

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD. ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN SALUD.**



### **NIVELES DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTROS DE SALUD NIVEL I-IV DE LA REGIÓN CAJAMARCA, 2021.**

#### **TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS  
CRÍTICOS, EMERGENCIA Y DESASTRES**

#### **Autora:**

Lic. Enf. Luz Marleny Tanta Infante.

#### **Asesora:**

Dra. Verónica María Chávez Rosero.

**CAJAMARCA, PERÚ**

**2021**

**© Copyright 2021 y  
Luz Marleny Tanta Infante  
Todos los Derechos  
Reservados**

**FICHA  
CATALOGRÁFICA**

Lic. Enf. LUZ MARLENY TANTA INFANTE.

**NIVELES DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA EN CENTROS DE SALUD NIVEL I – IV DE LA  
REGIÓN CAJAMARCA 2021.**

**Escuela Académico Profesional de  
Enfermería .**

**Asesora:** Dra. Verónica María Chávez  
Rosero.  
Docente de UNC.

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

***Luz Marleny.***

## **AGRADECIMIENTO.**

Agradezco a Dios por bendecirme, guiarme y protegerme, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. A mis padres por ser el pilar fundamental para superarme profesionalmente brindándome su apoyo incondicional.

A la Dra. Verónica María Chávez Rosero por ofrecerme su apoyo continuo para concluir con el trabajo de investigación. Así mismo, a los jurados quienes aportaron en sus observaciones y sugerencias, como también a la Universidad Nacional de Cajamarca por permitirme realizar mis estudios de segunda especialidad profesional en Enfermería en cuidados críticos, emergencia y desastres.

***Luz Marleny.***

**NIVELES DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN CENTROS DE SALUD NIVEL I – IV DE LA REGIÓN CAJAMARCA 2021.**

**AUTORA : Lic. Enf. LUZ MARLENY TANTA INFANTE.**

**ASESORA : Dra. VERÓNICA MARÍA CHÁVEZ ROSERO.**

Tesis aprobada por:

**JURADO EVALUADOR**

.....

Presidente

.....

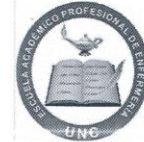
Secretaria

.....

Vocal



**Universidad Nacional de Cajamarca**  
 Fundada por Ley 14015 del 13 de Febrero de 1962  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
 Av. Atahualpa 1050 – Pabellón II – 101 Teléfono N° 076-599438



**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS CRÍTICOS, EMERGENCIA Y DESASTRES**

En Cajamarca, siendo las 3:00 pm del día 06 de Mayo del 2022, los integrantes del Jurado Evaluador, designados por Consejo de Facultad a propuesta de la Directora de Segunda Especialidad Profesional en Salud, reunidos mediante la Plataforma de Google Meet, dan inicio a la sustentación del Trabajo de Investigación Titulado:

Niveles del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en centros de salud nivel I-IV de la Región Cajamarca 2021

Desarrollado por el (la) Lic. Enf. Tania Inante los ríos

Concluida la sustentación y Realizadas las deliberaciones de estilo, se obtuvo el promedio final de:

Discreta (17)

Por lo tanto el jurado acuerda la \_\_\_\_\_ del (la) mencionado (a) profesional. Encontrándose APTO (A) para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en CUIDADOS CRÍTICOS, EMERGENCIA Y DESASTRES.

	MIEMBROS DE JURADO EVALUADOR NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA
Presidente	Dsa Angélica Rocan Dioses	<i>Angélica Rocan Dioses</i>
Secretario (a)	M.C.S Gladys Segantegui Zurate	<i>Gladys Segantegui</i>
Vocal	M.C.S Silvana Bienes cubanillas	<i>Silvana Bienes</i>
Asesor (a)	Dra Yvonne Chaviz Rosno	<i>Yvonne Chaviz</i>

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I.....	12
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1. Definición y delimitación del problema de investigación. ....	12
1.2. Formulación del Problema. ....	14
1.3. Objetivos del Estudio.....	14
1.4. Justificación de la Investigación.....	15
CAPITULO II .....	16
MARCO TEÓRICO .....	16
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	16
A Nivel Internacional.....	16
2.2. Teorías relacionadas con el tema de Investigación. ....	20
2.3. Bases Teóricas:.....	21
2.3.1. Definiciones del Síndrome de Burnout. ....	21
2.3.2. Síntomas del Síndrome de Burnout.....	22
2.3.3. Diagnóstico.....	23
2.3.4. Tratamiento. ....	23
2.3.5. Prevención.....	23
2.3.6. Pronostico.....	23
2.3.7. Según autores.....	24
2.3.8. Diferencias entre el Síndrome de Burnout y el estrés laboral:.....	25
2.3.9. Variables que influyen en la aparición del Síndrome de Burnout. ....	25
a. Síndrome de Burnout y Sexo.....	26
c. Fases del Síndrome de Burnout .....	26
d. Variables generadoras del Síndrome de Burnout. ....	27
h. Factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Burnout:.....	28
– Cansancio.....	29
– Cambios en el apetito.....	29
– Malestar general: .....	29
– Dolores musculares.....	29
– Cefalea.....	29



– Impotencia sexual.....	30
– Carencia de eyaculación. ....	30
– Dispareunia. ....	30
– Catarros frecuentes. ....	30
– Trastornos del sueño.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
– Vértigos. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
– Gastritis.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
– Sensación de vacío. ....	29
– Frustración. ....	29
– Ansiedad. ....	29
– Alteración de la memoria. ....	29
– Baja autoestima ....	30
– Escasa realización personal.....	30
– Aumento de errores profesionales. ....	29
– Lenguaje inadecuado. ....	29
– Comunicación agresiva.....	29
– No cumplimiento de las normas. ....	30
– Aislamiento físico.....	30
i. Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	30
2.4. Operacionalización de Variables. ....	32
CAPITULO III.....	34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	34
3.1. Diseño y tipo de estudio.....	34
3.2. Población y muestra de estudio. ....	34
3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	34
Criterios de Inclusión.....	34
Criterios de Exclusión.....	35
Unidad de Análisis.....	35
3.5. Muestra.....	35
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. ....	36
3.7. Proceso de recolección de Datos. ....	37
3.8. Validez y Confiabilidad del Instrumento. ....	37
3.9. Procesamiento y Análisis de Datos.....	38
3.10. Consideraciones éticas.....	38
CAPITULO IV.....	39
RESULTADOS Y ANÁLISIS .....	39
Planteamiento de las hipótesis estadísticas.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ANÁLISIS .....	46
CONCLUSIONES.....	49

RECOMENDACIONES .....	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
ANEXOS .....	55
ANEXO 1: .....	56
ANEXO 2: .....	58
ANEXO 3: .....	59
ANEXO 4: .....	61
ANEXO 5.....	62
ANEXO 6.....	63
ANEXO 7.....	64
ANEXO 6.....	68

## **ÍNDICE DE TABLAS.**

TABLA 1 Características generales en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la región Cajamarca 2021

TABLA 2 Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021

TABLA 3 Nivel de la dimensión agotamiento emocional en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021

TABLA 4 Nivel de la dimensión despersonalización en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021

TABLA 5 Nivel de la dimensión realización personal en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021

## RESUMEN

**Autora<sup>1</sup>**

**Asesora<sup>2</sup>**

La investigación tiene como principal objetivo identificar los niveles del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en centros de salud nivel I – IV de la Región Cajamarca, 2021. La investigación presenta un tipo descriptivo y cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal con una muestra compuesta por 60 profesionales de Enfermería que cumplen el rol asistencial; así pues, para la recolección de datos se utilizó el Maslach Burnout Inventory que está compuesto por 22 ítems con 7 alternativas de respuesta para cada pregunta establecida, las cuales se encuentran en escala de Likert del 0 al 6.

Los resultados muestran que el nivel de Síndrome de Burnout es alto con 75%, asimismo, se muestra que el nivel de la dimensión agotamiento emocional es alto con 63%, asimismo el nivel de la dimensión despersonalización es alto con 78% mientras que el nivel de la dimensión realización personal es bajo con 67%.

**Palabras claves:** Niveles de Síndrome de Burnout, personal de Enfermería .

---

<sup>1</sup> Lic. Enf. Luz Marleny Tanta Infante, Candidata al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Cuidados Críticos Emergencias y Desastres.

<sup>2</sup> asesora: Dra. Verónica María Chávez Rosero, Docente Auxiliar a tiempo completo de la Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional de Cajamarca.

## ABSTRACT

**Author<sup>1</sup>**

**Advisor<sup>2</sup>**

The main objective of the research is to identify the levels of Burnout Syndrome in the nursing staff in health centers level I – 4 of the Cajamarca Region 2021, the research presents a descriptive and quantitative type with a non-experimental cross-sectional design with a sample composed of 60 nursing professionals who fulfil.

In the care role, so for data collection the Maslach Burnout Inventory was used, which is composed of 22 items with 7 response alternatives for each established question, which are on a Likert scale of the 0 to 6.

The results show that the level of Burnout Syndrome is high with 75%, likewise, it is shown that the level of the emotional exhaustion dimension is high with 63%, also the level of the depersonalization dimension is high with 78% while the level of the personal fulfillment dimension is low with 67%.

**Keywords:** Levels of Burnout Syndrome,

---

<sup>1</sup> Lic. Enf. Luz Marleny Tanta Infante, Candidate for the Title of Second Professional Specialty in Nursing in Critical Care Emergencies and Disasters.

<sup>2</sup> Asesora: Dra. Verónica María Chávez Rosero, Docente Auxiliar a tiempo completo de la Facultad Ciencias de la Salud Universidad Nacional de Cajamarca.

## INTRODUCCIÓN.

El hombre en la actualidad, “se encuentra inmerso en constantes cambios en todos los aspectos de la vida, incluida la familia, personal, social, profesional y económico. Estos cambios requieren que los seres humanos adquieran una mayor autonomía, independencia, flexibilidad y adaptación a diferentes entornos y situaciones que a veces superan sus propios recursos de afrontamiento; en consecuencia, los centros de trabajo generan altos niveles de estrés, conocido como Síndrome de Burnout; esta causa trastornos físicos y emocionales” (1).

Según, la Organización Mundial de la Salud (2), el 65% de la población global que trabaja tiene el síndrome de agotamiento, así pues, China, México y Estados Unidos tienen las tasas más altas (72,1%, 63% y 58%, respectivamente), por su parte, el 65% de los trabajadores del Perú sufren este síndrome, siendo el sector sanitario una de las más afectadas.

Por lo tanto, Freudenberger (3), acuñó el término Síndrome de Burnout para referirse al estrés crónico que se produce en el lugar de trabajo, lo que da lugar a síntomas negativos de salud emocional, psicológica y física en trabajadores igualmente estresados, como tal, el síndrome antes mencionado es uno de los principales problemas laborales entre el personal de salud, así como se detectó dichos síntomas en los licenciados en Enfermería de los Centros de Salud del nivel I – IV de la Región Cajamarca durante el 2021”.

De esta manera, la finalidad del estudio fue responder al problema general: ¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la región Cajamarca, 2021?, aplicándose en centros de salud como Centro de Salud de San Pablo, Centro de Salud de San Miguel y Centro de Salud de Pachacutec, donde se evidencia con frecuencia a Enfermeros con niveles de estrés desencadenando un Síndrome de Burnout. Por ello, el estudio de investigación tiene como objetivo principal determinar y analizar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud del nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021, mediante una investigación de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo y cuenta con un diseño no experimental de corte trasversal.

Además, presenta como hipótesis que existe nivel alto de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud del Nivel I – IV de la Región Cajamarca. Asimismo, el trabajo de investigación está dividido en cuatro capítulos, como se detalla a continuación:

El capítulo 1, corresponde al problema de investigación, en el cual se explica la realidad del problema a estudiar, así como la definición, formulación del problema y justificación.

El Capítulo 2, presenta el marco teórico, incluidos los antecedentes de la investigación, las bases teóricas relacionada al tema, el contenido conceptual, las variables de investigación que respaldan y explican la investigación.

El Capítulo 3, trata sobre los métodos de investigación: diseño y tipo de estudio, población y muestra de estudio, criterios de inclusión y exclusión, unidad de análisis, técnicas y herramientas de recopilación de datos, proceso de recopilación de datos, validez, confiabilidad de las herramientas, procesamiento y análisis de datos y consideraciones éticas.

El Capítulo 4, presenta los resultados obtenidos de forma cuantitativa, representados por tablas y figuras simples y los análisis correspondientes, así como una discusión del marco teórico que toma en cuenta los resultados obtenidos y sustenta el estudio. Finalmente, se muestran las respectivas conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

## CAPITULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

#### 1.1. Definición y delimitación del problema de investigación.

Debido a los avances propios de la sociedad, “las personas se encuentran sumergidas en un constante cambio en todos los aspectos de la vida, incluidas las esferas familiar, personal, social, ocupacional y económica, estos cambios exigen a los seres humanos una mayor autonomía, independencia, flexibilidad y adaptación a diferentes contextos y situaciones, que a veces superan sus propios recursos de afrontamiento; como resultado, se generan altos niveles de estrés en el lugar de trabajo, lo que se conoce como Síndrome de Burnout; este síndrome causa cambios físicos y emocionales en sus víctimas” (1).

A nivel mundial, el 63% de “la población mundial que trabaja presenta Síndrome de Burnout, con un predominio en los países de China con 69%, México con 62% y Estados Unidos con 57% (2). Pese a que la participación de la población como fuerza laboral contribuye al desarrollo económico de las naciones; en consecuencia, la salud física y mental de los trabajadores se convierte en un factor crucial para el éxito de las organizaciones y naciones (3), por su parte, el Síndrome de Burnout, se ve inmerso en los trabajadores ocasiona síntomas negativos en su salud, afectando en su mayoría a aquellos que desempeñan labores de contacto directo” (4).

Además, “este síndrome no afecta a todos los profesionales de la misma manera, ya que los que prestan atención a varias personas, como los que trabajan en la educación, las fuerzas armadas y el campo de la salud, son más susceptibles (3), según, Medina (5), descubrió que los profesionales que se encargan de satisfacer las necesidades de terceros, como son los enfermeros, tienden a ser más susceptibles al síndrome mencionado”.

Asimismo, la Asociación “Norteamericana de Enfermeros (6), señala que la mayoría de los profesionales afectados por el síndrome se encuentran en el



ámbito asistencial. Por lo tanto, los entornos más estresantes son los hospitales públicos, las clínicas y los centros sanitarios, en este sentido, el personal de Enfermería tiene los niveles más altos de síndrome de agotamiento, con una prevalencia del 65%, esto debido al contacto directo con el paciente, observando el dolor y las necesidades que presentan”.

En el Perú el 64% de “los enfermeros presentan Síndrome de Burnout, siendo uno de los ámbitos más afectados el sector salud (7), además, a nivel nacional se han determinado asociaciones entre algunos indicadores de Burnout y otras variables psicológicas como: Afrontamiento, rasgos de personalidad; asimismo, con características sociodemográficas como: sexo, edad, nivel socioeconómico y estado civil o laborales, siendo las principales, los años de servicio, número de personas a cargo, así como el clima laboral” (8).

En tal sentido, se han “fomentado dentro de las instituciones de salud la implementación de herramientas que prevengan y controlen los casos de Síndrome de Burnout con la finalidad de reducir de esta forma el impacto negativo tanto en los trabajadores como en las instituciones para las que laboran, además, es crucial indicar que el Síndrome de Burnout debe ser entendido como una respuesta a fuentes diarias de estrés que se originan entre el trato profesional - paciente y no como un estrés psicológico, debido a que el Síndrome de Burnout se vincula a procesos de estrés y procesos laborales por lo que se considera hacer una evaluación de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral” (9).

Cabe indicar que a nivel nacional se “han realizado investigaciones con el objetivo de determinar los niveles de Síndrome de Burnout en hospitales de nivel 2 y 3 y en clínicas en los cuales se ha evidenciado la presencia del mismo en niveles de medios a altos siendo los más afectados el personal de Enfermería ; asimismo, dentro del ámbito local se ha llevado a cabo dos investigaciones con el fin de determinar los niveles del mencionado síndrome; sin embargo, se observa que los estudios realizados no abordan la problemática dentro de los centros de salud de nivel 1, por lo que se ha generado la necesidad e inquietud de realizar la presente investigación con el objetivo de cubrir el vacío existente, surgiendo de esta forma la siguiente pregunta de investigación”.

## **1.2. Formulación del Problema.**

¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021?

## **1.3. Objetivos del Estudio.**

### **Objetivo general.**

Determinar y analizar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud del nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

### **Objetivos Específicos.**

- Identificar características del personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.
- Determinar el nivel de la dimensión de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.
- Determinar el nivel de dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.
- Determinar el nivel de dimensión de realización personal del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.
- Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería por Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.
- Comunicar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería por Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

#### **1.4. Justificación de la Investigación.**

El constante cambio generado por el avance de la ciencia y tecnología, requiere modificar en los seres humanos su capacidad de autonomía, flexibilidad y adaptación a las nuevas situaciones en las que se ven inmersos, en algunas ocasiones el contexto sobrepasa los recursos propios de cada persona generando en ellos un desequilibrio denominado estrés, el cual dentro del ámbito laboral se denomina Síndrome de Burnout siendo muy importante estudiarlo debido al impacto negativo que se genera dentro de la salud del trabajador y de las consecuencias negativas que se generan dentro de las instituciones que los alberga, en este caso se genera en el personal de Enfermería que labora en el sector salud que son más afectadas por el Síndrome de Burnout.

Es por ello, que el presente trabajo de investigación determina el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud. Detectando si el personal de Enfermería presenta o no el Síndrome de Burnout para ofrecer una adecuada atención. Esto permite conocer sus necesidades y ofrecer una adecuada atención a través de diferentes programas preventivos al personal de Enfermería . Además, sirve de base para futuros estudios relacionadas con el tema. Finalmente, los aportes que se dan en los centros de salud, permiten a los jefes de los establecimientos a tratar de mejorar la calidad de vida de los trabajadores de salud, generando una adecuada salud física, psicológica y emocional para llevar un adecuado desempeño de sus funciones en salud pública contribuyendo el bienestar del profesional de Enfermería de sus centros laborales y de la sociedad cajamarquina.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación.

##### A Nivel Internacional.

En México, Miranda et al. (10), durante el 2016 realizó un estudio con el objetivo de determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Enfermería de dos instituciones de salud, donde encontró que el 67% del personal evaluado presenta un nivel alto de SB; asimismo, se encontró que, de acuerdo a las dimensiones, 44% presento nivel alto en la dimensión agotamiento emocional, el 56% presento nivel alto en la dimensión despersonalización y el 82% presentó nivel bajo en realización personal. En conclusión, se determinó que los enfermeros presentan niveles altos del Síndrome de Burnout.

Asimismo, en Colombia, durante el 2016, Gutiérrez et al. (11), realizaron un estudio con el objetivo determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en Orinoquia, donde encontraron que el personal de Enfermería que labora en el área hospitalaria presenta un nivel alto de Síndrome de Burnout con 56%. Por último, de acuerdo con las dimensiones del Síndrome de Burnout, se indica que la dimensión agotamiento emocional presenta nivel alto con 42%, la dimensión de despersonalización presenta un nivel alto con 38% y la dimensión realización personal presenta un nivel bajo con 43%. En conclusión, los enfermeros de esta área padecen fuertemente del Síndrome de Burnout afectando su satisfacción laboral.

Además, en España, Sánchez et al. (12), realizaron un estudio durante el 2014, denominado Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en UCI, tuvo como objetivo determinar el nivel de Síndrome de Burnout en el equipo de Enfermería de la UCI del Hospital Ramón y Cajal; donde concluyó el 19% presenta nivel alto de cansancio emocional (siendo ésta la dimensión

predominante), el 21% nivel medio y el 60% nivel bajo; del mismo modo el 47% del personal de Enfermería y el 13% de los auxiliares presenta SB. Con respecto al sexo el 53% de las mujeres presenta SB. Finalmente, con respecto a la edad el grupo de edad de 35 a 54 presenta nivel alto de SB con 15%.

Por último, Grisales et al. (13), en Colombia, durante ese mismo año realizaron un estudio denominado Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un hospital de referencia Ibagué, tuvo como objetivo principal determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería y su relación con variables sociodemográficas; donde concluyeron el 52% presentan nivel medio de Síndrome de Burnout, los profesionales masculinos presentaron un nivel de Síndrome de Burnout en nivel alto con 20% mientras que el sexo femenino presenta un 43% de Síndrome de Burnout en nivel alto. Asimismo, se evidencia que las personas que presentan una vinculación afectiva (pareja) presentan nivel alto de Síndrome de Burnout (45%).

#### **A Nivel Nacional.**

En Lambayeque, Vélchez (14), durante el 2018 investigó sobre el Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del nosocomio de Ferreñafe. Tuvo como objetivo determinar el nivel de SB en el personal del área de Enfermería, donde encontró que el 53% presenta nivel alto de Síndrome de Burnout, el 30% presenta nivel medio de Síndrome de Burnout y el 17% presenta nivel bajo de Síndrome de Burnout. finalmente, de acuerdo a las dimensiones, se observa que el 72% presentó un nivel alto en la dimensión agotamiento emocional, el 62% presenta nivel alto en la dimensión despersonalización, finalmente, el 47% presentó nivel bajo en la dimensión realización personal.

Además, en Trujillo, Rodríguez (15), en el 2017 investigó sobre el Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lafranco La Hoz, tuvo como objetivo determinar el nivel de Síndrome de Burnout en los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia. Se

obtuvo que el 47% de los evaluados presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout; asimismo, se indica que el sexo femenino presenta 56% de Síndrome de Burnout en nivel alto mientras que el sexo masculino presenta 42% de Síndrome de Burnout en nivel medio. Finalmente, con respecto a las dimensiones, se observa que la dimensión agotamiento emocional se evidencia un nivel alto con 45%, en la dimensión despersonalización se observa un nivel alto con 43% y finalmente, en la dimensión realización personal se evidencia un nivel bajo con 35%.

También en Lima, Martínez (16), investigó en el 2017 con el objetivo de determinar el nivel de Síndrome de Burnout en las Enfermeras que laboran en el área quirúrgica de una clínica, donde concluyó el 55% de las evaluadas presentan nivel medio de Síndrome de Burnout, el 27% presentan un nivel alto de Síndrome de Burnout y el 18% presenta nivel bajo de Síndrome de Burnout. Por último, con respecto a las dimensiones, se indica que en la dimensión agotamiento emocional el 60% presenta nivel medio, en la dimensión despersonalización el 77% presenta nivel medio y en la dimensión realización personal el 55% presenta nivel bajo.

De igual forma, Orós (17), durante el mismo año investigó con el objetivo de determinar los niveles del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que labora en el mencionado hospital, donde concluyó el 80% del personal evaluado presentó nivel medio de Síndrome de Burnout, el 17% presentó nivel bajo de Síndrome de Burnout y el 3% presentó nivel alto de Síndrome de Burnout. Asimismo, se evidencia que, con respecto al sexo, el personal de sexo femenino presenta nivel alto de SB con 45% mientras el personal de sexo masculino presenta nivel medio de SB con 35%; con respecto a la edad, se indica que el grupo de edad de 50 - 70 años presentó nivel alto de SB con 56%.

Por último, Arias et al. (18), investigaron en Arequipa durante el 2016 con el objetivo de analizar las manifestaciones del Síndrome de Burnout en Enfermeras, donde concluyó el 48% de las evaluadas presentaron nivel alto de Síndrome de Burnout, mientras que el 30% presentó nivel medio y el 22% presentó nivel

bajo. Con respecto a las dimensiones se indica que en la dimensión de agotamiento emocional se presenta un nivel alto con 38%, en la dimensión de despersonalización se presenta un nivel medio con 42% y finalmente, en la dimensión realización personal se presenta un nivel bajo con 20%.

### **A Nivel Local.**

En Cajamarca, Linares et al. (19), en su estudio realizado en el 2021 tuvo como objetivo identificar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de salud, los principales resultados muestran que el nivel de Síndrome de Burnout es alto con 56%, asimismo, se muestra que el nivel de la dimensión agotamiento emocional es alto con 45% al igual que el nivel de la dimensión despersonalización es alto con 52% mientras que el nivel de la dimensión realización personal es bajo con 58%.

Del mismo modo, Castillo et al. (20), investigó con el objetivo de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en médicos, los principales resultados muestran que existe correlación inversa entre Síndrome de Burnout y desempeño laboral ( $\rho = -,837$ ), asimismo se muestra que el nivel del Síndrome de Burnout es bajo con 58% mientras que el nivel de desempeño laboral es alto con 53%.

Asimismo, Pita et al. (21), investigaron durante el 2018 con el objetivo de determinar la relación entre Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento, donde se concluye que existe correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento, además, se muestra que el 40% de los profesionales evaluados presentan un nivel bajo del Síndrome de Burnout, con predominio de las dimensiones agotamiento emocional con un 70% en nivel alto, despersonalización con 53% en nivel alto y realización personal 43% en un nivel bajo; las estrategias de afrontamiento en

dimensiones estrategias de afrontamiento centradas en el problema es usada en un 58% y las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción es usada en 53%.

También en el 2018, Díaz et al. (22), investigaron sobre el Síndrome de Burnout y su presencia en el desempeño laboral del personal médico de la red de salud de Cajamarca, tuvo como principal objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en médicos, los principales resultados muestran que existe correlación inversa entre Síndrome de Burnout y desempeño laboral ( $\rho = -,865$ ), asimismo se muestra que el nivel del Síndrome de Burnout es bajo con 61% mientras que el nivel de desempeño laboral es alto con 45%.

Por último, en el 2017, Reyes et al. (23), investigaron sobre el Síndrome de Burnout y clima laboral en profesionales de Enfermería, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Cajamarca, donde concluyeron que existe una correlación negativa entre el Síndrome de Burnout y el clima organizacional ( $r=-,205$ ). Adicionalmente los resultados muestran que el 56% del personal de Enfermería presenta Síndrome de Burnout en nivel bajo y el 44% en nivel medio.

## **2.2. Teorías relacionadas con el tema de Investigación.**

### **a. Teoría de la Perspectiva Psicosocial de Maslach y Jackson.**

“El enfoque psicosocial del Síndrome de Burnout se caracteriza por la fatiga, el desgaste emocional y la despersonalización del sujeto, lo que se convierte en desinterés para ejercer el trabajo, incremento de la insatisfacción personal y sentimientos de inutilidad y frustración, los



mismos autores refieren que los síntomas del Síndrome de Burnout se reflejan en bajos niveles de realización personal en el trabajo, altos niveles de agotamiento emocional y de despersonalización. Para los autores de esta teoría el mencionado síndrome prevalece en aquellas profesiones de contacto directo con otras personas como pueden ser las de profesor, personal de salud, o miembros de las fuerzas armadas y policiales (24)”.

**b. Teoría del Intercambio Social.**

Explica que “la existencia de este síndrome se debe a factores sociales que hacen que un profesional no se desarrolle de la mejor manera, conllevándole a la impotencia, desesperanza, falta de control, comportamientos negativos, entre otros, asimismo, explica esta teoría que cuando alguien percibe en sus pares esta situación también conlleva a que los demás lo padezcan por el intercambio social (24)”.

**c. Teoría socio cognitiva del yo.**

Esta “teoría remarca la capacidad del propio individuo en la forma de afrontar su quehacer profesional, la motivación que presente para desempeñar la labor constituye el primer factor importante para desarrollar un trabajo de este tipo, el cual puede verse beneficiado por elementos de ayuda (capacidad para la labor a desempeñar, participación en la toma de decisiones, disponibilidad de materiales para realizar la labor) o afectado por elementos barrera (falta de material, desmotivación, déficit de recursos, sobrecarga), la prevalencia de este último conjunto de factores que motivan la aparición del Síndrome de Burnout (24)”.

**2.3. Bases Teóricas:**

**2.3.1. Definiciones del Síndrome de Burnout.**

“Es un estado de agotamiento mental, emocional y físico causado por el exceso de trabajo, el estrés crónico o la insatisfacción laboral. Aunque no es una enfermedad, se sabe que desencadena otros problemas de salud física y mental, cuando alguien tiene desgaste profesional, puede sentirse agotado todos los días, tener una actitud cínica y estar desmotivado e infeliz en el trabajo, el síndrome puede incluir dolores de cabeza, náuseas e insomnio. Reconocer y tratar el agotamiento temprano, con orientación y apoyo psicológicos, la mayoría de las personas se sienten bien rápidamente (25)”.

La mayoría de “los casos de desgaste profesional incluyen el trabajo. Otros factores, como actividades extracurriculares exigentes, rasgos de personalidad (como el perfeccionismo) y un estilo de vida estresante, también pueden contribuir. Este síndrome puede afectar a cualquier persona, aunque suele afectar a quienes tienen trabajos estresantes física o emocionalmente (por ejemplo, Enfermeras , médicos, policías, trabajadores sociales, entre otros) o a quienes atraviesan un momento estresante o apoyan a un ser querido (25,26)”.

### **2.3.2. Síntomas del Síndrome de Burnout.**

Los síntomas del agotamiento profesional pueden darse en el cuerpo como emocionales, “los síntomas corporales incluyen dolores de cabeza, dolores de espalda, insomnio, náuseas, tensión muscular y fatiga. Emocionalmente, las personas con síndrome de agotamiento son irritables, tensas y desmotivadas. También pueden ser indiferentes, cínicos y socialmente aislados. Las personas afectadas pueden perder la confianza en el trabajo, sentirse improductivas y sobrecargadas de trabajo (26)”.

### **2.3.3. Diagnóstico.**

“En una consulta médica, el síndrome de desgaste profesional se diagnostica en función de los síntomas, el estado emocional y los sentimientos del paciente con respecto a su trabajo y otras obligaciones personales (27)”.

### **2.3.4. Tratamiento.**

El agotamiento profesional requiere tiempo y soporte, “la terapia psicológica puede ayudar a identificar la etiopatogenia de este síndrome y encontrar formas de repararlas o prevenirlas, para recuperarse del agotamiento, en necesario darse un tiempo para relajarse y recuperar energías fuera del trabajo realizando actividades agradables, buscando el soporte de los demás, practicando actividad física, tomando vacaciones, entre otros (27)”.

### **2.3.5. Prevención.**

Dado que el síndrome de “desgaste profesional se desarrolla a lo largo de un período largo de tiempo, es importante estar atento a los signos reveladores de un estrés cada vez mayor y reaccionar a estos tempranamente, las personas afectadas pueden notar que establecer límites claros en el trabajo, adoptar hábitos saludables (como tener horarios regulares de comidas y realizar ejercicio), y buscar estrategias para contrarrestar el estrés, pueden ayudar a prevenir episodios futuros. Prevenir el síndrome del desgaste profesional puede ser a veces un proceso continuo, por lo que es importante identificar fuentes confiables de apoyo emocional (27)”.

### **2.3.6. Pronóstico.**

El “Síndrome de desgaste profesional se puede tratar, aunque pequeños cambios pueden tener un impacto positivo, a veces es necesario tomar

medidas más drásticas como cambiar de trabajo o renunciar a ciertos objetivos, al recibir apoyo, muchas personas comienzan a sentirse bien rápidamente. Sin embargo, si no se trata, el síndrome de desgaste profesional aumenta el riesgo de presentar trastornos psiquiátricos y problemas físicos en el futuro (25,27)”.

### **2.3.7. Según autores.**

Para “Freudenberger (3), el Síndrome de Burnout hace referencia a la fatiga emocional que se produce por causa del excesivo trabajo que no otorga el reconocimiento o resultado ansiado; es por ello, que el autor indica que el SB se produce por un desequilibrio entre los recursos propios de la persona y el esfuerzo realizado en la actividad laboral”.

Por su parte, “Maslach (4), refiere que este síndrome debe ser entendido y estudiado como un tema crucial dentro del desarrollo de las organizaciones por el costo que genera al producirse tanto en los trabajadores como en las organizaciones; es por ello que en una reunión de la Asociación de Psicología”.

Además, se presenta con mayor “frecuencia en la actualidad en las carreras de contacto social; de manera especial, en el sector salud. Por ello y con lo mencionado en párrafos anteriores, se concluye que existen tres tipos de factores que pueden producir (28)”:

1. Factores determinantes por las características personales (Edad y sexo).
2. Factores relacionados al trabajo (Tipo de contrato).
3. Factores del entorno social (Clima laboral).

Es así que “Farber (27), refiere que el SB se considera como la respuesta del trabajador tras un sin número de frustraciones laborales y fracasos para manejar situaciones estresantes y negativas dentro del entorno laboral, del mismo modo, Price et al. (29), definen al SB como la

pérdida constante y sistematizada de metas y objetivos por parte del trabajador debido a la realidad dificultosa del entorno laboral”.

“Reig (30), indica que la presencia del SB se produce cuando existe un desequilibrio entre el trabajador y el trabajo que realiza diariamente, lo que puede generarse debido a que las actitudes y aptitudes del trabajador no encajan con el perfil deseado para el puesto o ya sea debido a que la realidad laboral no satisface y no cubre las necesidades del trabajador; así mismo, la Organización Mundial de la Salud (9), indica que el SB es un factor de riesgo dentro de los contextos laborales debido a las consecuencias negativas que se generan dentro de la salud física, emocional y los elevados costos en pérdidas que se generan dentro de las organizaciones”.

En tal sentido, Gil (31), refiere que "Burnout" proviene del término en inglés que significa "quemado", es decir, que su semejanza en el idioma español refiere al desgaste generado por el excesivo trabajo.

#### **2.3.8. Diferencias entre el Síndrome de Burnout y el estrés laboral:**

La causa de “la presión laboral proviene de las exigencias del trabajo y de la calidad de los propios trabajadores, la presión laboral, se refleja en: el uso insuficiente de habilidades carga de trabajo excesiva, repetitividad, sentido del ritmo y cambios de trabajo, así mismo, las características del trabajador incluyen: habilidades adquiridas, entrenamiento y conocimiento, malos hábitos de salud, necesidades personales y malas condiciones físicas (31)”.

“Por ende, es importante señalar que el Síndrome de Burnout y el estrés laboral son similares, pero no sinónimos, es decir, el síndrome es una respuesta a los efectos acumulativos del estrés laboral a largo plazo”.

#### **2.3.9. Variables que influyen en la aparición del Síndrome de Burnout.**

### **a. Síndrome de Burnout y Sexo.**

Gold (32), comenta que los varones en cuanto al “Síndrome de Burnout se refieren, alcanzan puntuaciones más altas por el rol masculino dentro de la cultura occidental que favorece una orientación del rol hacia los logros y una evidente represión de sus emociones, según Martínez (33), el sexo femenino presenta más debilidad de padecer el Síndrome de Burnout debido a la doble carga de trabajo, uniendo de esta forma la labor profesional con la tarea familiar”.

### **b. Síndrome de Burnout y edad.**

Martínez (33) refiere que, en cuanto al “Síndrome de Burnout, los profesionales jóvenes son más vulnerables a padecer el síndrome, ya que se considera una transición de las expectativas laborales a la cotidianidad de la práctica laboral, siendo el predominante el salario el cual (en su mayoría de veces) no va de acuerdo a las expectativas hechas, para Fidalgo (34), el Síndrome de Burnout con mayor frecuencia se presenta en personas con un intervalo de edad entre los 30 a 50 años, debido a los años de servicio y a la monotonía de la labor cotidiana”.

### **c. Fases del Síndrome de Burnout.**

“Maslach (35), mencionan que existen tres fases del Síndrome de Burnout”:

- “Reacción de alarma: Ocurre cuando existe un desequilibrio entre los propios recursos y la demanda de trabajo”.
- “Resistencia: factor físico que refiere a los cambios corporales debido a la situación estresante”.
- “Agotamiento: Se genera debido a la continuidad de tensión y falta de soluciones para afrontar el evento o situación estresante,

acarreando 3 condiciones o síntomas: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal”.

**d. Variables generadoras del Síndrome de Burnout.**

“Maslach (35), expone que el burnout es un síndrome, principalmente debido a la interacción entre los trabajadores y el entorno laboral, o producto de la relación interpersonal entre los trabajadores y las personas para las que trabajan, por tanto, el desarrollo de este síndrome dependerá básicamente de tres tipos de variables: variables personales, variables sociales y variables organizativas”.

**e. Variables individuales.**

“En el agotamiento emocional y baja realización personal las mujeres obtienen puntajes más altos que los hombres; por otro lado, algunos estudios han demostrado que los hombres tienden a mostrar actitudes más negativas hacia el trabajo, es decir, las mujeres presentan mayores puntajes de Síndrome de Burnout, finalmente, no debemos olvidar el papel de las variables de personalidad en el proceso de burnout, por lo tanto, los estudios han demostrado que es más probable que exhiban patrones de comportamiento tipo A, (baja estabilidad emocional y exhiban fuentes externas de control) en los individuos más vulnerables a padecer este síndrome (35)”.

**f. Variables sociales.**

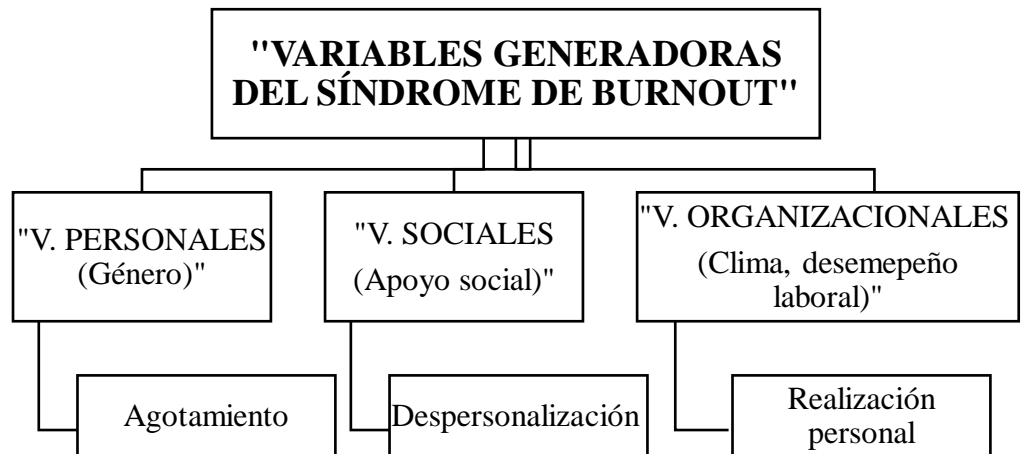
“El apoyo social se refiere a la ayuda real o percibida que los trabajadores reciben de las redes sociales (amigos, familia, compañeros, etc.), el apoyo social le otorga un sentimiento de

amor, aprecio y valor en el lugar de trabajo y dentro de la organización (35)”.

**g. Variables organizacionales.**

“Las variables de tipo social y personal inciden en la aparición de desgaste laboral, no obstante, las variables organizacionales (básicamente relacionadas con el desempeño laboral) desencadenan la aparición de desgaste laboral (35)”.

“De esta forma, factores como el contenido del trabajo, la falta de concordancia entre el puesto y el sueldo o el clima organizacional pueden conducir al Síndrome de Burnout, de este modo, se deben de considerar estas variables para actuar de manera preventiva frente al síndrome”.



**h. Factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome de Burnout:**

“Gil (36), indica que existen factores de riesgo para desarrollar el Síndrome de Burnout, los cuales se detallan a continuación”:



### **Sexo.**

“El sexo femenino presenta más vulnerabilidad a padecer el Síndrome de Burnout debido a los roles sociales que cumple, mientras que el sexo masculino tiende a solucionar los problemas de manera práctica”.

### **Edad.**

“Los profesionales del grupo etarios de 50 años hacia adelante presentan menores niveles de Síndrome de Burnout que los profesionales del grupo etario de 25 hacia 49 años, quienes presentan altos niveles de Síndrome de Burnout debido a las altas expectativas que tenían con respecto al trabajo”.

### **Personalidad.**

“Los profesionales que presentan características de rigidez, inestabilidad emocional, inseguridad e inmadurez presentan niveles altos de Síndrome de Burnout”.

### **Consecuencias del Síndrome de Burnout.**

“Maslach et al. (35), indican que las consecuencias del Burnout, se dividen en 3 grandes grupos los cuales se detallan a continuación”:

<b>FÍSICOS</b>	<b>EMOCIONALES</b>	<b>PROFESIONALES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– “Cansancio”</li><li>– “Cambios en el apetito”.</li><li>– “Malestar general”:</li><li>– “Dolores musculares”.</li><li>– “Cefalea”.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– “Sensación de vacío”.</li><li>– “Frustración”.</li><li>– “Ansiedad”.</li><li>– “Alteración de la memoria”.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– “Aumento de errores profesionales”.</li><li>– “Lenguaje inadecuado”.</li><li>– “Comunicación agresiva”.</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Impotencia sexual”.</li> <li>- “Carencia de eyaculación”.</li> <li>- “Dispareunia.</li> <li>- “Catarros” frecuentes”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “Baja autoestima”</li> <li>- “Escaza realización personal”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- “No cumplimiento de las normas”.</li> <li>- “Aislamiento físico”.</li> </ul>
--	---	---

**i. Dimensiones del Síndrome de Burnout.**

“De acuerdo con Maslach et al. (35), existen tres condiciones que configuran el Síndrome de Burnout”:

**“Agotamiento Emocional:** Se presenta como una sensación de fatiga reflejada en una disminución considerable de la capacidad de percibir sensaciones, dentro del ámbito laboral esto se manifiesta cuando el trabajador no puede empatizar con los problemas de los atendidos. Puede manifestarse a un nivel psíquico, físico o combinado”.

**“Despersonalización:** Se caracteriza fundamentalmente por un desapego progresivo a las personas atendidas y a los compañeros de trabajo. Implica actitudes de distanciamiento, incremento de la irritabilidad, disminución en los niveles de motivación por su labor, aumento de conflictos interpersonales bajo agresiones verbales y actitudes despectivas, en el personal sanitario, este síntoma puede notarse en su forma de relacionarse con los pacientes: se deshumaniza al paciente y se lo considera una estadística más”.

**“Realización Personal:** La persona que padece el Síndrome de Burnout presenta un quiebre en la obtención de logros personales relacionados con su vida profesional y personal, los criterios sobre los cuales se basa la realización personal se perciben como muy difíciles o imposibles de cumplir. Existen cuatro formas de evolución de la realización personal”:

- **“Leve:** Las personas que lo padecen presentan síntomas leves (dolores de cabeza, lumbalgias, dolor de espalda, etc.), el primer signo de alarma es la dificultad para emprender el trabajo por la mañana”.
- **“Moderado:** Las personas que lo padecen presentan insomnio, déficit de atención y concentración, en este momento se opta por utilizar medicamentos para ayudar con los padecimientos, en esta dimensión se origina: distanciamiento, irritabilidad, fatiga, pérdida de objetivos y autovaloración negativa”.
- **“Grave:** Las personas que lo padecen presentan ausentismo laboral, aversión al realizar sus tareas laborales, abuso de sustancias (lícitas o ilícitas)”.
- **“Extrema:** Último escalón de la dimensión realización personal, las personas que lo padecen presentan aislamiento social, crisis existenciales, depresión crónica y en algunas ocasiones, riesgo de suicidio”.

## 2.4. Operacionalización de Variables.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensio s o Categoría	Indicadores	Valores Finales	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	Situación de desequilibrio entre la demanda de servicios y la capacidad de respuesta del individuo o profesional asistencial, el cual está en contacto permanente con personas que presentan diversos problemas o motivos de sufrimiento y dolor; manifestándose a través de:  Agotamiento emocional,  Despersonalización y	Se considera la presencia del SB cuando existen niveles altos en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización y niveles bajos en la dimensión de realización personal en el personal de salud.	<b>Agotamiento Emocional</b>	Cansancio emocional, sentimientos de desesperanza, agotamiento físico y actitudes negativas hacia el trabajo.  Ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.	Nivel Bajo: 0 - 18. Nivel Medio: 19 - 26. Nivel Alto: 27 - 54.	Nominal
			<b>Despersonalización</b>	Respuesta negativa hacia uno mismo, trato impersonal, actitudes negativas con los demás y falta de preocupación por los demás.  Ítems: 5, 10, 11, 15 y 22.	Nivel Bajo: 0 - 18. Nivel Medio: 19 - 26. Nivel Alto: 27 - 54.	
			<b>Realización Personal</b>	Respuesta negativa al trabajo.  Ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.	Nivel Bajo: 0 - 18. Nivel Medio: 19 - 26.	

	Baja realización personal (35).				Nivel Alto: 27 - 54.	
--	---------------------------------	--	--	--	----------------------	--

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### **3.1. Diseño y tipo de estudio.**

“La investigación es de tipo descriptivo debido a que se relató de manera funcional una variable, en este caso, se describió el Síndrome de Burnout, del mismo modo es un estudio de tipo cuantitativo puesto que los resultados se presentarán magnitudes numéricas y porcentajes, así también, es de diseño no experimental ya que la variable Síndrome de Burnout se midió sin manipular las condiciones muestrales y de corte transversal puesto que el instrumento se aplicó una sola vez a la población seleccionada (37)”.

#### **3.2. Población y muestra de estudio.**

##### **Población.**

La población fue constituida por 60 profesionales de Enfermería que cumplen el rol asistencial y que laboral en tres Centros de Salud de Nivel I – IV de Cajamarca, donde se han considerado los siguientes Centros de Salud: Centro de Salud Pachacutec (Cajamarca), Centro de Salud San Miguel (San Miguel) y Centro de Salud san Pablo (San Pablo).

#### **3.3. Criterios de inclusión y exclusión.**

##### **Criterios de Inclusión.**

- a. Personal de Enfermería que se encuentre laborando en el Centro de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca.
- b. Personal de Enfermería que se encuentre laborando en el Centro de Salud por más de 5 años.

- c. Personal de Enfermería que cumpla el rol asistencial dentro del Centro de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca.
- d. Personal de Enfermería que se encuentre dispuesto a participar de la investigación.

### **Criterios de Exclusión.**

- a. Personal de Enfermería que no se encuentre laborando en el Centro de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca.
- b. Personal de Enfermería que no se encuentre laborando en el Centro de Salud por más de 5 años.
- c. Personal de Enfermería que no cumpla el rol asistencial dentro del Centro de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca.
- d. Personal de Enfermería que no se encuentre dispuesto a participar de la investigación.

### **Unidad de Análisis.**

La unidad de análisis estuvo conformada por cada uno de los profesionales de Enfermería de los Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

### **3.4. Muestra.**

La muestra, fue de tipo censal por lo que fue constituida por la totalidad de trabajadores del área de Enfermería de los Centros de Salud mencionados (N = 60), por lo que el muestreo es de tipo no probabilístico, porque ha sido intencionado debido a que se trabajará con una población establecida que cumple con los criterios necesarios para el estudio.

### 3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

#### Técnica.

Como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento un cuestionario que se aplicó al personal de Enfermería de los Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

#### Instrumento.

“El instrumento aplicado es de Maslach Burnout Inventory, el cual fue creado por Cristina Maslach en 1986 en Estados Unidos con el objetivo de medir el SB en profesionales, por lo que se crearon 3 escalas que evalúan a docentes, personal de las fuerzas armadas y personal de salud, para la investigación se utilizó la versión que evalúa al personal de Salud: Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey, ya que se ajusta a las características de la población con la que se trabajará. El MBI está compuesto por 22 ítems, los cuales se encuentran redactados en afirmaciones sobre las actitudes y sentimientos que presentan los profesionales de salud con respecto a su trabajo; asimismo, el inventario se encuentra dividido en tres dimensiones (35)”:

- **“La dimensión Agotamiento Emocional:** Conformada por los ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20; esta dimensión evalúa el cansancio emocional, la desesperanza y el agotamiento físico (35)”.
- **“La dimensión Despersonalización:** Conformada por los ítems: 5, 10, 11, 15 y 22; esta dimensión evalúa la respuesta negativa hacia uno mismo, el trato impersonal y la irritabilidad en el contexto laboral (35)”.
- **“La dimensión Realización Personal:** Conformada por los ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21; esta dimensión evalúa los sentimientos de escasa competencia profesional, su adaptación al español fue realizada por Gil-Monte y Peiró (1997), para esta adaptación los autores no cambiaron la redacción de los ítems



ni aumentaron ítems (34). El MBI presenta una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,80 (35)”.

“El MBI se encuentra en Escala de Likert del 0 al 6, para la calificación se consideran las siguientes opciones: 0 = nunca, 1 = pocas veces al año o menos, 2 = una vez al mes, 3 = unas pocas veces al mes, 4 = una vez a la semana, 5 = pocas veces a la semana y 6 = todos los días”.

“Para determinar la presencia del SB, se consideran puntajes altos en las dimensiones de Agotamiento Emocional (AE) y Despersonalización (D) y bajos puntajes de Realización Personal (RP)”.

### **3.6. Proceso de recolección de Datos.**

Para realizar la presente investigación, primero se realizó una carta solicitando una reunión con los directores de cada Centro de Salud, en la mencionada reunión se expusieron los puntos principales de la investigación resaltando la importancia de realizar la misma y los beneficios que se obtendrán tras procesar los resultados.

Tras obtener el permiso correspondiente, se procedió a coordinar con los jefes de Enfermería de cada Centro de Salud para acordar si las evaluaciones pueden realizarse de manera grupal o individual, luego de llevar a cabo las coordinaciones se procedió a realizar la aplicación del instrumento y de la ficha sociodemográfica. Finalmente, se revisó cada inventario para corroborar que se encuentre lleno por completo, asimismo para la aplicación se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

### **3.7. Validez y Confiabilidad del Instrumento.**

El Maslach Burnout Inventory (MBI), ha sido aplicado en diversas investigaciones dentro del ámbito cajamarquino, obtenido una confiabilidad mayor a 0,8 con el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach (35).

### 3.8. Procesamiento y Análisis de Datos.

“Se recopiló los instrumentos aplicados al personal de salud, realizando la numeración de manera correlacional, asimismo, para analizar los datos de la presente investigación, se utilizaron dos programas: Microsoft Excel con el cual se realizó una base de datos para ordenar los datos obtenidos en la presente investigación; y se utilizó un intervalo de confianza (IC) de 95% y el programa estadístico SPSS – v26 en el cual se trabajó estadísticamente los resultados de acuerdo a los objetivos planteados”.

### 3.9. Consideraciones éticas.

Se tuvo en cuenta los siguientes principios bioéticos establecidos en la conferencia de la American Psychological Association (28) para el trabajo en ciencias de salud, para la conducta responsable de la investigación:

- **“Principio de beneficencia y no maleficencia:** La investigación y los resultados obtenidos se utilizaron para realizar el bien y mejorar la calidad de vida de la población beneficiaria, en este caso el personal de Enfermería de los Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca”.
- **“Principio de Integridad:** Al aplicar el instrumentó se habló a los participantes de manera clara y precisa sin ofrecer realizar acciones que no se logren finalizar”.
- **“Principio de Respeto por los Derechos e Integridad de las Personas:** Los instrumentos y la ficha sociodemográfica se aplicó de manera anónima; asimismo, la información obtenida se utilizó para fines de investigación y no se mostraron a terceros, por lo que se aseguró la confidencialidad y confiabilidad de los mismos”.

–

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y ANÁLISIS.**

#### **1. Descripción de los resultados.**

El resultado que se ha obtenido con el trabajo de investigación se presenta en tablas y gráficos estadísticos, en función al Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de los Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021. Cabe mencionar que los resultados guardan relación con los objetivos específicos y la hipótesis de investigación del actual estudio y a continuación se detallan:

**TABLA 1** Características generales en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

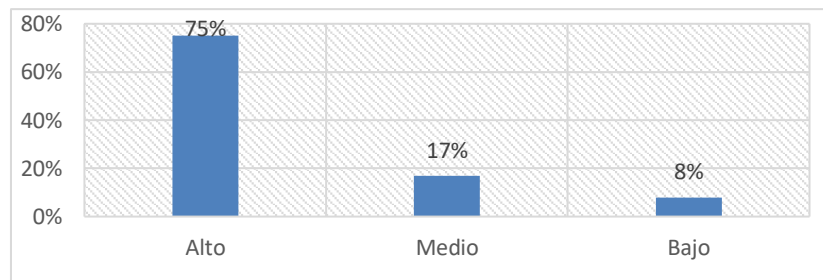
<i>Variable</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Sexo</i>	Femenino	38	63%
	Masculino	22	37%
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>
<i>Edad</i>	Adulthood temprana (25 - 35)	39	65%
	adulthood intermedia (36 - 50)	17	28%
	Adulthood tardía (51 - 60)	4	7%
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>
<i>Estado civil</i>	Divorciado	10	17%
	Casado	34	57%
	Soltero	5	8%
	Conviviente	11	18%
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>
<i>Tiempo de permanencia en el Centro de Salud</i>	2 años	12	20%
	3 años	5	8%
	4 años	9	15%
	5 años	17	28%
	6 años	8	13%
	7 años	6	10%
	8 años	3	5%
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

### INTERPRETACIÓN.

En la Tabla 1, se aprecian las características generales del personal de Enfermería evaluado, el cual se muestra que de acuerdo con el sexo 63% de los evaluados perteneció al sexo femenino y 37% perteneció al sexo masculino, de igual forma de acuerdo con la edad, se indica que 65% al grupo de adultez temprana (25 a 35 años), el 28% al grupo de adultez intermedia (36 a 50 años) y 7% al grupo de adultez tardía (51 a 60 años), asimismo, de acuerdo con el estado civil se muestra que 17% de los evaluados refirió ser divorciados, 57% refiere ser casado, 8% soltero un 18% ser conviviente, finalmente de acuerdo con el tiempo de permanencia en el Centro de Salud, se indica que el 20% trabaja estar 2 años en el Centro de Salud, el 8% 3 años, el 15% refiere estar 4 años, el 28% refiere estar 5 años, el 13% refiere estar 6 años, el 10% refiere estar 7 años, y el 5% refiere estar 8 años en el Centro de Salud.

**TABLA 2** Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

<i>Nivel Síndrome de Burnout</i>		
	<i>f</i>	<i>%</i>
Alto	45	75%
Medio	10	17%
Bajo	5	8%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>



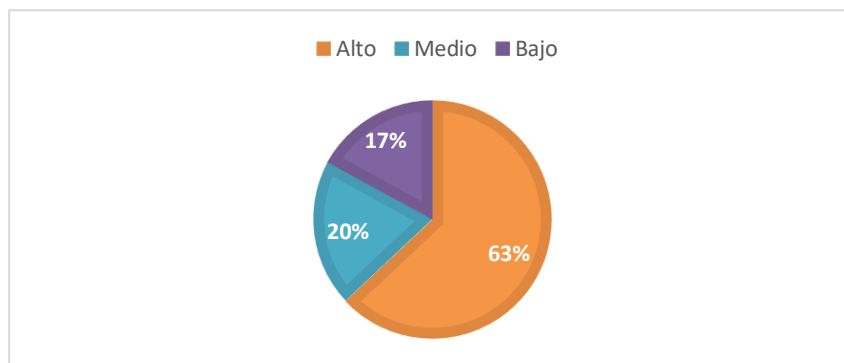
*Figura 1* Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

### **INTERPRETACIÓN.**

En la tabla 2 y figura 1, se muestra el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021, en donde se indica que 75% de los evaluados presenta nivel alto de Síndrome de Burnout, 17% presenta nivel medio y el 8% presenta nivel bajo.

**TABLA 3** Nivel de la dimensión agotamiento emocional en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

<i>Nivel de la dimensión agotamiento emocional</i>		
	<i>f</i>	<i>%</i>
<b>Alto</b>	<b>38</b>	<b>63%</b>
Medio	12	20%
Bajo	10	17%
Total	60	100%



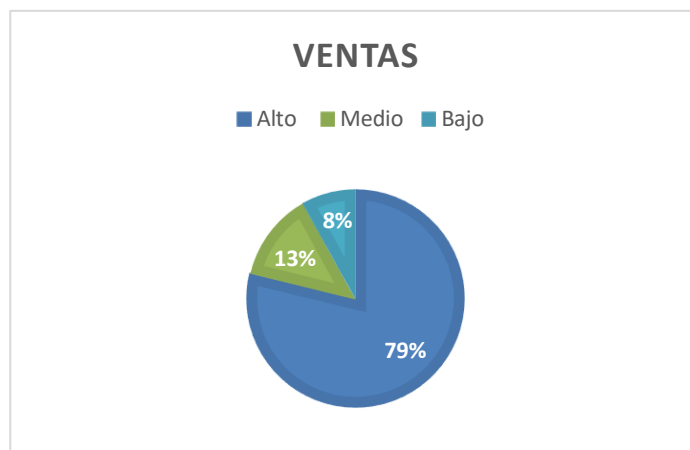
*Figura 2* Nivel de la dimensión agotamiento emocional en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región de Cajamarca 2021.

### **INTERPRETACIÓN.**

En la tabla 3 y figura 2, se muestra el nivel de la dimensión agotamiento emocional en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021, indicando que 63% de los evaluados presentan nivel alto, el 20% presenta nivel medio y 17% de los evaluados presenta nivel bajo.

**TABLA 4** Nivel de la dimensión despersonalización en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

<i>Nivel de la dimensión despersonalización</i>		
	<i>f</i>	<i>%</i>
<b>Alto</b>	<b>47</b>	<b>79%</b>
Medio	8	13%
Bajo	5	8%
Total	60	100%



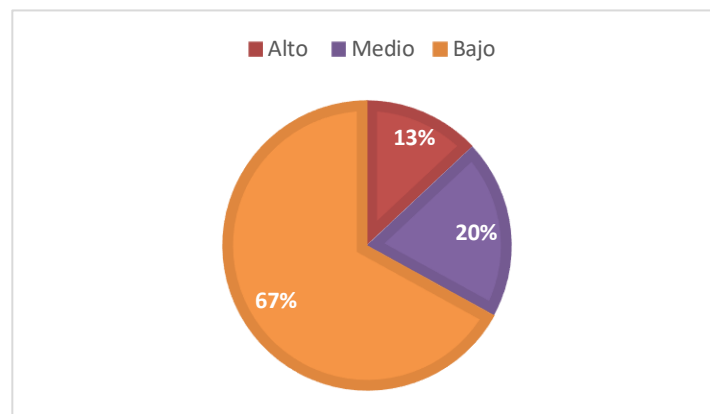
*Figura 3* Nivel de la dimensión despersonalización en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca.

**INTERPRETACIÓN.**

En la tabla 4 y figura 3, se muestra el nivel de la dimensión despersonalización en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021, en donde se indica que 78% de los evaluados presenta nivel alto, 13% presenta nivel medio y 8% de los evaluados presenta nivel bajo.

**TABLA 5** Nivel de la dimensión realización personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

<i>Nivel de la dimensión realización personal</i>		
	<i>f</i>	<i>%</i>
Alto	8	13%
Medio	12	20%
Bajo	40	67%
Total	60	100%



*Figura 4* Nivel de la dimensión realización personal en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

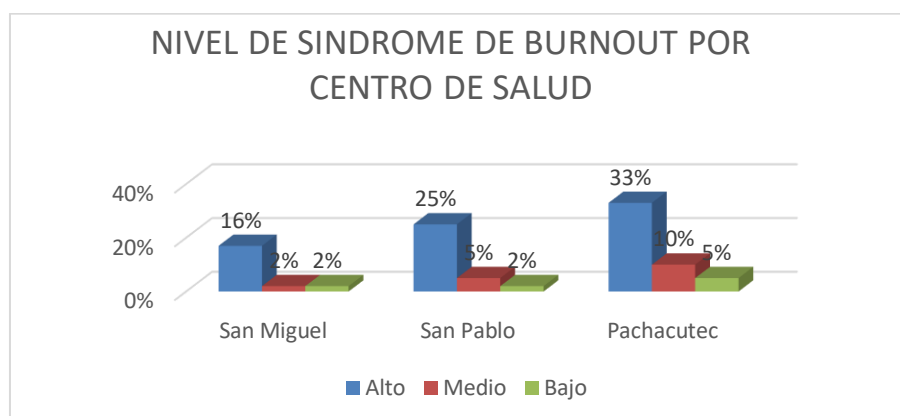
### **INTERPRETACIÓN.**

En la tabla 5 y figura 4, se muestra el nivel de la dimensión realización personal en personal de Enfermeros de Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021, en donde se indica que 13% de los evaluados presenta nivel alto, 20% presenta nivel medio y 67% de los evaluados presenta nivel bajo.



**TABLA 6:** Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021 de acuerdo con el Centro de Salud.

<i>Nivel de Síndrome de Burnout por Centro de Salud</i>								
	<i>San Miguel</i>		<i>San Pablo</i>		<i>Pachacutec</i>		<i>Total</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<b>Alto</b>	10	16%	15	25%	20	33%	45	74%
<b>Medio</b>	1	2%	3	5%	6	10%	10	17%
<b>Bajo</b>	1	2%	1	2%	3	5%	5	9%
<b>Total</b>	12	20%	19	32%	29	48%	<b>60</b>	100%



*Figura 5* Base de datos del personal encuestado de acuerdo a los Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

### **INTERPRETACIÓN:**

En la tabla 6 y Figura 5, se muestra el nivel de Síndrome de Burnout de acuerdo al Centro de Salud, en donde se muestra que en el Centro de Salud de San Miguel el 16% de los evaluados presenta nivel alto, 2% presenta nivel medio y 2% presenta nivel bajo, asimismo en el Centro de Salud san pablo 25% de los evaluados presenta nivel alto, 5% presenta nivel medio y 2% presenta nivel bajo y finalmente observamos que el personal de Enfermería del Centro de Salud Pachacutec ha resultado que tienen el nivel más alto de Síndrome de Burnout con 33% nivel alto, 10% nivel medio y finalmente 5% presenta nivel bajo.

## ANÁLISIS

La presente investigación se realizó con la finalidad de identificar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021, es así que con el objetivo de dar respuesta a la interrogante que originó la investigación, se muestra que el 75% del personal de Enfermería evaluados presenta nivel alto de Síndrome de Burnout, este dato, concuerda con diversos estudios entre los cuales resalta el de Vílchez (38) en donde se indica que el 53% del personal de Enfermería evaluado presenta nivel alto de Síndrome de Burnout, asimismo con el estudio de Miranda et al. (10) y con el estudio de Gutiérrez (11) en los cuales se muestra que el 44,1% y el 56% del personal de Enfermería respectivamente presenta nivel alto de Síndrome de Burnout, al respecto, Maslach et al. (35), comentan que el enfoque psicosocial del Síndrome de Burnout se caracteriza por la fatiga, el desgaste emocional y la despersonalización hacia las personas para las que se trabaja y con quienes se trabaja, lo que se convierte en desinterés para ejercer el trabajo, incremento de la insatisfacción personal y sentimientos de inutilidad y frustración. Los mismos autores refieren que los síntomas del Síndrome de Burnout se reflejan en bajos niveles de realización personal en el trabajo, altos niveles de agotamiento emocional y de despersonalización, el mencionado síndrome prevalece en aquellas profesiones de contacto directo con otras personas como lo es el personal de salud y, en este caso el personal de Enfermería quien tiene contacto directo y permanente con los pacientes en las diversas áreas de los centros de salud.

Considerando ello, se identificó el nivel de agotamiento emocional en el personal de Enfermería, hallándose que el 63% de los evaluados presentan nivel alto de agotamiento emocional, resultado coincide con el estudio de Rodríguez (15), en el cual se halló que el 72% de los evaluados presenta nivel alto de agotamiento emocional y finalmente coincide con el estudio de Gutiérrez (11) en donde se identificó que el 42% del personal de Enfermería evaluado presenta un nivel alto de agotamiento emocional, al respecto, Maslach et al. (35), mencionan que el agotamiento emocional se presenta como una sensación de fatiga reflejada en una

disminución considerable de la capacidad de percibir sensaciones, dentro del ámbito laboral esto se manifiesta cuando el trabajador no puede empatizar con los problemas de los atendidos, el cual puede manifestarse a un nivel psíquico, físico o combinado.

Asimismo, se determinó el nivel de despersonalización, hallando que el 78% del personal de Enfermería evaluado presenta nivel alto de despersonalización, el dato hallado coincide con el estudio de Rodríguez (15) en donde se muestra que el 43% del personal de Enfermería evaluado presenta nivel alto de despersonalización, asimismo, coincide con el estudio de Gutiérrez (11) en donde se indica que el 43% de los evaluados respectivamente presentan nivel alto de despersonalización, al respecto, Maslach et al. (35), refieren que la despersonalización se caracteriza fundamentalmente por un desapego progresivo a las personas atendidas y a los compañeros de trabajo. Implica actitudes de distanciamiento, incremento de la irritabilidad, disminución en los niveles de motivación por su labor, aumento de conflictos interpersonales bajo agresiones verbales y actitudes despectivas, en el personal sanitario, este síntoma puede notarse en su forma de relacionarse con los pacientes: se deshumaniza al paciente y se lo considera una estadística más.

Igualmente, se halló el nivel de realización personal hallándose que el 67% del personal de Enfermería evaluado presenta nivel bajo de realización personal, asimismo coincide con el estudio de Rodríguez (15) en donde se muestra que el 38% del personal evaluado presenta nivel bajo de realización personal, por último, coincide con el estudio de Gutiérrez-Lemes (11) en donde se muestra que el 43% de los evaluados respectivamente presentan nivel bajo de realización personal, al respecto, Maslach y Jackson (35), indican que en la realización personal la persona que padece el Síndrome de Burnout presenta un quiebre en la obtención de logros personales relacionados con su vida profesional y personal. Los criterios sobre los cuales se basa la realización personal se perciben como muy difíciles o imposibles de cumplir.

Finalmente, se concluye, que el personal de Enfermería de 3 Centros de Salud de Nivel I - 4 de la Región de Cajamarca presentan nivel alto de Síndrome de Burnout con 75%, asimismo, se observa claramente como las condiciones existentes para el diagnóstico del Síndrome aparecen en los profesionales de Enfermería ya que el nivel

de agotamiento emocional es alto con 63% al igual que el nivel de despersonalización el cual es alto con 78% mientras que el nivel de realización personal es bajo con 67%.

## CONCLUSIONES

Luego de realizar el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Mas de la mitad del personal de Enfermería evaluado perteneció al sexo femenino mientras que 37% del personal evaluado perteneció al sexo masculino, asimismo, 65% del personal evaluado pertenencia al grupo de edad adultez temprana (25 a 35 años), igualmente, 57% del personal evaluado refirió ser soltero y, finalmente 28% del personal evaluado refirió tener 5 años laborando en Centro de Salud.
- Las tres cuartas partes del personal de Enfermería evaluado presentó nivel alto de Síndrome de Burnout.
- Mas de la mitad del personal de Enfermería evaluado presentó nivel alto en la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout.
- Mas de las cuartas partes del personal de Enfermería evaluado presentó nivel alto en la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout.
- Mas de la mitad del personal de Enfermería evaluado presentó nivel bajo en la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout.
- Se concluye que el Centro de Salud de San Miguel: el 17% de los evaluados presenta nivel alto, el 2% presenta nivel medio y el 2% presenta nivel bajo; asimismo en el Centro de Salud San Pablo el 25% de los evaluados presenta nivel alto, el 5% presenta nivel medio y el 2% presenta nivel bajo y finalmente en el Centro de Salud Pachacutec el 33% de los evaluados presenta nivel alto, el 10% nivel medio y el 5% presenta nivel bajo.
- Según los resultados se concluye que: en el Centro de Salud Pachacutec existe el mayor nivel de Síndrome de Burnout con el 33% nivel alto, el 10% nivel medio y el 5% presenta nivel bajo; a comparación de los tres Centros de Salud de Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021.

## **RECOMENDACIONES**

Luego de analizar los resultados obtenidos en la presente investigación se llegaron a las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a los directores de los centros de salud de la Región de Cajamarca, implementar estrategias en las cuales el personal de salud en general sea evaluado con la finalidad de medir el nivel de Síndrome de Burnout debido a las consecuencias negativas que trae el mencionado Síndrome no sólo en la vida personal de los profesionales sino también en la vida personal y en el trato que reciben los pacientes.

Finalmente, se recomienda al personal de Enfermería evaluado trabajar en equipo y delegar funciones con la finalidad de disminuir el nivel de Síndrome de Burnout detectado en la presente investigación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Cantú-Martínez PC. Ciencia y tecnología para un desarrollo perdurable. *Economía y Sociedad* [Internet] 2019 [Citado el 8 de setiembre de 2021]; 24(55), 92-112. Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-34032019000100092](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-34032019000100092)
2. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. [Internet] Francia: OMS; 2004 [Citado el 8 de setiembre de 2021]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Freudenberger H. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. [Internet] 1974 [Citado el 8 de setiembre de 2021]; 30(1): 159-165. Disponible en: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
4. Maslach C. La medida del agotamiento experimentado. *Journal of Occupational Behavior*, 1976; 2(1): 99-113.
5. Medina L. El Síndrome de Burnout en Enfermeras /os de la unidad de cuidados intensivos de los hospitales públicos de la comunidad autónoma de Madrid. [Tesis de Licenciatura]. Madrid (España): Universidad Autónoma de Madrid; 2015.
6. Asociación Norteamericana de Enfermeros. Turing: A Social Policy Statement. *North American Nursing Diagnosis Association*, 1980; 3(1): 17-35.
7. Antara D. Trabajadores con estrés están propensos al Síndrome de Burnout [Internet] 2018 [Citado el 8 de setiembre del 2021]. Disponible en: <https://www.diariomedico.pe/trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-sindrome-de-burnout/#:~:text=El%2060%25%20de%20trabajadores%20en,sostuvo%20Luis%20Olavarr%C3%ADa%2C%20coordinador%20de>
8. Vilela Y. Burnout y personalidad en Enfermeras de un Hospital Militar. [Tesis de Licenciatura]. Lima (Perú): Pontificia Universidad Católica del Perú; 2014.

9. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo. Sistemas de salud: mejora del rendimiento. [Internet] 2000 [Citado el 14 de setiembre de 2021]. Disponible en: [http://www.who.int/whr/2000/en/whr00\\_en.pdf](http://www.who.int/whr/2000/en/whr00_en.pdf)
10. Miranda-Lara V, Monzalvo-Herrera, G, Hernández-Caballero, B, y Ocampo-Torres, M. Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Enfermería de dos instituciones de salud. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 2016; 24(2): 115-122.
11. Gutiérrez-Lesmes O, Lobo-Rodríguez N, y Martínez-Torres J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. *Universidad y salud*, 2017; 20(1): 37-43.
12. Sánchez-Alonzo P, Sierra V. Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería en UVI. *Enfermería global*, 2014; 13(33): 1-15.
13. Grisales H, Muñoz Y, Osorio D, Robles E. Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un hospital de referencia Ibagué. *Enfermería global*, 2014; 15(1): 1-14.
14. Vílchez K. Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital referencial Ferreñafe - 2018. [Tesis de Licenciatura]. Pimentel (Perú): Universidad Señor de Sipán; 2018.
15. Rodríguez S. Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lafranco La Hoz. [Tesis de Licenciatura]. Trujillo (Perú): Universidad César Vallejo; 2017.
16. Martínez G. Nivel del Síndrome de Burnout en Enfermeras de centro quirúrgico de una clínica de Lima Metropolitana. [Tesis de Maestría]. Lima (Perú): Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.
17. Orós D. Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la UCIP del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. [Tesis de Maestría]. Lima (Perú): Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016.
18. Arias W, Muñoz A. Síndrome de Burnout en personal de Enfermería de Arequipa. *Revista cubana de salud pública*, 2016; 42(4): 1-16.
19. Linares K, Alván F. Síndrome de Burnout en el personal de salud de una clínica de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de Licenciatura]. Cajamarca (Perú): Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021.



20. Castillo C, Canto W. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal médico de un hospital de Cajamarca – 2021. [Tesis de Licenciatura]. Cajamarca (Perú): Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2021.
21. Pita C, Quiroz R. Dimensiones del Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en el personal de Enfermería de dos centros de salud de nivel I-IV de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de Licenciatura]. Cajamarca (Perú): Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019.
22. Díaz G, Machuca M. Dimensiones del Síndrome de Burnout y su presencia en el desempeño laboral del personal médico de la red de salud de Cajamarca – 2017. [Tesis de Maestría]. Cajamarca (Perú): Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2018.
23. Reyes A, Vargas K. Síndrome de Burnout y clima laboral en profesionales de Enfermería de un Hospital de Cajamarca. [Tesis de Licenciatura]. Cajamarca (Perú): Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2017.
24. Díaz G, Machuca S. Dimensiones del Síndrome de Burnout y su presencia en el desempeño laboral del personal médico de la red de salud de Cajamarca-2017. [Tesis de Maestría]. Cajamarca (Perú): Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2017.
25. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Medicina. pierna. Costa Rica [Internet]. marzo de 2015 [Citado el 19 de septiembre de 2021]; 32(1): 119-124. Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en).
26. Arias Gallegos WL, Muñoz del Carpio TA, Delgado Montesinos Y, Ortiz Puma M, Quispe Villanueva M. Síndrome de Burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Med. segur. trab. [Internet]. 2017 [Citado el 19 de septiembre de 2021];63(249):331-344.Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es).
27. Farber A. Estrés y agotamiento en los profesionales del servicio humano. Death Education, 1983; 8(1): 47-58.

28. American Psychological Association. Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. [Internet] 2010 [Citado el 19 de setiembre de 2021]. Disponible en: [www.uhu.es/susana\\_paino/EP/CcAPA.pdf](http://www.uhu.es/susana_paino/EP/CcAPA.pdf)
29. Price D, Murphy P. El agotamiento del personal en la perspectiva de la teoría del dolor. Biblioteca nacional de medicina de los Estados Unidos, 1984; 8(1): 47-58.
30. Reig A. Estrés ocupacional y patrón A de comportamiento como predictores de insatisfacción laboral y del estado de salud en personal de Enfermería de hospital. Psicología del trabajo y las organizaciones, 1989; 14(1): 147-162.
31. Gil-Monte P. El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). España: Pirámide; 2005.
32. Gold Y. La relación de seis variables personales y de historia de vida con la posición en tres dimensiones del Maslach Burnout Inventory en una muestra de maestros de primaria y secundaria. Educational and psychological measurement, 1985; 45(2): 377-387.
33. Martínez J. Aspectos epidemiológicos del Síndrome de Burnout en personal sanitario. Salud pública, 1997; 71(3): 293-303.
34. Fidalgo M. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout": Definición y proceso de generación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003; 1(1): 1-7.
35. Maslach C, Jackson S. The Maslach Burnout Inventory. California: Consulting Psychologists Press; 1986.
36. Gil – Monte P. Síndrome de Burnout: ¿Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2003; 19(2): 181-197.
37. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. (Sexta ed.). México: McGraw-Hill; 2014.
38. Vílchez-Fernandez KJS. Síndrome de Burnout en la personal Enfermería del Hospital referencial Ferreñafe – 2018. [Tesis de grado] Lambayeque: Universidad Señor de Sipán; 2018.

# **ANEXOS**

**ANEXO 1:**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**MASLACH BURNOUT INVENTORY**

A continuación, encontrará una serie de preguntas sobre su trabajo y sus sentimientos en él, le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como más se asemeje a sus sentimientos. No existen respuestas buenas o malas.

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 puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	

19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

Tenga en cuenta la siguiente numeración para calificar los sentimientos que presente hacia el trabajo:

**0**= NUNCA.

**1**= POCAS VECES AL AÑO O MENOS.

**2**= UNA VEZ AL MES

**3**= UNAS POCAS VECES AL MES.

**4**= UNA VEZ A LA SEMANA.

**5**= POCAS VECES A LA SEMANA.

**6**= TODOS LOS DÍAS.

## ANEXO 2:

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Es grato dirigirme a usted y hacer de su conocimiento que ha sido invitado a participar de la investigación denominada de **NIVELES DEL SÍNDROME DE BURNOUT PRESENTES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LOS CENTROS DE SALUD DE NIVEL I – IV DE CAJAMARCA**, la investigación se encuentra dirigida por la **Lic. Enf. Luz Marleny Tanta Infante** para obtener el **Título de segunda especialidad profesional “Enfermería en cuidados críticos, emergencias y desastres”**.

El objetivo de la presente investigación es determinar el nivel de Síndrome de Burnout presente en el personal de Enfermería que labora en los Centros de salud de Nivel I-4 de Cajamarca, por lo que se le pide que **si se encuentra de acuerdo con participar de la investigación coloque el número correspondiente a su D.N.I. y su firma para mostrar su conformidad con el mismo.**

**NOTA:** Los datos obtenidos no serán mostrados a terceras personas y serán utilizados con fines de investigación.

-----  
-----  
-----  
**Lic. Enf. Luz Marleny Tanta Infante**

**D.N.I.:**  
-----  
.....

## OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS:

### ANEXO 3:

#### FICHA TÉCNICA DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY

<b>Nombre Original</b>	Maslach Burnout Inventory (MBI) - HS
<b>Autor</b>	Cristina Maslach
<b>Procedencia</b>	Estados Unidos (1986).
<b>Adaptación al español</b>	Traducido por Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997).
<b>Administración</b>	Individual y colectiva.
<b>Duración</b>	Sin límite (tiempo aproximado de 10 a 15 minutos)
<b>Aplicación</b>	Personal de Salud – Hombres y mujeres de 18 años en adelante.
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach de 0,90.
<b>Puntuación</b>	Escala de Likert del 0 al 6
<b>Significación</b>	Evaluación del Síndrome de Burnout.
<b>Usos</b>	Clínico y en la investigación. Son usuarios potenciales aquellos profesionales que se desempeñan en carreras relacionadas a la salud con contacto directo con las personas.

Según Gil-Monte y Peiró (1997), los siguientes son los niveles considerados dentro del MBI para la evaluación global del test:

	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>	70 – 132	52 - 69	0 - 51

Según Gil-Monte y Peiró (1997), los siguientes son los niveles considerados dentro del MBI para la evaluación de las dimensiones del test:

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
<b>Agotamiento Emocional</b>	27 - 54	19 - 26	0 - 18
<b>Despersonalización</b>	27 - 54	19 - 26	0 - 18
<b>Realización personal</b>	27 - 54	19 - 26	0 - 18



## ANEXO 4:

### FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

<b>Nombre del Centro de Salud:</b>	
<b>Edad:</b>	
<b>Sexo:</b>	
<b>Tiempo que lleva laborando:</b>	
<b>Procedencia:</b>	
<b>Estado Civil:</b>	
<b>Tiene hijos:</b>	

## ANEXO 5

### CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Para desarrollar la presente investigación se halló la confiabilidad del Maslach Burnout Inventory, hallándose una confiabilidad de ,894 con Alfa de Cronbach, como se muestra a continuación:

<b>Estadísticas de fiabilidad del inventario</b>	
<b>MBI</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	22

## ANEXO 6

### PRUEBA DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

De acuerdo a la prueba de contrastación de hipótesis, de acuerdo con el valor de la Significancia, se acepta la hipótesis principal puesto que es mayor al valor de Alfa ( $,05$ ) que es el grado de error, ya que el valor es muy cercano al valor de la prueba de  $,80$ .

	Valor de prueba = $,80$					
	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Nivel de Síndrome de Burnout	$-,754$	60	$,464$	$-,01733$	$-,0665$	$,0330$

## ANEXO 7

### BASES DE DATOS DE LOS CENTROS DE SALUD EVALUADOS

#### BASE DE DATOS SAN MIGUEL

#### BASE DE DATOS SAN PABLO

IBM SPSS Statistics Editor de datos. Vista de datos. Visible: 16 de 16 variables.

	S EX O	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	F
1	F	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	
2	F	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	
3	F	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
4	F	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	
5	M	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	
6	F	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	
7	M	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	
8	F	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	
9	F	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	
10	F	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	
11	F	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	
12	F	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	
13	F	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
14	F	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	
15	M	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	
16	M	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	
17	F	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
18	F	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	
19	F	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	
20												
21												

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | 17°C Despejado | 18:49 27/05/2022

# BASE DE DATOS PACHACUTEC

\*Sin título3 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	S E X O	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	F
1	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	F	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
3	M	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1
4	F	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
5	M	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1
6	M	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
7	M	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
8	F	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2
9	F	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2
10	M	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
11	F	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
12	M	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2
13	F	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
14	F	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
15	M	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
16	F	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
17	F	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
18	F	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
19	F	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
20	M	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
21												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Despejado 18:50 27/05/2022

## BASE DE DATOS SAN MIGUEL

\*Sin título4 [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	S E X O	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	F
1	F	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	
2	F	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	
3	M	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
4	M	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	
5	F	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
6	F	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	
7	M	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	
8	F	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	
9	M	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	
10	F	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	
11	F	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	
12	F	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	
13	F	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	
14	F	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	
15	F	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
16	F	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	
17	M	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	
18	M	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	
19	F	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
20												
21												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Despejado 18:51 27/05/2022

## BASE DE DATOS GENERAL

\*Sin título5 [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

3 : P11 1 Visible: 17 de 17 variables

	SEXO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	F	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
2	F	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
3	F	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
4	F	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
5	M	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1
6	F	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1
7	M	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1
8	F	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2
9	F	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1
10	F	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
11	F	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1
12	F	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1
13	F	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
14	F	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
15	M	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
16	M	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2
17	F	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
18	F	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2
19	F	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
20	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	F	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1
22	M	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1
23	F	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Despejado 18:53 27/05/2022

## ANEXO 6

“Año del fortalecimiento de la soberanía Nacional”

### INFORME N° 001 – 2021.

A

:

.....  
DIRECTOR DEL CENTRO DE SALUD SAN PABLO.

DE : Luz Marleny Tanta Infante.

Lic. En Enfermería .

ASUNTO : Hago llegar el informe de los resultados del nivel de Síndrome de Burnout del personal de Enfermería de los Centros de Salud Nivel 1 – 4 de la Región Cajamarca 2021.

FECHA : Cajamarca 24 de abril del 2021.

---

Es grato dirigirme a usted para hacerle llegar mi saludo y la vez informarle sobre **los resultados del nivel de Síndrome de Burnout del personal de Enfermería en los Centros de Salud San Pablo, San Miguel y Pachacutec**. Del que se obtuvo con la aplicación de la encuesta Maslach Burnout Inventory, el cual fue creado por Cristina Maslach en Estados Unidos con el objetivo de medir el Síndrome Burnout de las personas, en este caso del personal de Enfermería de los Centros de Salud Nivel I – IV de la Región Cajamarca 2021. A continuación, detallo los resultados, sugiriendo a usted como director o directora encargado(a) a tomar medidas correspondientes con la finalidad de solucionar el problema en dicho personal.

Centros de Salud encuestados	Resultados		
	Niveles	Personal de Enfermería encuestados	Porcentaje
San Pablo	Nivel alto	15	25%
	Nivel medio	3	5%
	Nivel bajo	1	2%
San Miguel	Nivel alto	10	16%
	Nivel medio	1	2%
	Nivel bajo	1	2%
Pachacutec	Nivel alto	20	33%
	Nivel medio	6	10%
	Nivel bajo	3	5%

Es todo cuanto tengo que informar en honor a la verdad.

**Atentamente,**



.....  
Lic. Luz Marleny Tanta Infante.

DNI: 70018302