



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

**“EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ESSALUD
MOQUEGUA 2023”**

PRESENTADO POR

BACH. ROSA MARIA PEREZ OLAYUNCA

ASESOR

DRA. ELIANA ROCIO ALFARO PACO

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

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (), titulado **“EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ESSALUD MOQUEGUA 2023”** presentado por el(la) Bachiller **ROSA MARÍA PÉREZ OLAYUNCA**, para obtener el grado académico () o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad () de: **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**, y asesorado por el(la) **DRA. ELIANA ROCIO ALFARO PACO**, designado como asesor con RESOLUCIÓN DE DECANATO No 701-2023-RD/FACISA-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
Enfermería	ROSA MARÍA PÉREZ OLAYUNCA	EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II ESSALUD MOQUEGUA 2023	34 % (02 de diciembre de 2024)

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **34 %**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 02 de diciembre de 2024



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
FACULTAD DE CIENCIAS

Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA
Jefe de la Unidad de Investigación

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINA DE JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	4
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	4
1.2 Definición del problema.....	6
1.3 Objetivos de la investigación.....	6
1.4 Justificación y limitaciones de la Investigación.....	6
1.5 Variables.....	8
1.6 Hipótesis de la investigación.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes.....	10
2.2 Bases teóricas.....	14
2.3 Marco conceptual.....	26
CAPÍTULO III: MÉTODO	28
3.1. Tipo de investigación.....	28
3.2. Diseño de investigación.....	28
3.3. Población y muestra.....	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5. Técnicas de procedimientos y análisis de datos.....	30
CAPÍTULO IV:PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 31	
4.1 Presentación de resultados por variables.....	31
4.2 Contrastación de hipótesis.....	36
4.3 Discusión de resultados.....	36

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
5.1 Conclusiones.....	40
5.2 Recomendaciones.....	40
BIBLIOGRAFÍA	42
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Caracterización el personal profesionalde enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023.....	31
Tabla 2. Caracterización del personal profesional de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023.....	33
Tabla 3. Nivel de estrés en la dimensión de agotamiento del personal profesional de enfermería. Hospital II Essalud Moquegua 2023	34
Tabla 4. Nivel de estrés en la dimensión de despersonalización en el personal profesional de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023	34
Tabla 5. Nivel de estrés en la dimensión de realización en el personal profesional de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023	35
Tabla 6. Nivel de estrés en el personal profesional de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023.....	35

RESUMEN

El propósito de la investigación es evaluar el nivel de síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería del hospital II EsSalud Moquegua 2023.

El estudio es de naturaleza cuantitativa no experimental, dado que no se realizará manipulación de variables. Es descriptivo prospectivo, ya que el análisis se llevará a cabo desde el inicio del estudio, y de corte transversal, puesto que la recolección de información se efectuará en un único momento.

La población está considerada por 50 enfermeras que laboran en el Hospital II EsSalud Moquegua 2023, no se aplicó criterios de inclusión y exclusión se trabajó con el 100% de la población.

Dentro de los principales resultados se describe el nivel de Síndrome de burnout del personal profesional de enfermería en el hospital II de EsSalud, alto nivel de Síndrome de burnout 62%, nivel medio 38% y ningún caso presenta un nivel bajo. Dimensión de agotamiento del personal nivel alto 56%, nivel medio 32% y el nivel bajo representa el 12%. En la dimensión de despersonalización alto nivel 90%, nivel medio con el 8% y nivel bajo con el 2 %, en la dimensión de realización nivel bajo 68% medio 12% y alto 20%.

Concluyendo que existe un nivel alto de Síndrome de burnout 62%, nivel medio 38% y ningún caso presenta estrés bajo en el personal de enfermería del hospital Essalud

Palabras clave: Burnout, enfermería, nivel y estrés.

ABSTRACT

The purpose of the research is to evaluate the level of burnout syndrome in the nursing staff of the II EsSalud Moquegua 2023 hospital.

The research work is of a non-experimental quantitative type because the variable is not manipulated, of a prospective descriptive type because the analysis will be carried out from the beginning of the study and of a cross-sectional type because the information will be collected only at a single moment.

The population is considered by 60 nurses who work at the EsSalud Base II Hospital, no inclusion and exclusion criteria were applied, we worked with 100% of the population.

Among the main results, the level of stress of the nursing staff at the Essalud hospital is described, high level of stress 62%, medium level 38% and no case presents low stress. Exhaustion dimension of the high personal level 56%, medium level 32% and the low level represents 12%. In the dimension of depersonalization high level 90%, medium level with 8% and in the dimension of realization low level 68%, medium 12% and high 20%.

Concluding that there is a high level of work stress 62%, medium level 38% and no case presents low stress in the nursing staff of the Essalud hospital.

Keywords: Burnout, nursing, level and stress.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout, también llamado desgaste profesional o sobrecarga emocional, se caracteriza por una intensa fatiga que afecta la salud física y mental de los individuos que lo sufren. El síndrome de Burnout se caracteriza por una profunda fatiga y frustración debido a la falta de recompensa después de un esfuerzo considerable en un proyecto de vida. Esto se manifiesta inicialmente con falta de motivación, baja productividad e ineficacia, y se considera una causa significativa de deterioro en las condiciones laborales, incrementando los accidentes y el ausentismo.

Los profesionales de la salud, al igual que otros que interactúan directamente con personas, son propensos al estrés laboral debido a las exigencias y presiones que enfrentan. Esta situación puede llevarlos a experimentar síntomas característicos del síndrome de burnout, como el agotamiento emocional, la falta de interés y la apatía. Estos síntomas pueden resultar en un aumento de licencias y permisos médicos, afectando así su desempeño diario.

El síndrome de Burnout ha sido reconocido como un problema de salud global y desde 2022 está incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esto significa que todos los países deben considerarlo como una enfermedad relacionada con el trabajo. La OMS ha establecido que el burnout es consecuencia del estrés laboral crónico, afectando a aproximadamente el 10% de los trabajadores en formas leves y entre el 2% y 5% en formas más severas, según un estudio citado en 2020.

La presente tesis consta de cinco capítulos: Capítulo I (El problema de la investigación), Capítulo II (Marco teórico), Capítulo III (Método), Capítulo IV (presentación y análisis de datos); Capítulo V (conclusiones y recomendaciones).

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El síndrome de Burnout hoy en día es una enfermedad que suele pasar desapercibida para autoridades y trabajadores Negocio. Este síndrome es pensado como una forma de estrés laboral institucional creado por profesionales que se relacionan continuamente y directamente con los demás, como el equipo de enfermería (1).

El ambiente en donde laboran los profesionales de enfermería se ve envuelto por los aspectos que están relacionados con las condiciones de trabajo caracterizadas por la participación en riesgos psicosociales, jornadas extenuantes y prolongadas, sobrecarga de trabajo, turnos, cambios de servicio no planificados y por la presencia de presión crítica y exigente provocada por la situación, familiares, e incluso con compañeros de equipo de trabajo y profesionales. Todo ello encamina al desarrollo del riesgo laboral, el cual conlleva a cambios fisiológicos(2).

En cuanto a los datos epidemiológicos, no hay datos definitivos la prevalencia relativa a la población general. Sin embargo, puede destacar ciertas tendencias: Sobre el sexo, la investigación no a hacer una diferencia significativa. En cuanto a la edad, están de acuerdo de 30 a 50 por varias razones muchos años. Para variables como estado civil y número de hijos, educación, empleo, tipo de

contrato, etc. Hasta el momento se han hecho diferencias significativas, definiendo una tendencia(3).

La sanidad militar de Uruguay determino en el año 2023 el 38% del personal de salud presentaba cansancio emocional en un nivel alto, la realización personal del profesional se encontró en niveles bajos en el 22%, en cuanto a la despersonalización se encontró en el 18% tienen un nivel alto (4).

Estudios internacionales sobre estrés, han demostrado que un menor número de enfermeras se asocia con una mayor mortalidad y morbilidad de los pacientes y una peor calidad de la atención profesional. Asimismo, existe evidencia de que los cuidadores aumentan la probabilidad de ausentismo debido a las principales causas de estrés y falta de satisfacción laboral(2).

A nivel mundial, las investigaciones demuestran que el síndrome de burnout se presenta en niveles altos, con el 50 %. Estos casos se presentaron más en médicos llegando a obtener una prevalencia de 30 % a 69%. En Quito-Ecuador, determino que la prevalencia de burnout se presentó con 39,7%, los servicios que más casos se identificaron son de áreas de medicina interna y emergencia. Por otro lado, en México demostró que el 52,9% de trabajadores de áreas de emergencia, sufren el síndrome burnout (5)

En Bolivia gestión 2018, determino según los umbrales de la dimensión del síndrome de Burnout, el 58% fueron de intensidad baja, el 16% moderada y el 26% alta, refiriéndose a la población de bajo riesgo (6).

En el 2020 el instituto peruano de paternidad responsable identifico a las dimensiones de burnout donde se encontró que 84% de los trabajadores presentaban un nivel bajo en cuanto a la dimensión agotamiento emocional, 84% nivel bajo en la dimensión de despersonalización y 56% nivel alto en realización personal (7).

El hospital de Cusco en el año 2019 determino que un 10 % del personal de salud presenta síndrome de burnout. Los médicos desarrollaron en un 16,3% burnout, las enfermeras como el personal de obstetricia se identificó que el 8.6% desarrollan burnout, sin embargo, los técnicos de enfermería no

registraron ningún caso de burnout. El personal contratado y que tiene entre 1 a 10 años de servicio de los cuales 34,5% agotamiento emocional leve, el 18,2% moderado, el 15,5% alto, dimensión de despersonalización se encontró en un nivel alto con 33,6 % y el 51,8 % del personal indico que es baja la realización personal (5).

A nivel regional y local no se han realizado trabajos en relación a las variables, pero se ha observado en la práctica clínica el nivel de cansancio emocional que presentan las enfermeras del Hospital II Essalud Moquegua, por las circunstancias descritas es que se plantea la presente investigación titulada: Evaluación del síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua 2023.

1.2 Definición del problema

¿Cuál es la evaluación del síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Evaluar el nivel de síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua 2023

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de agotamiento emocional que presenta el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua 2023
- Determinar el nivel de despersonalización que presenta el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua 2023
- Conocer el nivel de realización personal que presenta el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua 2023

1.4 Justificación y limitaciones de la investigación

El presente trabajo es conveniente realizarlo porque determinará el nivel de síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería del hospital II

Essalud Moquegua 2023, porque al carecer de investigaciones, servirá de base para implementar estrategias necesarias de acuerdo a la complejidad de los resultados.

Existe también la implicancia social está determinada por la importancia del beneficio que establecerá la determinación del nivel de síndrome de burnout, el hospital de origen para que las autoridades correspondientes apliquen estrategias de intervención para mejorar los resultados obtenidos, al propio personal porque se brindara información relevante al tema sobre reconocimiento de signos de riesgo y medidas de prevención.

La relevancia teórica se ha considerado por el nuevo conocimiento que se generará a partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, al mismo tiempo sentará las bases para la continuidad de la investigación.

Existe también el interés del investigador frente a la variable de estudio, acceso a literatura especializada y a los antecedentes; disponibilidad de recursos y acceso a las unidades de investigación.

1.5 Variables

Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración	Escala de medición
Burnout	Agotamiento emocional	Agotamiento.	Alto	Ordinal
		Mi trabajo me deja sin energía.	82 - 110	
	Me siento abrumado por las demandas de trabajo.	Medio 52 – 81		
Despersonalización		Sentido de vacío.	Bajo	
		Termino el día totalmente desbastado Mi nivel de estrés es muy alto. Desgaste.	22 - 51	
Realización		Objetivación. A menudo trato a los pacientes en forma indiferente mecánica. Me cuesta conectar con las personas. No doy lo mejor de mí en el trabajo. Mi trabajo es rutinario Deshumanización. Los pacientes me generan estrés. Desapego.		
		Empatía. Me siento incapaz de resolver problemas. Mis esfuerzos no parecen suficientes. No disfruto de mis logros diarios. Motivación. Satisfacción laboral.		

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general

Hg: El nivel de síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es alto.

1.6.2 Hipótesis específicas

He1: El nivel de agotamiento emocional en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es alto.

He2: El nivel de despersonalización en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es alto.

He3: El nivel de realización personal en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es bajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Vera Y; Rodríguez R. et al (2023) Ecuador, realizaron una investigación denominada Síndrome de Burnout en personal de enfermería y calidad de atención en el hospital general Monte Sinaí, es un estudio correlacional, cuantitativo y transversal, participaron 50 enfermeras y 80 pacientes y se identificaron que el 94% de enfermeras presentaron agotamiento emocional en un alto nivel, el 98% un alto nivel de despersonalización y el 92% informo que la realización personal es medio, en cuanto a la atención al paciente el 51.3% refirió el personal de enfermería pocas veces saluda cordialmente, 67.5% de los pacientes refiere que el tiempo que le brinda la enfermera es necesario para conversar, llegando a concluir que síndrome de burnout es alta (8).

Chiriboga M; Chiriboga A (2020) Ecuador- Ibarra, en su trabajo denominado prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de la salud del hospital clínica metropolitana, fue una investigación descriptiva y transversal, donde participaron un total de 40 trabajadores del Hospital clínica Metropolitana, donde se identificó en un 37.5% de prevalencia del síndrome de burnout. Además, que el 65% tuvo una realización personal alta, el 52,5% del personal presento un bajo nivel en despersonalización y el 70% del grupo estudiado presento un bajo agotamiento emocional. Conclusión que la prevalencia es baja y que a realización personal es alta en los trabajadores (9).

Diaz D, Serrano D, et al (2021) Colombia-Atlántico realizaron un estudio sobre síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del Departamento del Atlántico (Colombia); la metodología es cuantitativo, descriptivo, el grupo población estuvo conformado por 117 enfermeras y con 229 enfermeras auxiliares.

Los datos recogidos indicaron que la prevalencia del síndrome de burnout fue del 65%. Dentro del grupo de enfermeras auxiliares, se observó que el 13.3% mostró un alto grado de cansancio emocional, el 9.2% experimentó despersonalización, y el 62.7% reportó niveles bajos en realización personal. En el caso de las enfermeras, el 12.7% mostró un alto nivel de cansancio emocional, el 7.4% presentó despersonalización, y el 64.2% mostró niveles bajos de realización personal. Estos hallazgos llevan a concluir que la prevalencia del síndrome de burnout es significativamente alta (10).

Torres F; Irigoyen V; et al (2021) Ecuador, su investigación denominado Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Es un estudio observacional, transversal, la población de estudio se tomó a 368 profesionales para el estudio donde se identificaron un alto nivel para la dimensión despersonalización en el 95% del personal, el 47% presento también un alto nivel de agotamiento emocional mientras que el 11% presento niveles bajos para la realización personal. Concluyeron que es importante abordar en el tema en el personal de salud pues genera un ambiente que induzcan al error (11).

Espinosa L. Hernández N. Tapia J. et. al en el artículo de investigación titulado Prevalencia del síndrome de burnout en estudiantes de medicina, Cuba 2020. Llegaron a la conclusión que el 88.9% de estudiantes tuvieron prevalencia del síndrome de burnout, leve el 11.1%, moderado el 47.8% y 41.1% severa. Sin embargo, la dimensión Realización personal del síndrome tuvo nivel severo. Los estudiantes que participaron en actividades extracurriculares mostraron una alta incidencia del síndrome de burnout (12).

Antecedentes Nacionales

Flores Y Taquila S, (2023) Chinchá en tu trabajo denominado síndrome de

burnout en contexto de covid 19 y funcionamiento familiar en trabajadores del Clas centro de salud la esperanza, Tacna – 2021; La metodología de investigación es básica, descriptiva correlacional y no experimental, 123 personas conformaron el grupo de estudio, donde se identificó que el 11,76% de los trabajadores mostraron un nivel bajo de Síndrome de Burnout mientras que el 88,24% tiene un nivel medio, el 64.71% presentó agotamiento emocional bajo ,medio el 35.29%, en la dimensión despersonalización 84.71 tiene nivel bajo, medio el 15,29%, el 71.76% demostró una realización personal alta, bajo el 28,24%; el 4,71% tiene un funcionamiento familiar regular, mientras que el 95,29% el funcionamiento es bueno. Concluyeron que las variables de estudio no presentas ninguna relación (13)

Araujo C y Cubas I. (2021) Cajamarca desarrollaron una investigación titulado Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería de Hospital Regional Docente Cajamarca 2021. La metodología empleada en el presenta trabajo es cuantitativa, básica, correlacional, estudio lo conformaron 55 enfermeras de las áreas de UCIN, UCI y emergencia, donde se encontró que el 10.9% del personal presentó burnout, en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización se encontró en niveles altos con 47.3% y 40% mientras que la realización personal fue baja con 38.2%, el desenvolvimiento laboral fue regular (52.7%) pero eficiente (38.2%). Conclusión se identificó la relación que existe es inversa significativa entre burnout y desempeño laboral (14).

Salvador N. realizó un estudio sobre el Nivel de síndrome de burnout enfermería de la unidad en el personal de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma 2021, En cuanto al agotamiento emocional, el 88% mostró niveles bajos y el 12% niveles medios. En despersonalización, el 68% presentó niveles bajos y el 32% niveles medios. En cuanto a la realización personal, el 56% mostró niveles altos, el 36% niveles medios y el 8% niveles bajos. Estos resultados indican que el 100.0% del personal muestra un nivel medio de Síndrome de Burnout (15).

Garay M. (2021) en el trabajo nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la unidad de Cuidados intensivos Neonatales Clínica Ricardo

Palma 2021; la metodología empleada es cuantitativo, descriptivo de corte transversal la participación estuvo conformado por 25 profesionales enfermeras y técnicas de enfermería y se determinó que en su totalidad presento de nivel medio el síndrome de burnout, el 88% presento agotamiento emocional bajo , medio en el 12%, el 68% tiene una despersonalización bajo y medio el 32%, el 56% tiene desarrollo personal alto, medio el 36% y bajo en el 8% del personal . Conclusión el profesional de enfermería desarrollo el síndrome de burnout (16).

Cotrina Y, Panez L (2019) su trabajo titulado Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco, el presente estudio es observacional, descriptivo, transversal, participaron 150 médicos en el estudio, donde se identificó que el 2.7% presentó el síndrome de burnout, el 8.7% presento agotamiento emocional, el 10% presento despersonalización en nivel alto, el 78.7% informo que es bajo la realización personal. Conclusión determino que el personal médico no tiene una realización personal lo cual genera una desmotivación y a la vez el riesgo de poder padecer el síndrome de burnout (17)

Antecedentes Locales

Ticona N; en su trabajo denominada burnout y bienestar psicológico en el personal asistencial del hospital base II Moquegua EsSalud, año 2022. El estudio es de tipo observacional, descriptiva y no experimental; el grupo poblacional lo conformaron 178 trabajadores, donde determino el síndrome de burnout es baja, que presentaron 64%, medio en 32,6%, alto en 3.4%, agotamiento emocional bajo el 75.3% y el bienestar emocional es alta cual se evidencio en el 46,6% de los casos, bajo en 27% del personal. Concluyo que el burnout tiene una relación negativa alguna con el bienestar psicológico (18)

Vélez L. (2022) en su trabajo denominado Síndrome de Burnout y su relación con el cuidado humanizado del enfermero(a) en la Unidad de Recuperación Post Anestésica Hospital II Essalud Moquegua, 2018, es un estudio cuantitativo descriptivo y además correlacional; la muestra estuvo conformado por 18 enfermeras; se determinó la mayoría del personal son femenino 72,3 y nombrada, el 61,1% tiene una edad de 25 a 45 años. El 72,2% del profesional

reportaron la ausencia del síndrome de Burnout y en sus dimensiones la mayoría presentó desgaste emocional (66,8%), despersonalización (55,7%) y baja realización sin Burnout (88,9%). El 77.8% reportaron el cuidado como óptimo. Se identificó la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el cuidado humanizado en el enfermero(a) con un valor $p=0,008 < 0,05$ (19).

2.2 Bases Teóricas

Síndrome de Burnout

A. Definición

La Organización mundial considerada al síndrome de burnout es un trastorno emocional definido por la presencia de síntomas de agotación física y mental, estrés y cansancio extremo. Este síndrome se desarrolla como resultado de situaciones laborales desgastantes, que implican altos niveles de exigencia, competitividad o responsabilidad (20).

El concepto de burnout fue introducido por Herbert Freudenberger en 1974, el cual propuso que es “la sensación sobrecargada de fracaso y la presencia de agotamiento o agotamiento debido a demandas de energía, recursos personales o fuerza mental”. Mientras tanto, Pines y Kafry en 1978 manifestaron que el agotamiento es "la experiencia general de agotamiento físico, emocional y de actitud"(20).

Según Edelwich y Brodsky en 1980, se trata de "una pérdida gradual del idealismo, la energía y las motivaciones experimentadas por las personas en profesiones de ayuda, causada por las condiciones laborales”.

En 1981, Maslach y Jackson manifestaron que el síndrome de burnout se caracteriza por:

- Agotamiento emocional. Establecido como cansancio físico o mental o ambos. Es un sentimiento de no poder dar más de uno mismo a los demás.
- Despersonalización. Es el desarrollo de sentimientos, actitudes y reacciones negativas, alienantes y distantes hacia los demás, poniendo énfasis en los pacientes. La persona se encuentra irritable y desmotivada, por lo cual, se muestra distante con los pacientes y con sus compañeros del ambiente laboral, volviéndose cínico, irritable, sarcástico, e incluso

en ocasiones se refiere hacia los usuarios con palabras despectivas que intentan culparlos de la frustración y una disminución en el desempeño laboral(20).

- Bajo sentido de logro o realización profesional y/o personal. Este es el caso cuando se verifica que las exigencias que se le imponen exceden su competencia para satisfacer dichas exigencias. Engloba actitudes y reacciones negativas hacia uno mismo y el trabajo, la persona evita relacionarse con los demás, tiene un desempeño laboral deficiente, manejo deficiente del estrés y una autoestima de nivel bajo (20).

B. Etiología

En español, burnout se refiere a "enterrado", "síndrome del quemado profesional" o "quemado profesional". Según Torres, refiriéndose al diccionario español de la Academia Royal, la combustión se refiere a los costos intencionales, la insuficiencia de falta de recursos u oportunidad. "Refiérase a un atacante moral con deseos no administrados", eso significa quemarse, eso es infeliz e infeliz con su trabajo(21).

Produce síntomas de depresión como una baja capacidad de ofensiva moral, evita la relación entre individuos y experiencia, reduce la productividad y no puede respaldar la presión.

En 1976, Cristina Maslach, física, psicológica y emocional cansada, baja motivación, actitud negativa hacia sí misma, y se caracterizó por un sentido de desventajas para su trabajo profesional, utilizamos el agotamiento del síndrome de "quemado". Todos los clientes potenciales mencionados en brindar críticas y quejas sobre la relación entre individuos y obstáculos con trabajadores desarrollados actividades de empleo (21).

C. Signos y síntomas del síndrome de Burnout

El síndrome de burnout, o síndrome del trabajador quemado, se caracteriza por la presencia de diversos signos y síntomas. Los que se presentan con mayor frecuencia son (22):

- ✓ Agotamiento físico y mental: El individuo experimenta una sensación constante de cansancio y falta de energía, tanto física como mentalmente. Puede sentirse agotado incluso después de períodos de descanso adecuados.
- ✓ Desinterés y falta de motivación: El trabajador pierde el interés en sus tareas laborales y experimenta una disminución en su motivación y compromiso. Puede sentirse apático y desmotivado.
- ✓ Cambios en el estado de ánimo: El individuo puede variar su estado ánimo, como, por ejemplo: se encuentra irritable, ansioso, se muestra triste o se encuentra en depresión. Puede tener dificultades para controlar sus emociones.
- ✓ Dificultades cognitivas: El trabajador puede experimentar dificultades para concentrarse, tomar decisiones o recordar información. Puede tener una disminución en su rendimiento cognitivo.
- ✓ Problemas de sueño: El individuo puede presentar inconvenientes para conciliar el sueño o mantenerlo. Puede experimentar insomnio o despertares frecuentes durante la noche.
- ✓ Cambios en el comportamiento: El trabajador puede presentar cambios en su comportamiento, como aislamiento social, irritabilidad, agresividad o disminución en su rendimiento laboral.

D. Curso del síndrome de Burnout

Maslach y Jackson, afirman que hay 3 fases del síndrome: en la primera se encuentra el cansancio emocional, a consecuencia del fallido intento de cambiar situaciones que generan estrés, más adelante surge la despersonalización, el cual resulta ser un mecanismo de resguardo frente a la derrota de la etapa mencionada con anterioridad. En la tercera surge el

desamparo de la ejecución personal, el sujeto supone que su trabajo no requiere de esmero (23).

Etapas del Síndrome de Burnout según Maslach y Jackson



Por otro lado, existen cuatro niveles de burnout:

- a) Leve: en el que aparecen el cansancio, quejas vagas, dificultad para levantarse a la mañana.
- b) Moderado: cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo
- c) Grave: automedicación con psicofármacos, ausentismo laboral, rechazo al trabajo, abuso de sustancias
- d) Extremo: marcado retraimiento, cuadros psiquiátricos, riesgo suicida(23).

E. Síndrome de Burnout como proceso.

El de Burnout es un proceso que incluye el agotamiento emocional, el síndrome despersonalización y la reducción de la eficacia laboral. Se considera un proceso gradual y progresivo, en lugar de un estado clínico estático y dicotómico. El Burnout se presenta como respuesta a una situación de estrés laboral crónica y afecta principalmente a personas que

ejercen profesiones de ayuda.³, como el personal profesional de salud, educadores y trabajadores sociales (24).

El proceso del síndrome de Burnout comienza con una carga de estrés laboral constante y prolongada. Los individuos que padecen Burnout suelen ser personas idealistas y comprometidas con su trabajo, pero a medida que enfrentan demandas laborales excesivas y desafiantes, pueden experimentar agotamiento emocional. Esto se manifiesta en agotamiento físico y mental, fatiga y el mal manejo de las demandas laborales y emocionales.

A medida que el proceso avanza, puede surgir la despersonalización, que se relaciona con una reacción de frialdad afectiva y distanciamiento emocional frente a las personas, incluyendo compañeros de trabajo y clientes. Los individuos pueden comenzar a sentirse desconectados de su trabajo y de las personas con las que interactúan, lo que puede llevar a una disminución de la empatía y la calidad de las relaciones laborales.

Finalmente, la reducción de la eficacia laboral es otra característica del síndrome de Burnout. Los individuos pueden experimentar una disminución en su rendimiento laboral, sentir que su trabajo carece de sentido o propósito, y tener dificultades para lograr metas y objetivos laborales (24).

F. Dimensiones

- **Agotamiento emocional:** Lo que queremos decir es que para una situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden contribuir a sí mismos, a nivel emocional, es una situación en la que se agotan su propia energía o recursos emocionales. y continuar Estar en contacto con la persona cuidada como objeto de trabajo. En esta etapa, los individuos se vuelven más irritables, reclaman sobre la cantidad de trabajo y no se sienten satisfechos con su labor, las personas empiezan a ser vistos como perpetuamente insatisfechos, quejumbrosos e irritables (25).
- **Despersonalización:** Puede entenderse como una especie de relación interpersonal sin la calidez de la naturaleza humana. Surgen las actitudes

negativas, cínicas e inhumanas hacia las necesidades de la persona atendida y hacia los propios compañeros. Debido a que se trataba de una insensibilidad constante, Benavides Pereira relató que, durante ese período, el trabajador mostró una actitud defensiva, es decir, se disculpó por su incomodidad cuando se confió, expresando sentimientos de fracaso, lo que significaba que se mostraba protector y se liberaba del agotamiento emocional. Y la incompetencia profesional conduce a tal suceso.

- Baja realización personal: Esta es la propensión de los profesionales a calificarse a sí mismos negativamente, especialmente si esta opinión negativa afecta en la realización de su labor y su relación con las demás personas. Los empleados están insatisfechos con su persona, tienen baja moral laboral y están insatisfechos con sus resultados(25).

G. Factores que intervienen en el burnout

El síndrome de burnout está influenciado por el conjunto de factores personales, laborales y organizacionales (26).

- a. Factores personales: Los rasgos de personalidad, como la tendencia a ser perfeccionista o tener altos niveles de auto exigencia, pueden aumentar la vulnerabilidad al burnout. Además, la falta de habilidades de afrontamiento efectivo y la falta de límites entre lo laboral con la vida de uno mismo también pueden contribuir al desarrollo del burnout.
- b. Factores laborales: Existen diversos factores que pueden relacionarse con el agotamiento, como, por ejemplo, las largas jornadas de trabajo, la deficiencia en el control de los deberes, falta de apoyo entre compañeros de trabajo y la falta de reconocimiento en el entorno laboral. Asimismo, influye el no tener claro cuáles son las responsabilidades y el rol que deben tener presente cada uno de los trabajadores, la falta de capacidad para decidir sobre diversas

situaciones, y la falta de oportunidades de desarrollo profesional son aspectos a considerarse para el desarrollo del burnout.

- c. Factores organizacionales: Las características de la organización, como una cultura de trabajo poco saludable, falta de comunicación efectiva, falta de políticas y prácticas de apoyo al bienestar de los empleados, y falta de armonía entre las tareas laborales y los recursos de cada organización, pueden contribuir al desarrollo del burnout. Además, la falta de involucrarse a la hora de tomar acciones y la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo también pueden influir en el burnout.

H. Consecuencias del burnout

El síndrome de Burnout puede traer consecuencias negativas para la salud del trabajador y para la organización para la cual labora (27).

- **Trastornos de conducta:** Los individuos con Burnout pueden tener problemas para dominar sus impulsos, lo que puede manifestarse en comportamientos impulsivos o irracionales. Además, puede afectar la alimentación del individuo, llevándolo a tener una relación desequilibrada con la comida. Esto puede manifestarse en trastornos como la bulimia, la anorexia o la alimentación emocional y por último mostrar agresividad puede generar un aumento en la irritabilidad y la agresividad en el individuo el cual puede que presente problemas para gobernar su ira y pueden reaccionar de manera exagerada o violenta en situaciones cotidianas.
- **Trastornos emocionales:** Las personas que sufren de Burnout pueden experimentar baja autoestima, depresión, ansiedad y déficit en la atención y concentración.
- **Baja autoestima:** El Burnout puede afectar la percepción que una

persona tiene de sí misma, lo que puede llevar a una disminución del amor propio y la autoconfianza.

- **Depresión:** El agotamiento emocional y la falta de satisfacción en el trabajo resultan ser influyentes para el inicio de la depresión en individuos con Burnout. Los síntomas comunes de esta afección engloban tristeza persistente, falta de importancia de las acciones cotidianas o que solían gustarle, alteraciones de la capacidad de sueño y en la alimentación y el desaliento.
- **Ansiedad:** El Burnout puede generar altos niveles de estrés y preocupación constante, lo que puede llevar al desarrollo de trastornos de ansiedad. Los síntomas engloban angustia, irritabilidad, la persona tiene problemas en la concentración, rigidez en los músculos y ataques de pánico.
- **Dificultades en las relaciones interpersonales:** El agotamiento emocional puede incumbir en las relaciones interpersonales, así como, influye negativamente en los lazos personales y laborales, lo que puede generar sentimientos de aislamiento y soledad.
- **Síntomas físicos:** El Burnout puede manifestarse a través de alteraciones gastrointestinales, cefaleas y migrañas, trastornos cardiovasculares y trastornos del sueño.
- **Dolor de cabeza:** Las personas con Burnout pueden experimentar dolores de cabeza frecuentes o intensos debido al estrés y la tensión acumulada.
- **Trastornos del sueño:** Este síndrome puede influir de forma negativa en las horas de sueño del individuo, el cual resulta tener problemas para conciliar el sueño, despertares frecuentes durante la noche o insomnio.

- **Náuseas:** El estrés crónico asociado con el Burnout puede provocar sensaciones de malestar estomacal y náuseas en algunas personas.
- **Tensión muscular:** El estrés y la tensión emocional pueden llevar a la rigidez de los músculos así como dolor en los mismos, en zonas como el cuello, los hombros y la espalda.
- **Cansancio y fatiga:** El agotamiento físico es una característica común del Burnout. Las personas pueden sentirse constantemente cansadas, agotadas y con falta de energía.
- **Síntomas conductuales defensivos:** Algunos síntomas conductuales defensivos del Burnout incluyen la negatividad de las emociones. La ironía, el descaro, la falta de empatía y la falta de sensibilidad por los demás.
- **Consecuencias para la empresa :** El Burnout puede tener un impacto negativo en la empresa, incluyendo el abandono de la organización, falta de compromiso, satisfacción baja y la rotación laboral (27).
- **Estrategias y prevención del burnout**
El síndrome de Burnout es un problema grave que afecta la salud mental y emocional de las personas. Afortunadamente, existen estrategias de prevención que pueden ayudar en la reducción de desarrollar el Burnout (28).
- **Establecer límites y equilibrio:** Es importante establecer límites claros entre el ambiente laboral y la vida de uno mismo, lo que conlleva a fijar horarios de trabajo regulares, tomarse descansos adecuados y dedicar tiempo a actividades de ocio y relajación.

- **Identificar y manejar el estrés:** Para manejar el estrés existen diversas técnicas como lo es el yoga, realizar ejercicios de respiración profunda, o hacer ejercicios resultan ser útiles para contribuir a bajar los altos niveles de estrés y cansancio.
- **Buscar apoyo y comunicación:** Mantener una buena comunicación con los compañeros de trabajo y superiores puede ayudar a compartir las cargas laborales y buscar apoyo mutuo. También es importante apoyo fuera del entorno laboral, ya sea a través de amigos, familiares o profesionales de la salud mental.
- **Establecer metas realistas:** Fijar metas alcanzables puede contribuir a la disminución de sentirse abrumado por la carga laboral.
- **Cuidar la salud física:** La buena alimentación, ejercitarse y dormir las horas necesarias son elementos indispensables para la buena salud resultando ser beneficioso para la salud mental y prevenir el Burnout.
- **Tomar descansos regulares:** Las pausas activas durante el trabajo son importantes para recargar el cuerpo de energía y disminuir el estrés. Esto puede incluir breves descansos para estirarse, caminar o simplemente relajarse.
- **Buscar actividades de disfrute personal:** Dedicar tiempo a actividades que generen placer y satisfacción personal fuera del trabajo puede ayudar a equilibrar la vida laboral y prevenir el agotamiento (28).

I. Enfermería

La enfermería puede ser un ambiente de trabajo estresante y desafiante, lo que aumenta el riesgo de desarrollar síndrome de burnout. Este síndrome es una respuesta al estrés del trabajo prolongado, el cual es definido por el agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal (29).

El entorno puede ser especialmente desafiante debido a la presión del tiempo, la rápida toma de decisiones, la exposición a situaciones que ponen en riesgo la vida y la propia muerte, así como la obligación de mantener altos estándares de calidad y seguridad. Además, el estar en el pesar y el dolor del paciente puede tener un impacto emocional significativo en el personal enfermero.

Es importante que el personal profesional de enfermería sea consciente de los riesgos del síndrome de burnout y tomen medidas para prevenirlo y manejarlo. Esto puede incluir buscar apoyo emocional, fijar límites saludables entre el ambiente laboral y la vida de uno mismo, poner en marcha técnicas de autocuidado e indagar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal.

Tomar medidas para prevenir el Burnout y su manejo en enfermería son fundamentales para garantizar la salud, así como el bienestar para los mismos y para brindar una atención humanizada hacia los usuarios en el entorno quirúrgico.

Algunas estrategias que pueden ayudar incluyen:

- **Auto cuidado:** La enfermera (o) debe cuidar de sí mismo. Esto implica asegurar de tener un equilibrio entre su centro de labores y su vida, establecer límites, tomar descansos adecuados y realizar prácticas de autocuidado que promuevan la relajación y el bienestar.

- **Apoyo social:** Buscar y mantener una red de apoyo social es crucial. El personal de enfermería puede beneficiarse al compartir sus experiencias y desafíos con colegas de confianza, participar en grupos de apoyo o buscar ayuda profesional, es decir un psicólogo.
- **Gestión del estrés:** Establecer métodos o estrategias para controlar el estrés, puede ser útiles para disminuir el nivel de estrés, estos son, la respiración profunda, realizar yoga o ejercicios.
- **Comunicación efectiva:** Establecer una buena comunicación con los compañeros de trabajo y superiores puede ayudar a compartir las cargas laborales y buscar apoyo mutuo.
- **Formación y desarrollo profesional:** Buscar oportunidades para desarrollarse profesionalmente puede ayudar al personal profesional de enfermería a sentirse más competente y empoderado en su trabajo, lo que puede reducir el riesgo de Burnout (30).

Existe una relación entre el profesional de enfermería en el centro quirúrgico y el síndrome de burnout. Los estudios utilizaron el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el nivel de burnout. Los resultados sugieren que las enfermeras que trabajan en centros quirúrgicos pueden experimentar niveles más altos de burnout debido a la carga de trabajo intensa, el estrés emocional y la presión asociada con la atención quirúrgica (31).

J. Teorías de enfermería – Callista Roy

Callista Roy es una teórica del campo enfermero que desarrolló el Modelo de Adaptación. Su teoría plantea la idea de que los individuos son sistemas adaptativos que responden a estímulos del entorno para lograr un equilibrio y adaptarse a las situaciones (32).

Su modelo se centra en cuatro modos de adaptación: fisiológico, auto concepto, rol y relaciones interpersonales, y el modo de adaptación al

entorno. Según esta teoría, la enfermería tiene como objetivo principal ayudar a los individuos a adaptarse a estos modos y promover su salud y bienestar.

Esta teoría se ha aplicado en diversos contextos de enfermería, como en la atención de nivel primaria, centros hospitalarios y la a poblaciones vulnerables. Se utiliza para guiar la valoración de los pacientes, el diagnóstico de enfermería y la planificación de los cuidados personalizados (32)..

Roy sostiene que cuando los individuos no logran adaptarse de manera efectiva a los estímulos estresantes del entorno, pueden experimentar agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, que definen el síndrome de burnout.

Roy explica cómo los individuos se acoplan a su entorno y cómo los factores estresantes pueden perjudicar el bienestar y salud. Según esta teoría, la enfermera juega un rol indispensable en ayudar a los individuos a adaptarse de manera efectiva, brindando cuidados holísticos y promoviendo estrategias de afrontamiento saludable.

Es importante destacar que el modelo de adaptación de Roy no es exclusivo del síndrome de burnout, sino que se aplica a una amplia gama de situaciones y condiciones de salud. Sin embargo, se puede utilizar como un marco teórico para comprender y abordar los factores que contribuyen al síndrome de burnout en el campo de la profesión (33).

2.3 Marco conceptual

- Nivel del Síndrome de Burnout: Son las respuestas expresadas por los especialistas del profesional de enfermería del centro quirúrgico ante diversos sentimientos o manifestaciones de agotamiento emocional, ruptura personal

y baja realización personal, se utilizará la escala de Maslach, clasificándose en alto, moderado, tres niveles inferiores.

- Enfermera: Enfermera profesional con posgrado, altamente calificada y actualizada con los métodos técnicos adecuados para brindar una atención integral a los pacientes próximos a ser operados.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es cuantitativa, descriptiva.

3.2 Diseño de investigación

Diseño univariado, prospectiva de corte transversal.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población está considerada por el total de profesionales de enfermeras que laboran el Hospital II Essalud Moquegua 2023, que se encuentra ubicado el Centro poblado de San Francisco, cuenta con un total de 50 enfermeras, las mismas que laboran en los diferentes turnos establecidos por el sistema hospitalario, para fines de estudio para muestra sea considerado la población total.

3.3.2 Muestra

No se ha considerado muestra, por el tamaño finito de la población, por lo que se incluirá al 100 % de la población de enfermeras.

Criterios de Inclusión

- Enfermeras que laboren en el Hospital II Essalud de Moquegua 2023
- Enfermeras con condición laboral nombradas o estables
- Enfermeras que firmen el consentimiento informado

Criterios de Exclusión

- Enfermeras que se encuentren haciendo uso de algún tipo de licencia
- Enfermeras con actividad exclusiva en administración

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la variable de estudio de Síndrome de Burnout se utilizó una encuesta auto administrada por el personal de enfermería.

Ficha técnica:

Título: Síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería de centro quirúrgico durante la pandemia de Covid-19 del hospital santa gema de Yurimaguas, loreto 2020 (30).

Autor: Choy Gómez, Liang Ning quien la adaptó al español Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) elaborada por GilMonte (1994) y GilMonte y Peiró (1997).

Confiabilidad: se obtuvieron los siguientes puntajes a través del alfa de Cronbach.

- 0.86 para Agotamiento emocional
- 0.76 para Realización personal en el trabajo
- 0.72 para Despersonalización

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory cuenta con 22 ítems y se clasifica en tres apartados

1. Agotamiento emocional cuenta con 9 ítems (ítems =1,2,3,6,8,13,14,16 y 20)
2. Realización personal 8 ítems (ítems =4,7,9,12,17,18,19 y 21)

3. Despersonalización 5 ítems (ítems =5,10,11,15 y 22)

La escala de la valoración es de la siguiente manera:

- Nunca (0)
- Pocas veces al año, o menos (1)
- Una vez al mes, o menos (2)
- Pocas veces al mes (3)
- Una vez a la semana (4)
- Varias veces a la semana (5)
- Diariamente (6)

En función de las puntuaciones que obtuvieron de cada persona encuestada, se determinó el nivel de burnout que experimenta. El profesional que obtengan un puntaje de 111 a 132 se consideran un alto nivel de exposición al agotamiento. Una puntuación de 67 a 110 se considera exposición moderada al agotamiento. Las puntuaciones de 22 a 66 se consideran una exposición baja al agotamiento (30).

3.5 Técnicas procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó la base estadística del SPSS V 26, la misma que permitió establecer a través de una estadística descriptiva representada por tablas con frecuencias absolutas y relativas.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

En el presente capítulo se muestra los resultados obtenidos en el trabajo de investigación del nivel de estrés en el personal profesional de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023 en los mismos que serán representados a través de tablas.

Tabla 1. Caracterización del personal profesional de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023

Características	n	%
Edad agrupada		
≤ 25 años	4	8,00
26-35 años	13	26,00
36-45 años	22	44,00
46-55 años	8	16,00
56-65 años	3	6,00
Sexo		
Femenino	49	98,00
Masculino	1	2,00
Total	50	100,00
Estado civil		
Casada	21	42,00
Conviviente	6	12,00
Divorciada	8	16,00
Soltera	15	30,00
Hijos		
Sin hijos	12	24,00
Un hijo	11	22,00
2-3 hijos	27	54,00
Total	50	100,00

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la presente tabla se observa la caracterización del profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua 2023 dónde el mayor porcentaje se ubica en el intervalo de 36 a 45 años con el 44%, seguido del grupo etario de 26 a 35

años con el 26% y de 46 a 55 años con el 16%; en relación a ti al tipo de sexo, el sexo femenino ocupa el 98% y el masculino el 2%; para el estado civil el mayor porcentaje se encuentra en la condición de casada con el 42% seguido con la de divorcio con el 16% y el estado civil soltera con 30%; el número de hijos que presenta el personal de enfermería en su mayoría tienen de 2 a 3 hijos con el 54 por ciento seguido del de sin hijos con 24%

Tabla 2. Caracterización del personal de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023

Características	n	%
Tiempo de servicio		
1-5 años	14	28,00
5-10 años	14	28,00
11-15 años	5	10,00
16-20 años	1	2,00
21-25 años	2	4,00
> 26 años	14	28,00
Servicio		
Hospitalización	33	66,00
Emergencia	7	14,00
Consulta externa	10	20,00
Total	50	100,00
Condición laboral		
CAS	10	20,00
728	27	54,00
276	6	12,00
Terceros	7	14,00
Total	50	100,00

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la presente tabla se observa la caracterización de la población dónde en relación al tiempo de servicio el mayor porcentaje se encuentra comprendido entre los 5 y 10 años con el 28%, al igual que de 1 a 8 años con el 28%, en la condición laboral el régimen 728 representa el 54%, seguido del personal CAS con el 20%, Terceros con el 14% y el régimen 276 con el 12%.

Tabla 3. Nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento del personal profesional de enfermería. Hospital II Essalud Moquegua 2023

Agotamiento	n	%
Bajo	6	12,00
Medio	16	32,00
Alto	28	56,00
Total	50	100,00

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la presente tabla se observa el nivel de estrés en la dimensión de agotamiento del personal profesional de enfermería en el hospital de Essalud, dónde el mayor porcentaje presenta un alto nivel de agotamiento con el 56%, seguido del nivel medio con el 32% y el nivel bajo representa el 12%.

Tabla 4. Nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización en el personal de Enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023

Despersonalización	n	%
Bajo	1	2,00
Medio	4	8,00
Alto	45	90,00
Total	50	100,00

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la presente tabla se observa el nivel de estrés en la dimensión de despersonalización del personal profesional de enfermería en el Hospital de Essalud, dónde el mayor porcentaje presenta un alto nivel de despersonalización con el 90%, seguida de la despersonalización de nivel medio con el 8% y baja con el 2%.

Tabla 5. Nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión de realización en el personal profesional de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023

Realización	n	%
Bajo	34	68,00
Medio	6	12,00
Alto	10	20,00
Total	50	100,00

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la presente tabla se observa el nivel de estrés en la dimensión de realización en el personal profesional de enfermería en el Hospital de Essalud dónde el mayor porcentaje presenta nivel bajo en realización con el 68% medio con el 12% y alto con el 20%.

Tabla 6. Nivel de Síndrome de Burnout en el personal profesional de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2023

Síndrome de Burnout	n	%
Medio	19	38,00
Alto	31	62,00
Total	50	100,00

Fuente: Base de datos

Interpretación

En la presente tabla se observa el nivel de Síndrome Burnout que presenta el personal profesional de enfermería en el hospital II de Essalud, Moquegua dónde el mayor porcentaje presenta un alto nivel de Síndrome de Burnout con el 62% seguido del nivel medio con el 38% y ningún caso presenta un Síndrome de Burnout bajo.

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ha: El nivel de síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es alto.

Ho: El nivel de síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es bajo.

De acuerdo con la tabla 6, se precisa que el nivel de Síndrome de Burnout es alto para el 62.0% del personal profesional de enfermería encuestado.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ha1: El nivel de agotamiento emocional en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es alto.

Ho1: El nivel de agotamiento emocional en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es bajo.

Según los hallazgos reportados en la tabla 3, el nivel de agotamiento emocional resultó ser alto para el 56.0% del personal profesional de enfermería evaluado.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ha2: El nivel de despersonalización en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es alto.

Ho2: El nivel de despersonalización en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es bajo.

En coherencia con lo reportado en la tabla 4, el nivel de despersonalización resultó ser alto para el 90.0% del personal profesional de enfermería evaluado.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ha3: El nivel de realización personal en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es bajo.

Ho3: El nivel de realización personal en el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua, es alto.

Según los datos de la tabla 5, el nivel de realización personal resultó ser bajo para el 68.0% del personal de enfermería evaluado.

4.3 Discusión de resultados

En la tabla 1 se observa la caracterización del profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua 2023 dónde el mayor porcentaje se ubica en el intervalo de 36 a 45 años con el 44%, seguido del grupo etario de 26 a 35 años con el 26% y de 46 a 55 años con el 16%; en relación al tipo de sexo, el sexo femenino ocupa el 98% y el masculino el 2%; para el estado civil el mayor porcentaje se encuentra en la condición de casada con el 42% seguido con la de divorcio con el 16% y el estado civil soltera con 30%; el número de hijos que presenta el personal profesional de enfermería en su mayoría tienen de 2 a 3 hijos con el 54 por ciento seguido del sin hijos con 24%

De la tabla mencionada se observa que la mayor proporción del personal que trabaja en el área de hospitalización está compuesta por profesionales mayores de treinta años. Esto sugiere que en esta área se emplean personas con amplia experiencia, lo cual es esencial para atender a los pacientes que tendrán una estancia prolongada en el hospital.

Vélez L. (2022) en su trabajo denominado Síndrome de Burnout y su relación con el cuidado humanizado del enfermero(a) en la Unidad de Recuperación

Post Anestésica Hospital II Essalud Moquegua, 2018, se determinó la mayoría del personal profesional de enfermería son femenino 72,3 y nombrada, el 61,1% tiene una edad de 25 a 45 años (19).

En la tabla 2 se observa el nivel de estrés que presenta el personal profesional de enfermería en el hospital II de Essalud Moquegua con un alto nivel de estrés 62%, seguido del nivel medio con el 38% y ningún caso presenta un estrés bajo. Salvador N. realizó un estudio sobre el El nivel de síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales durante la pandemia en la Clínica Ricardo Palma en 2021 muestra que, en la dimensión de agotamiento emocional, el 88% presentó un nivel bajo y el 12% un nivel medio. En cuanto a la despersonalización, el 68% tuvo un nivel bajo y el 32% un nivel medio. Respecto a la realización personal, el 56% alcanzó un nivel alto, el 36% un nivel medio y el 8% un nivel bajo. En resumen, el 100% del personal presentó un nivel medio de síndrome de burnout (15). Similar resultado se evidencia con los autores Diaz D, Serrano D, et al (2021) Colombia-Atlántico realizaron un estudio sobre síndrome de burnout en el personal profesional de enfermería en hospitales del Departamento del Atlántico (Colombia); La prevalencia del síndrome de burnout fue del 65%. En el grupo de enfermeras auxiliares, el 13.3% del personal presentó un alto grado de cansancio emocional, el 9.2% mostró despersonalización y el 62.7% tuvo niveles bajos de realización personal. Entre las enfermeras, el 12.7% presentó un alto nivel de cansancio emocional, el 7.4% despersonalización y el 64.2% niveles bajos de realización personal. En conclusión, la incidencia del síndrome de burnout es elevada (10).

A diferencia de los autores Espinosa L. Hernández N. Tapia J. et. al en el artículo de investigación titulado Prevalencia del síndrome de burnout en estudiantes de medicina, Cuba 2020. Llegaron a la conclusión que el 88.9% de estudiantes tuvieron prevalencia del síndrome de burnout, leve el 11.1%, moderado el 47.8% y 41.1% severa. Sin embargo, la dimensión Realización personal del síndrome tuvo nivel severo. El alumnado que tuvieron trabajo extraacadémico presentaron una prevalencia alta del síndrome de burnout(12). Vélez L. (2022) en su estudio titulado "Síndrome de Burnout y su relación con

el cuidado humanizado del enfermero(a) en la Unidad de Recuperación Post Anestésica del Hospital II Essalud Moquegua, 2018", el 72.2% de los profesionales informaron no presentar el síndrome de burnout (19).

En la tabla 3 el nivel de estrés en la dimensión de agotamiento del personal de enfermería con el nivel alto fue 56%, seguido del nivel medio con el 32% y el nivel bajo representa el 12%, similar resultado se evidencia con los autores **Vera Y; Rodríguez R. et al (2023) Ecuador**, realizaron una investigación denominada Síndrome de Burnout en personal de enfermería y calidad de atención en el hospital general Monte Sinaí, se identificaron que el 94% de enfermeras presentaron agotamiento emocional en un alto nivel, el 98% un alto nivel de despersonalización y el 92% informo que la realización personal es medio, en cuanto a la atención al paciente el 51.3% refirió el personal de enfermería pocas veces saluda cordialmente, 67.5% de los pacientes refiere que el tiempo que le brinda la enfermera es necesario para conversar, llegando a concluir que síndrome de burnout es alta (8).

Diaz D, Serrano D, et al (2021) Colombia-Atlántico realizaron un estudio sobre síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del Departamento del Atlántico (Colombia); los datos obtenidos indicaron que la prevalencia fue de 65% del síndrome de burnout, en el grupo de enfermeras auxiliares se encontró que el 13.3% del personal tuvo alto grado de cansancio emocional, el 9.2% para la despersonalización y el 62.7% tuvieron niveles bajo para la realización personal, en el grupo de enfermeras el 12.7% presento nivel alto para cansancio emocional, 7.4% para despersonalización y el 64.2% mostro niveles bajos para realización personal, llegando a concluir que el síndrome de burnout es alta (10).

En la tabla 4 el nivel de estrés en la dimensión de despersonalización del personal profesional de enfermería en el hospital de Essalud, presenta un alto nivel de despersonalización con el 90%, seguida de la despersonalización de nivel medio con el 8% y baja con el 2%. Coincide con los autores Torres F; Irigoyen V; et al (2021) Ecuador, su investigación denominado Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia, se identificaron un alto nivel para la dimensión

despersonalización en el 95% del personal, el 47% presento también un alto nivel de agotamiento emocional mientras que el 11% presento niveles bajos para la realización personal (11).

En la tabla 5 el nivel de estrés en la dimensión de realización en el personal profesional de enfermería en el hospital de Essalud, presenta nivel bajo en realización con el 68% medio con el 12% y alto con el 20%. Concuerta con los autores Cotrina Y, Panez L (2019) su trabajo titulado Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco, donde se identificó que el 2.7% presentó el síndrome de burnout, el 8.7% presento agotamiento emocional, el 10% presento despersonalización en nivel alto, el 78.7% informo que es bajo la realización personal. Conclusión determino que el personal médico no tiene una realización personal lo cual genera una desmotivación y a la vez el riesgo de poder padecer el síndrome de burnout (17). También concuerda con los autores Araujo C y Cubas I. (2021) Cajamarca titulado Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería de Hospital Regional Docente Cajamarca 2021, donde se encontró que el 10.9% del personal presentó burnout, en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización se encontró en niveles altos con 47.3% y 40% mientras que la realización personal fue baja con 38.2%, el desenvolvimiento laboral fue regular (52.7%) pero eficiente (38.2%) (14).

Sin embargo, no coincide con los autores **Chiriboga M; Chiriboga A (2020)** Ecuador- Ibarra, en su trabajo denominado prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de la salud del hospital clínica metropolitana, donde el 65% tuvo una realización personal alta, el 52,5% del personal presento un bajo nivel en despersonalización y el 70% del grupo estudiado presento un bajo agotamiento emocional. Conclusión que la prevalencia es baja y que a realización personal es alta en los trabajadores (9).

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- **Primero:** El nivel de estrés que presenta el personal profesional de enfermería en el hospital II Essalud Moquegua 2023, con un alto nivel de estrés 62%, seguido del nivel medio con el 38% y ningún caso presenta un estrés bajo.
- **Segundo:** El nivel de estrés en la dimensión de agotamiento del personal profesional de enfermería con el nivel alto fue 56%, seguido del nivel medio con el 32% y el nivel bajo representa el 12%.
- **Tercero:** El nivel de estrés en la dimensión de despersonalización del personal de enfermería en el hospital II Essalud Moquegua 2023, presenta un alto nivel de despersonalización con el 90%, seguida de la despersonalización de nivel medio con el 8% y baja con el 2%.
- **Cuarto:** El nivel de estrés en la dimensión de realización en el personal profesional de enfermería en el hospital II Essalud Moquegua 2023, presenta nivel bajo en realización con el 68% medio con el 12% y alto con el 20%

5.2 Recomendaciones

- **Primero:** Plantear estrategias institucionales para la detección temprana e intervención del Síndrome de Burnout, utilizando terapias de afrontamiento al personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua.

- **Segundo:** Implementar programas como talleres artísticos y deportivos para promover la salud biopsicosocial de los profesionales, dirigidos especialmente al personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua.
- **Tercero:** Establecer a través del departamento de enfermería programas y talleres que aborden la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua.
- **Cuarto:** Desarrollar estrategias de intervención que mejoren las relaciones organizacionales e interpersonales, con el objetivo de reducir el Síndrome de Burnout entre el personal profesional de enfermería del hospital II Essalud Moquegua.

BIBLIOGRAFÍA

1. Martínez Napán GW. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. 2017;1–100.
2. Montoya MSR, Peña SLP, Villa EAH, Hernández RI, Vargas MR, Ocaño MAF. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm Glob*. 2020;19(3):479–506.
3. Cabana Salazar JA, García Ceballos E, García García G, Melis Suárez A, Dávila Ramírez R. El síndrome de Burnout en el personal de unidad quirúrgica. *Rev Médica Electrónica*. 2009;31(3):0–0.
4. Bálsamo A, Perez Ramos Verdala FE, Frutos Cleffi JP. Prevalencia de Síndrome de Burnout en trabajadores de la salud en el primer nivel de atención. 2023;42(1):1–13. Available from: <https://doi.org/10.35954/SM2023.42.1.2.e301>
5. Sarmiento Valverde GS. síndrome de burnout en el personal de salud que trabaja en el área de emergencia de un hospital público del Cusco. *Horiz Médico* [Internet]. 2019;19(1):67–72. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n1/a11v19n1.pdf>
6. Aruquipa Cachaca GL. 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 GESTIÓN 2018. 2019;
7. Castro Castillo AG. Síndrome de burnout en el personal de salud del instituto peruano de paternidad responsable (INPPARES), en el contexto de Covid-19. Jesús María -noviembre 2020 [Internet]. Universidad Privada del Norte; 2020. Available from: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25085>
8. Vera Olmedo YM, Rodríguez Alava RR, León Samaniego GF. Síndrome de Burnout en personal de enfermería y calidad de atención. *Más Vita*. 2023;5(2):68–79.
9. Chiriboga Pabón MF, Chiriboga Aguayo AV. Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de la salud del Hospital Clínica Metropolitana. *La U investiga*. 2020;7(2):1–14.

10. De las Salas R, Díaz-Agudelo D, Serrano-Meriño D, Ortega-Pérez S, Tuesca-Molina R, Gutiérrez-López C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamentodel Atlántico. Rev Salud Publica [Internet]. 2021;23(6):1–8. Available from: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/97141/82750>
11. Torres Toala FG, Irigoyen Piñeiros V, Moreno AP, Ruilova Coronel EA, Casares Tamayo J, Mendoza Mallea M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna. 2021;8(1):126–36.
12. Espinosa Pire L, Hernández Bandera N, Tapia Salinas JA, Hernández Coromoto Y, Rodríguez Placencia A. Prevalencia del síndrome de burnout en estudiantes de medicina. Rev Cuba Reumatol. 2020;22(1):127.
13. Flores Perca Y, Taquila Zambrana SE. Síndrome de burnout en contexto de covid 19 y funcionamiento familiar en trabajadores del clas centro de salud la esperanza, Tacna – 2021 [Internet]. Universidad Autonoma de Ica; 2023. Available from: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/2252/1/FLORES PERCA YESENIA - TAQUILA ZAMBRANA SHIRLEY ESTEFANY.pdf>
14. Araujo Cabrera CT, Cubas Lozano I. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería de Hospital Regional Docente Cajamarca 2021 [Internet]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019. Available from: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2295/1.TESISIS 2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Salvador Esquivel NE. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES EN TIEMPOS DE PANDEMIA . CLÍNICA RICARDO PALMA 2021. 2021;
16. Garay Oropeza M. Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales En Tiempos De Pandemia . Clínica Ricardo 2021 [Internet].

- Uniersidad San Martin de Porres; 2021. Available from: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En relación al objetivo general,medio de síndrome de burnout.](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20relaci%C3%B3n%20al%20objetivo%20general,medio%20de%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout.)
17. Cotrina Onofre Y, Panes Mateo L. Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco. *Rev Peru Investig en Salud.* 2019;3:127.
 18. Ticona Mamani NR. Burnout y bienestar Psicológico En el Personal Asistencial del Hospital Base II Moquegua Essalud ,2022 [Internet]. Uniersidad Jose Carlos Mariategui; 2023. Available from: http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1846/Nancy_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 19. Veléz Lopez LT. Síndrome de Burnout y su relación con el cuidado humanizado del enfermero(a) en la Unidad de Recuperación Post Anestésica Hospital II Essalud Moquegua, 2018 [Internet]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohamann; Available from: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4946/239_2023_vel_vez_lopez_fac_s_segunda_especialidad_enfermeria_centro_quirurgico.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 20. Apiquian Guitart A. El síndrome del burnout en las empresas. 2007;
 21. Miranda Lara VR, Montalvo Herrera G, Hernandez Caballero B, Ocampo Torres M. Prevalencia del síndrome de burnout en personal de enfermería de dos instituciones de salud. *Rev Enfermería del Inst Mex del Seguro Soc.* 2016;24(2):115–22.
 22. Mora Galdón L. El síndrome de Burnout en el Trabajo: Causas, Consecuencias e intervenciones en las Organizaciones. Univ Jaume I [Internet]. 2020;1–48. Available from: https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192066/TFG_2020_Mora_Galdon_Lydia.pdf
 23. Cialzeta JR. “El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes”. 2008;3(2):49–52.
 24. Huaman Caruajulca ME. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II-E SIMÓN

BOLÍVAR CAJAMARCA -2019. SELL J. 2020;5(1):55.

25. Trucios Quispe MA. Síndrome de burnout en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica 2016. Segunda Espec en Enfermería. 2017;1-75.
26. Rueda Arias SL, Ortiz Frias YM, Perea Montoya CL. Factores Asociados Con El Síndrome de burnout Y Su Repercusión En La Salud Del personal médico (Enfermera Profesional, Auxiliar De Enfermería Y Médico General) Del Servicio De Urgencias De Una Clínica De Iii Nivel De La Ciudad De Medellín En Periodo 2017. 2019;1-77.
27. Molina Rodriguez D. Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. Not CIELO, ISSN-e 2532-1226, N° 3, 2020. 2020;(3):5.
28. Juárez M, Villamayor J, Baena A. Estrategias en el síndrome de Burnout del personal sanitario. Rev Electrónica Portales Médicos. 2018;19(1):8.
29. Salud M de. Hospital Cayetano Heredia Manual De Organización Y Funciones Del Departamento De Farmacia. 2009;1-35.
30. Choy Gómez LN. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro quirúrgico durante la pandemia de covid-19 Hospital Santa Gema de Yurimaguas oreto 2020 [Internet]. Vol. 3, Repositorio Wiener. Universidad Norbert Wiener; 2021. Available from: <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
31. Martinez Napan G. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana [Internet]. Repositorio de Tesis - UNMSM. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Available from: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7059>
32. Moreno Fergusson ME, Alvarado García AM. Aplicación del Modelo de Adaptación de Callista Roy en Latinoamérica: revisión de la literatura. Aquichan. 2009;9(1):{{paginasArticulo[0]}}-{{paginasArticulo[1]}}.
33. Diaz de Flores L, Duran Villalobos MM, Gallego de Pardo P, Daza B, Gomez de Obando E, Gonzales de Acuña Y. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Vol. 2, Aquichan. 2009. p. 19-23.