimiento de actitudes, tales como: el distanciamiento y frialdad. Puntuación máxima: 30 puntos

Falta de realización Personal. Es una evaluación de la sensación de autoeficacia en el trabajo y de la satisfacción que se obtiene de él.

Puntuación máxima: 48 puntos

Ítems 1-22

- Nunca: 0 puntos
- Unas veces o pocas veces al año: 1 punto
- Al menos una vez al año o menos: 2 puntos
- Al menos unas pocas veces al mes: 3 puntos
- Una vez cada semana: 4 puntos
- Ocasionalmente por semana: 5 puntos
- Diariamente: 6 puntos

3.6.3. VALIDACION Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Para la Validación y Confiabilidad de los Instrumentos, se realizó una validación cualitativa a través de una prueba piloto y se tomó como población a 111 profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, que cumplieron con los criterios de inclusión de la investigación. La confiabilidad de la satisfacción laboral del cuestionario de satisfacción laboral SL-SPC se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo el resultado $\alpha=0,949$, el resultado obtenido nos da la garantía de que el instrumento es válido y confiable. La confiabilidad para el inventario de Burnout, se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, con un resultado $\alpha=0.857$ el resultado obtenido nos da la garantía de que el instrumento es válido y confiable.

Procedimiento para la recolección de datos.

Se solicitó permiso ante la dirección del Hospital La Caleta para poder llevar a cabo la presente investigación, siendo derivado a la Unidad de Docencia e Investigación de dicho Hospital; los cuales evaluaron el proyecto de Investigación, y acudieron al permiso para aplicarlo. Luego se estableció comunicación con la coordinadora del departamento de enfermería para su conocimiento y consentimiento adecuado para la aplicación de la presente actividad de investigación. La aplicación del instrumento es responsabilidad de los investigadores, quienes, con la debida aprobación de la coordinadora de Enfermería, primero nos identificamos como Bachilleres en Enfermería y explicamos al personal de enfermería el propósito del estudio, luego solicitamos el permiso para la aplicación de los instrumentos, indicando que el anonimato del instrumento, luego se procedió al llenado de las preguntas correspondientes.

Los instrumentos se aplicaron en horario laboral en los lugares correspondientes, y cada llenado tomó de 10 a 15 minutos. En caso de dudas, el equipo de investigación estuvo a disposición de responderlas. Tras la recogida de los instrumentos y la confirmación de que se habían respondido todas las preguntas, se agradeció a los profesionales de enfermería su participación en el estudio.

3.6.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó el Cuestionario del Síndrome de Burnout para recoger los datos, que luego se procesaron y ordenaron mecánicamente utilizando la herramienta estadística SPSS Versión 23 para su descripción y análisis.

Nivel Descriptivo. Los resultados son presentados mediante tablas simples, gráficas unidimensionales y bidimensionales; media aritmética, frecuencias.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.RESULTADOS

Tabla 1: Nivel de Agotamiento Emocional en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta, del distrito de Chimbote, 2023.

Agotamiento emocional	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	2,7%
Medio	10	9,0%
Bajo	98	88,3%
Total	111	100,0%

Fuente: Instrumento "Inventario de Burnout de Maslach" aplicado a los profesionales de enfermería del hospital la Caleta de Chimbote, 2023.

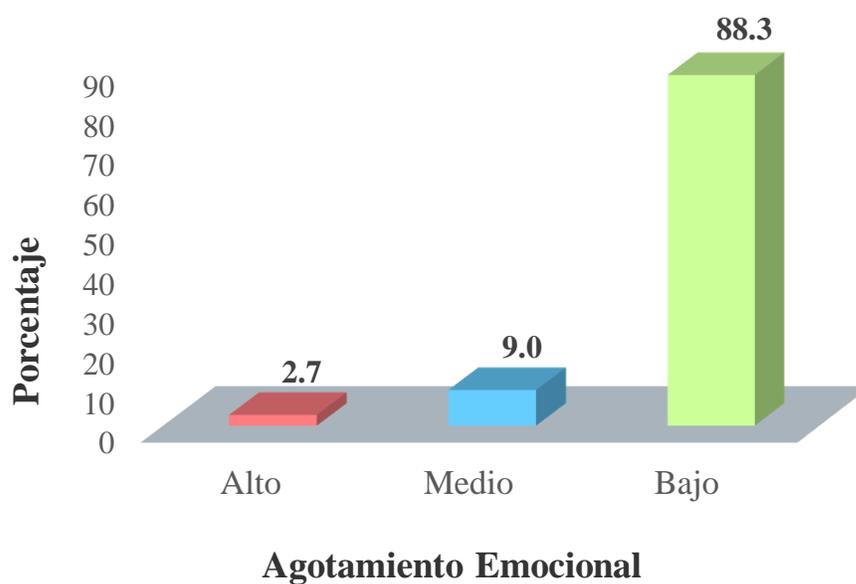


Figura 1: Nivel de Agotamiento Emocional de los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.

Tabla 2: Nivel de Despersonalización en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Alto	1	0,9%
Medio	1	0,9%
Bajo	109	98,2%
Total	111	100,0%

Fuente: Instrumento "Inventario de Burnout de Maslach" aplicado a los profesionales de enfermería del hospital la Caleta de Chimbote, 2023.

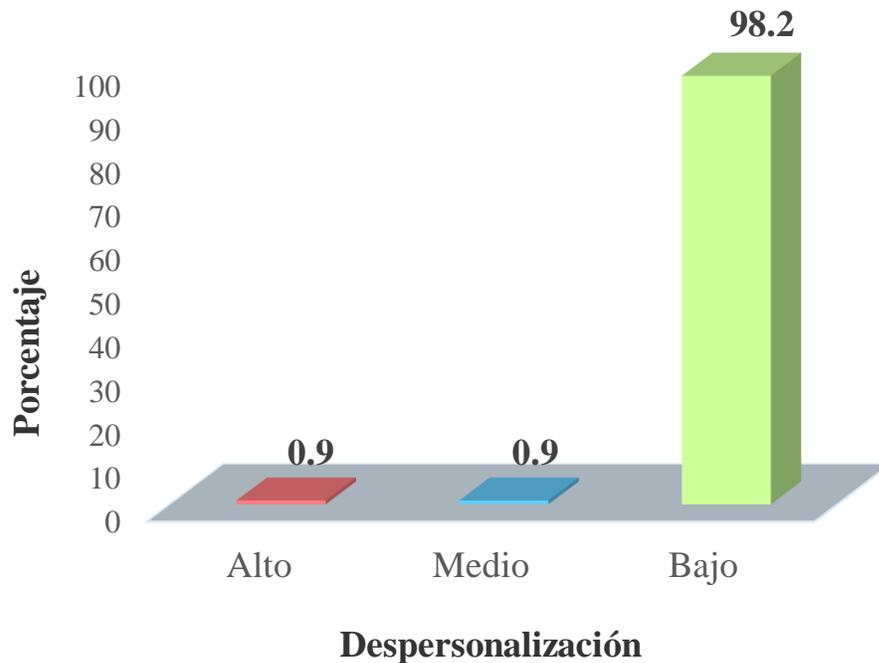


Figura 2: Nivel de Despersonalización en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.

Tabla 3: Nivel de falta de realización Personal en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.

Falta de realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Alto	97	87,4%
Medio	10	9,0%
Bajo	4	3,6%
Total	111	100,0%

Fuente: Instrumento "Inventario de Burnout de Maslach" aplicado a los profesionales de enfermería del hospital la Caleta de Chimbote, 2023.

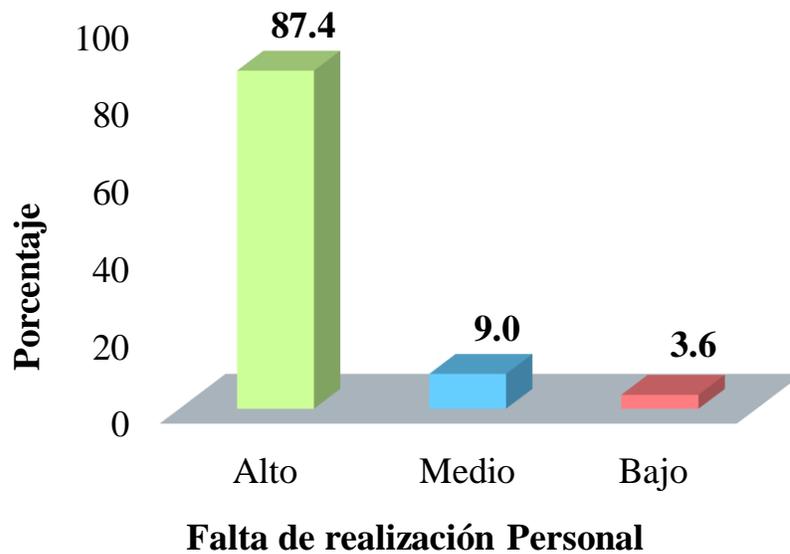


Figura 3: Nivel de falta de realización Personal en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.

Tabla 4: Nivel de Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.

Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Alto	1	0,9%
Medio	104	93,7%
Bajo	6	5,4%
Total	111	100,0%

Fuente: Instrumento "Inventario de Burnout de Maslach" aplicado a los profesionales de enfermería del hospital la Caleta de Chimbote, 2023.

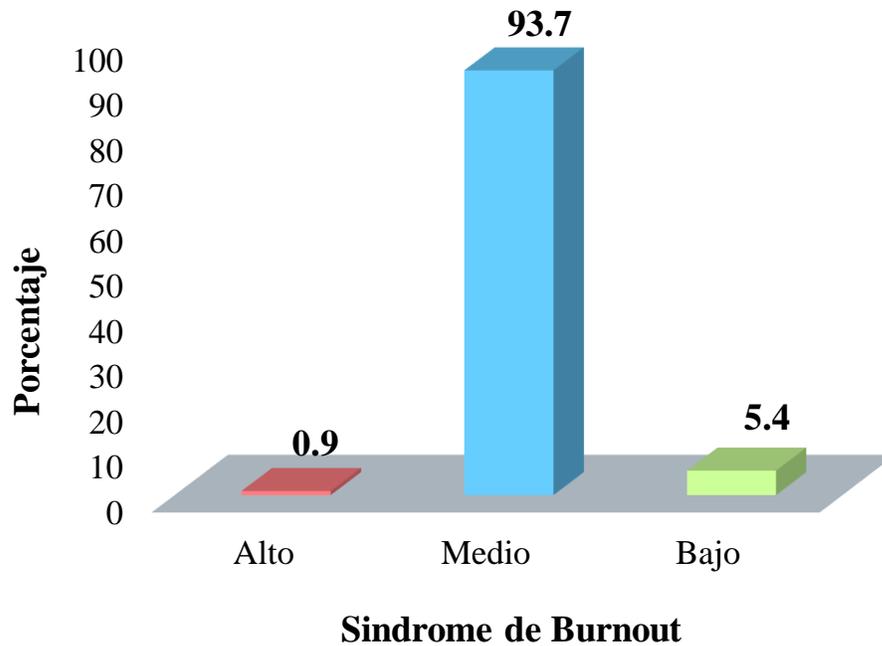


Figura 4: Nivel de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.

4.2. DISCUSION

En relación con el objetivo general planteado; conocer el nivel de síndrome de Burnout que presentan los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta del distrito de Chimbote, 2022, se evidenció que el 93,7% de los profesionales de enfermería manifestaron un nivel medio de burnout, mientras que el 5,4% de los encuestados presentaron un nivel bajo, sin embargo, solo el 0,9% de los encuestados presentaron un nivel alto de Burnout. En relación a los resultados antes mencionados, existe similitud con las investigaciones de Chuquiuri y Contreras (2022) y Huertas y Santolalla (2019) quienes evidenciaron que más del 90% de los profesionales de enfermería presentaron un nivel medio de Burnout. Así mismo los estudios realizados por Montoya et al. (2020) y Crespín y Reyna (2022) concuerdan con lo obtenido en la presente investigación, puesto que más del 80% de su muestra manifestó un nivel medio de Burnout. Sin embargo, los resultados obtenidos por Lazo (2021) difieren con lo evidenciado en el presente estudio, dado que encontró que el 61,9% de los profesionales de enfermería manifestaron un nivel alto de Burnout. Demostrando los resultados obtenidos que la persona y su entorno serán un proceso constante; siendo que la persona tiene la capacidad de pensar, sentir y actuar como persona o como grupo. Evidenciando así mismo que la enfermería, de acuerdo a su modelo, en su práctica amplían la capacidad de adaptación y mejoran la transformación de la persona y del entorno. (Roy, 1991, como se citó en Raile, 2018). Manifestándose lo antes mencionado por un 0,9% de Burnout a un nivel alto.

Con respecto a las dimensiones del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería, se observó que el agotamiento emocional se encuentra en un nivel bajo representado por el 88,3% de la población encuestada, el 9% evidenció un nivel medio; no obstante, el 2,7% de los profesionales de enfermería manifestaron un nivel alto de agotamiento emocional. En relación con lo evidenciado en las investigaciones realizadas por Montoya et al. (2020) y Guzmán y Huarhua (2022) donde se observó un nivel bajo de agotamiento emocional, representado por más del 60% de los profesionales encuestados y que guarda relación con los resultados encontrados en la presente investigación. Por otro lado, la investigación realizada por Boateng et al. (2021) encontró un nivel alto de agotamiento emocional representado por más del 60%. De forma similar Nowacka et al (2018) y Lazo (2021) hallaron un nivel alto de agotamiento emocional en los profesionales de enfermería manifestado por más del 35%; lo cual difiere con lo evidenciado en el presente estudio. Demostrando lo postulado por Roy, la cual refiere que la enfermería actúa para mejorar la interacción entre la persona y su entorno, siendo su objetivo fomentar la adaptación de los individuos y de los grupos. (1991, como se citó en Raile, 2018). Lo mencionado se evidencia en el resultado obtenido en la dimensión agotamiento emocional es decir un nivel bajo representa una interacción eficaz entre el profesional de enfermería y su entorno, logrando adaptarse a los diversos estímulos de su realidad.

En relación con la dimensión despersonalización, el 98,2% de los profesionales de enfermería presentaron un nivel bajo, el 0,9% un nivel medio y el 0,9% un nivel alto respectivamente. A su vez los resultados obtenidos por Sauane (2023), Guzmán y Huarhua (2022) , Montoya et al. (2020) y Nowacka et al (2018) se asemejan con lo encontrado en la presente investigación, dado que más del 50% de su población manifestaron un nivel bajo de despersonalización. Por el contrario, lo encontrado por Boateng et al. (2021) y Lazo (2021) no coincide con la investigación, puesto que más del 50% de los profesionales de enfermería manifestó un nivel alto de despersonalización. Para Roy, la adaptación es un proceso y resultado, donde las personas, que tienen la capacidad de pensar y sentir, como individuos o en grupos, son conscientes y escogen integrar al ser humano con su entorno. (1991, como se citó en Raile, 2018). Siendo que para Roy la salud es un estado y un proceso en donde el ser humano se convierte en una persona integrada y completa con su entorno, siendo reflejado como la adaptación, así pues, las respuestas obtenidas en la dimensión despersonalización representan un proceso eficaz del profesional de enfermería frente a los estímulos de su entorno.

En lo que respecta a la dimensión falta de realización personal, se evidenció que un 87,4% de los profesionales de enfermería presentaron un nivel bajo, el 9% manifestó un nivel medio y un 3% de la población presentó un nivel alto de falta de realización personal. Los resultados obtenidos por Lazo (2021) manifestó similitud con el estudio, donde el 91,3% de los profesionales de enfermería presentó un nivel alto de falta de realización personal. Así mismo las investigaciones realizadas por Zhou et al. (2022) y Nowacka et al (2018)

guardan similitud con el estudio, puesto que el más del 60% de su población manifestó un nivel bajo de falta de realización personal. Por el contrario, Guzmán y Huarhua (2022) y Boateng et al. (2021) no guardan congruencias con el estudio, dado que más del 50% de su población manifestó un nivel alto de falta de realización personal. Demostrando lo postulado por Roy, la cual refiere que la enfermería actúa para mejorar la interacción entre la persona y su entorno, siendo su objetivo fomentar la adaptación de los individuos y de los grupos. (1991, como se citó en Raile, 2018). Lo mencionado se evidencia en el resultado obtenido en la dimensión agotamiento emocional es decir un nivel bajo representa una interacción eficaz entre el profesional de enfermería y su entorno, logrando adaptarse a los diversos estímulos de su realidad.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.CONCLUSIONES

- Los profesionales de enfermería que laboran en el hospital la Caleta, presentaron un nivel bajo de agotamiento emocional que fue representado por un 88,3%, respecto al 9% de los encuestados presentaron un nivel medio y solo el 2% de los profesionales de enfermería evidenciaron un nivel alto de agotamiento emocional.
- Los profesionales de enfermería que laboran en el hospital la Caleta, presentaron un nivel bajo en la dimensión despersonalización el cual fue manifestado por el 98,2%, en relación con el nivel medio y alto, ambos fueron evidenciados por el 0,9% de los profesionales de enfermería encuestados.
- Los profesionales de enfermería que laboran en el hospital la Caleta, manifestaron un nivel bajo de falta de realización personal que fue representado por el 87,4% de los encuestados, mientras que el 9% de los profesionales de enfermería evidenciaron un nivel medio y el 3,6% manifestaron un nivel alto de falta de realización personal.
- Los profesionales de enfermería que laboran en el hospital la Caleta, presentaron un nivel medio de síndrome de Burnout representado por el 93,7%, mientras que el 5,4% de los encuestados evidenciaron un nivel bajo y un 0,9% de los profesionales manifestaron un nivel alto de Burnout.

5.2. RECOMENDACIONES

- A la DIRESA, brindar la facilidad de capacitaciones en temas de Salud Mental, manejo de estrés, ansiedad, manejo de emociones, a fin de que el personal de enfermería se encuentre capacitado y actualizado para poder manejar situaciones de estrés y poder identificar cuando se den estas situaciones en su entorno y se pueda intervenir.
- A la coordinación de enfermería realizar periódicamente evaluaciones sobre el Síndrome de Burnout por departamentos a fin de poder identificar en que área se presenta mayor agotamiento emocional a fin de ejecutar planes, asesorías para lograr un ambiente laboral saludable para los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta.
- A la unidad de salud mental del hospital la Caleta, realizar capacitaciones sobre manejo de emociones, ansiedad y salud mental, a fin de brindar herramientas a los profesionales de enfermería para afrontar situaciones de profundo estrés en su labor diaria.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abreu, F. (2021) La alta productividad y la relación con el síndrome de Burnout. RECISATEC – Revista científica salud y tecnología, ISSN 2763-8405 1(4). <https://doi.org/10.53612/recisatec.v1i4.39>
- Arce, M., & Ccopa, B. (2020) *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería de los servicios de Emergencia, Medicina y Cirugía del hospital Antonio Lorena -2019*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en enfermería, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.] Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5274>
- Boateng, Y. A., Osei, S. A., Aboh, I. K., & Druye, A. A. (2021). Causes of burnout syndrome and coping strategies among high dependency unit nurses of an institution in the greater Accra region of Ghana. [Causas del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento entre enfermeras de unidad de alta dependencia de una institución en la gran región de Accra en Ghana] *Nursing open*, 8(6), 3334-3339. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/nop2.1052>
- Briones, J., & Manrique, D. (2023) Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de un establecimiento de salud del distrito de Nuevo Chimbote 2022. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Nacional del Santa] Repositorio institucional digital

de la Universidad Nacional del Santa.

<https://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/4286>

CEP, COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERÚ 2023, CEP – Colegio de Enfermeros del Perú

Crespin, J., & Reyna, E. (2022) *Relación entre clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de áreas críticas Covid-19 Hospital Regional Docente de Trujillo, 2022*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en enfermería, Universidad Privada Antenor Orrego.] Repositorio Digital de la Universidad Privada Antenor Orrego.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10275>

Chuquiuri, J., & Contreras, M. (2022) *Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital nacional de Lima, 2022*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en enfermería, Universidad María Auxiliadora.] Repositorio institucional de la Universidad María Auxiliadora.
<https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/939>

Clasificación Internacional de Enfermedades, undécima revisión (CIE-11), Organización Mundial de la Salud (OMS) 2019/2021,
<https://icd.who.int/browse11>.

De La Fuente-Solana, E. I., Pradas-Hernández, L., González-Fernández, C. T., Velando-Soriano, A., Martos-Cabrera, M. B., Gómez-Urquiza, J. L., & La Fuente, G. A. C. (2021). Burnout syndrome in Paediatric Nurses: a Multi-Centre

study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1324. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/3/1324>

Díaz, E., & Verastegui, Y. (2022) *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de Enfermería de un Hospital público. Nuevo Chimbote, 2021*. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Nacional del Santa] Repositorio institucional digital de la Universidad Nacional del Santa. <https://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/3928>

Fortier, J. (2020). Los trabajadores de la UCI están renunciando debido al estrés abrumador causado por el aumento de COVID-19. *Edición matutina*. Obtenido de <https://www.npr.org/2020/12/16/947027267/icu-workers-are-quitting-due-to-crushing-stress-from-covid-19-surge>

Guzmán, E., & Huarhua, C. (2022) *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de áreas críticas de un hospital de Lima Sur – 2022*. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Enfermería, Universidad María Auxiliadora] Repositorio institucional de la Universidad María Auxiliadora. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/911/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huertas, E., & Santolalla, S. (2019) *Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de establecimientos de salud de la provincia del Santa, 2019*. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Enfermería, Universidad Nacional del Santa] Repositorio institucional digital de la

Universidad Nacional del Santa.
<https://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/3482>

Lazo, R. (2021) *Autocuidado y estrés laboral en enfermeras(os) del Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen, Huancayo 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.] Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/f80b343d-614e-4db8-9b36-c61650c5abc3>

Lopez ,G., Pérez M., Perez R. & Perez D.(2021). Síndrome de burnout y efectos adversos: la prevención ineludible. Revista Elsevier
<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102154>

Lovo, J (2021) Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*, 70. 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Nowacka, A., Piskorz, A., Wolfshaut-Wolak, R., Piątek, J., & Gniadek, A. (2018). Selected Socio-Demographic and Occupational Factors of burnout Syndrome in nurses employed in medical facilities in Małopolska—Preliminary Results. [Factores Sociodemográficos y Ocupacionales Seleccionados del Síndrome de Burnout en Enfermeros Empleados en Instalaciones Médicas en Małopolska—Resultados Preliminares] *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10), 2083. <https://www.mdpi.com/1660-4601/15/10/2083>

Maravilla. (2020, 3 de diciembre). *Marvel y AHN se unen para celebrar a las enfermeras* . Noticias. Obtenido

de <https://www.marvel.com/articles/comics/marvel-and-ahn-team-up-to-celebrate-nurses>

Montoya, M. S. R., Peña, S. L. P., Villa, E. A. H., Hernández, R. I., Vargas, M. R., & Ocaño, M. A. F. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado Crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 479-506. <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>

Organización Mundial de la Salud: D Burn-out un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades. [sede web]. Ginebra: OMS; 2022 [citado 5 de abril 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupationalphenomenoninternational-classification-of-diseases>

Pearman, A., Hughes, ML, Smith, EL y Neupert, SD (2020). Desafíos de salud mental de los profesionales de la salud de los Estados Unidos durante el COVID-19. *Fronteras en Psicología*, 11 (2065). DOI: 10.3389/fpsyg.2020.02065

Pérez S, Taype J. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras del hospital Regional Quirúrgico Daniel Alcides Carrión [tesis titulación]. Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes; 2018. Disponible en: [http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/351/1/CHAMBI-VILLANUEVA%20GIESELA NILA.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/351/1/CHAMBI-VILLANUEVA%20GIESELA%20NILA.pdf)

POLÍTICA NACIONAL MULTISECTORIAL DE SALUD AL 2030 “PERÚ, PAÍS SALUDABLE (2020) Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030.pdf (www.gob.pe)

Raile, M. (2018) *Modelos y Teorías en Enfermería*. Elsevier.

Saldarriaga, L. (2020) Enfermería en la pandemia de Coronavirus en el Perú. NURE investigación: Revista Científica de enfermería. Enfermería en la pandemia de Coronavirus en el Perú - Dialnet (unirioja.es)

Sauane, S. (2023) Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem do serviço de urgência médico-cirúrgica de uma região norte de Portugal. [*Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del servicio de urgencias médico-quirúrgicas en una región norte de Portugal.*] [Tesis para Máster Universitario en Enfermería Médico-Quirúrgica, Instituto Politécnico de Braganza] Biblioteca digital Instituto Politécnico de Braganza. <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/28603>

Turpo, K. (2022) *Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en tiempos de Covid 19, en el hospital Manuel Nuñez Butrón Puno – 2021*. [Tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano] Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17905>

Universidad Nacional del Santa. (2017). Código de Ética de investigación de la Universidad del Santa. Resolución N° 560-2017-CU-R-UNS, Universidad Nacional del Santa; 2017.Perú

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020b). *Año de la enfermera y la matrona 2020*. Campañas. Obtenido de: <https://www.who.int/campaigns/annual->

theme/yearofthenurseandthemidwife2020#:~:text=The%20world%20needs%20
9%20million,la%20Enfermera%20y%20la%20Partera

Olivares,V (2017) Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout
[Artículo Original] School of Psychology, University of Santiago, Chile
(USACH). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout
(scielo.cl)

Zhou, L., Zhang, S., Liu, J., Wang, H., Liu, L., Zhou, J., Bu, Z., Gao, Y., Sun, T., & Liu,
B. (2022). Demographic factors and job characteristics associated with burnout
in Chinese female nurses during controlled COVID-19 period: a Cross-Sectional
Study. [Factores demográficos y características del trabajo asociados con el
agotamiento en enfermeras chinas durante el período controlado de COVID-19:
un estudio transversal]. *Frontiers in Public Health*, 9.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.757113>

VII.ANEXO

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA DE VARIABLES

Título	Problema	Objetivos	Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de un hospital nivel II - 2. Chimbote, 2023.	¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout de las enfermeras del Hospital La Caleta de Chimbote, 2023?	<p>General. Conocer el nivel de síndrome de Burnout que presentan los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.</p>	Síndrome de Burnout	Según la CIE (2019) refiere que el Burnout es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito, caracterizado por tres dimensiones.	Se evaluó el nivel de Burnout según escala ordinal: Niveles. Nivel bajo: 0 - 43 puntos Nivel medio: 44 - 87 puntos Nivel alto: 88 - 132 puntos
		<p>Específicos. – Identificar el nivel de la dimensión agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.</p>		<p>Agotamiento emocional. Actitudes que reflejan falta de energía y motivación en el desarrollo del rol profesional.</p>	<p>Agotamiento emocional. Bajo: 0 – 18 puntos. Medio: 19 – 26 puntos. Alto: 27 – 54 puntos.</p>
		<p>– Identificar el nivel de la dimensión despersonalización en los profesionales</p>		<p>Despersonalización. Disociación, manifestada en la desconexión entre la mente del profesional y la realidad laboral presente.</p>	<p>Despersonalización. Bajo: 0 – 5 puntos Medio: 6 – 9 puntos Alto: 10 – 30 puntos</p>
				<p>Falta de realización personal. Sensación constante de ineficacia y falta de realización frente al desarrollo de su rol profesional.</p>	<p>Falta de realización personal. Alto: 0 - 23 puntos. Medio: 24 - 39 puntos. Bajo: 40 – 48 puntos.</p>

		<p>de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de la dimensión falta de realización personal en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023. - Determinar el nivel de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del hospital la Caleta del distrito de Chimbote, 2023. 			
--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA FACULTAD DE CIENCIAS ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es “SINDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL NIVEL II-2. CHIMBOTE, 2022”. Siendo el propósito del estudio, conocer el nivel de Síndrome de Burnout que presentan los profesionales de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote, 2022.

El presente trabajo de investigación es realizado por Alva Munaico Andrea Del Pilar y Meza Morales Diana Carolina, con la asesoría de la Ms. Rodríguez Barreto Yolanda de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Santa.

Si accedo a participar en este estudio, deberé responder un cuestionario, el cual tomará 15 minutos de mi tiempo.

Mi participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, los cuestionarios resueltos serán anónimos. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que doy consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del proyecto, soy libre de formular las preguntas que considere pertinente. Además, puedo finalizar mi participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio. Si sintiera incomodidad, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Gracias por su participación.

Yo _____, con DNI _____ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he comprendido la información y las explicaciones alcanzadas por el investigador. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este consentimiento estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto puedo comunicarme con:

Nombre del investigador:

Andrea Del Pilar Alva Munaico.

Diana Carolina Meza Morales

Institución:

Universidad Nacional del Santa

Numero de contacto:

939657772 / 944640274

Nombre del asesor:

Yolanda Rodríguez Barreto

Institución:

Universidad Nacional del Santa

Como prueba del consentimiento voluntario para participar en este estudio, firmo a continuación:

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FECHA:

ANEXO N° 3



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**CUESTIONARIO: “SÍNDROME DE BURNOUT”
Maslach Burnout Inventory 1981**

PRESENTACION

Este instrumento es un medio de recolección de datos sobre Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de un hospital público.

INSTRUCCIONES

Le solicitamos que lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones, el llenado es personal, anónimo y confidencial. Es importante responder de manera franca y honesta, el puntaje para cada afirmación será.

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

Agotamiento emocional							
Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
5. Siento que mi trabajo me está desgastando							
6. Me siento frustrado en mi trabajo							

7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
Despersonalización							
Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
10. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
11. Siento que me he hecho más duro con la gente.							
12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
14. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.							
Falta de realización personal							
Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.							
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo							

19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
20. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!