

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA, EN TIEMPOS DE COVID 19 ÁREAS
CRÍTICAS DEL HOSPITAL NACIONAL MARÍA
AUXILIADORA JULIO 2021**

TESIS

**PRESENTADA POR BACHILLER
JUSTO SILVA VIRGINIA**

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

LIMA-PERÚ

2021

ASESORA DE TESIS: MG RINA MERCEDES BUSTAMANTE PAREDES

AGRADECIMIENTO

A DIOS

Por ser parte del proceso y nunca me dejó sola, brindándome la posibilidad de salir adelante quedando siempre agradecida contigo señor Jesús.

A LA UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

Por la formación profesional que me brinda para contribuir en la sociedad como persona.

AL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Por apoyar durante el proceso de elaboración de mi trabajo de investigación facilitándome accesibilidad al campo y a todos los enfermeros del servicio de unidades críticas que participaron en el estudio

A MI ASESORA

Por brindarme su apoyo académico con sus enseñanzas para mejorar cada día y lograr mí meta anhelada.

Dedicatoria:

A mis queridos padres gracias por su apoyo incondicional por estar cerca en todo momento y no dejar que decaiga en el esfuerzo este logro es suyo.

RESUMEN

Introducción: El trabajo en las unidades críticas se convirtió en demandante frente al inicio de la pandemia por el SARS COV 2 encontrándose expuesta a una sobre demanda laboral en el cuidado de los pacientes que ingresan sedados, en ventilación mecánica. **Objetivo:** determinar el nivel de burnout en el personal que labora en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora Julio 2021. **Metodología:** estudio cuantitativo, descriptivo, de corte transversal. Población y Muestra: 45 enfermeras de las unidades críticas. **Resultados:** en un 84% son de sexo femenino, 51% tienen entre 35 a 40 años, 40% son solteros, 63% son especialistas en unidad de cuidados intensivos. El 73% de los enfermeros participantes presentan un nivel de Síndrome de Burnout medio, el 27% bajo. En la dimensión agotamiento emocional, las enfermeras que laboran en la unidad de áreas críticas presentan en 62% un nivel bajo de síndrome de burnout, 33% medio, 5 % alto. En la dimensión despersonalización el 38% de las enfermeras presentan un nivel bajo de síndrome de burnout, 33% alto, 29% medio. En la dimensión Realización personal el 62% de las enfermeras presentan un nivel medio de síndrome de Burnout, 27% bajo, 11% alto. **Conclusión:** las enfermeras que laboran en el área crítica tienen un nivel medio de burnout.

Palabras clave: Nivel síndrome de Burnout, enfermeras, unidades críticas.

ABSTRACT

Introduction: Work in critical units became demanding in the face of the beginning of the SARS COV 2 pandemic, being exposed to an over demand in the care of patients admitted under sedation, on mechanical ventilation.

Objective: to determine the level of burnout in the staff working in the critical units of the María Auxiliadora Hospital July 2021. **Methodology:**

quantitative, descriptive, cross-sectional study. Population and Sample: 45 nurses from critical units. **Results:** 84% are female, 51% are between 35 and 40 years old, 40% are single, 63% are specialists in the intensive care unit. 73% of the participating nurses present a medium level of Burnout Syndrome, 27% low. In the emotional exhaustion dimension, the nurses who work in the critical áreas unit have 62% a low level of burnout syndrome, 33% medium, 5% high. In the depersonalization dimension, 38% of the nurses present a low level of burnout syndrome, 33% high, 29% medium. In the dimension Personal fulfillment, 62% of the nurses present a medium level of burnout syndrome, 27% low, 11% high. Conclusion: nurses working in the critical area have a medium level of burnout.

Key words: Burnout syndrome level, nurses, critical units.

PRESENTACIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha incluido por primera vez como parte de las enfermedades causantes de agotamiento al burnout teniendo en cuenta que el desgaste físico, emocional además de mental, está orientada a derrumbar el estado de ánimo de las personas dentro de su rutina diaria en el ambiente laboral en el cual se desarrolla, destacándose el descanso y agotamiento emocional del individuo debido a la rutina laboral, que surge durante las jornadas laborales y el estrés que surge en el proceso diario de la interacción social¹.

Tabares³ refiere a la vez que el problema de salud generado por el agotamiento mental también está originado por aquellas respuestas que se ocasionan en el rol que se ocupa en el área de trabajo, el clima laboral de la institución el apoyo entre colegas, así como la cultura organizacional a la cual está expuesta el enfermero en el área de salud donde se encuentre laborando.

El presente trabajo tiene como objetivo: Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en tiempos de COVID 19 en las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora. Presentando las siguientes partes:

Capítulo I: Planteamiento del problema, pregunta de investigación, objetivos, justificación, propósito. **Capítulo II:** Marco Teórico, antecedentes de estudio, bases conceptuales. **Capítulo III:** Metodología de estudio, presentando el tipo de estudio, diseño, población y muestra, instrumento forma de recolección de datos, codificación de resultados. **Capítulo IV:** Resultados en forma de tablas y gráficos, discusión. **Capítulo V:** Conclusiones y recomendaciones, así también las referencias bibliográficas, bibliografía y los anexos.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
ASESORA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE GRÁFICOS	xi
LISTA DE ANEXOS	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
I.a. Planteamiento del problema	13
I.b. Formulación del problema	15
I.c. Objetivos	15
I.c.1. Objetivo General	
I.c.2. Objetivo Específico	
I.d. Justificación	16
I.e. Propósito	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
II.a. Antecedentes bibliográficos	17
II.b. Base Teórica	21
II.c. Hipótesis	26
II.d. Variables	26
II.e. Definición Operacional de Términos	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
III.a. Tipo de estudio	27
III.b. Área de estudio	27

III.c. Población y muestra	28
III.d. Técnica e instrumento de recolección de datos	29
III.e. Diseño de recolección de datos	29
III.f. Procesamiento y análisis de datos	31
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
IV.a. Resultados	32
IV.b. Discusión	37
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
V.a. Conclusiones	40
V.b. Recomendaciones	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS	50

LISTA DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1 Datos generales de los profesionales de Enfermería de las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora Julio 2021.	31

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
<p>GRÁFICO 1 Nivel del síndrome de burnout en profesionales de Enfermería, en tiempos de COVID 19 áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora Julio 2021.</p>	32
<p>GRÁFICO 2 Nivel del síndrome de burnout en profesionales de Enfermería, en tiempos de COVID 19 áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora según dimensión agotamiento emocional Julio 2021.</p>	33
<p>GRÁFICO 3 Nivel del síndrome de burnout en profesionales de Enfermería, en tiempos de COVID 19 áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora según dimensión despersonalización Julio 2021.</p>	34
<p>GRÁFICO 4 Nivel del síndrome de burnout en profesionales de Enfermería, en tiempos de COVID 19 áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora según dimensión realización personal Julio 2021.</p>	35

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Operacionalización de la variable	50
ANEXO 2 Instrumento	51
ANEXO 3 Confiabilidad de Instrumento	54
ANEXO 4 Escala de Valoración de Instrumento	56
ANEXO 5 Consentimiento Informado	57

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

I.a. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ¹, refiere que el síndrome de Burnout a nivel mundial o también llamado el síndrome del trabajador quemado es referido como un estado donde las emociones se agotan por una constante presión lo que afecta el equilibrio físico como mental, gravemente, esto surge mayormente en las actividades de mayor interacción social, en este caso las personas sienten como si no pudieran más, ni como persona ni como profesional, este síndrome afecta a la mayoría de trabajadores por lo que la OMS lo ha incluido dentro de sus enfermedades más importantes.

En España el 82.2% de su muestra presentó un nivel medio en la incidencia del síndrome de burnout, así como el 62.2% obtuvo un agotamiento emocional bajo, al igual que en la despersonalización con 57.8% y la falta de realización con un 40%, lo que evidenció una diferencia significativa entre varias condiciones de trabajo en especial las del manejo de tiempo como los turnos, etc. En cuanto al agotamiento emocional se relacionó con el tipo de servicio brindado, las remuneraciones, el tipo de contrato etc. Por otro lado, la despersonalización se relacionó con la carga de trabajo y la falta de realización se relacionó con la oportunidad de trabajo y ascenso. ²

A nivel de Latinoamérica en los últimos años, las variaciones e innovaciones en el mundo laboral han derivado principalmente en cambios tecnológicos, organización, liderazgo, que están acorde a las exigencias cambiantes del nuevo mercado, pero toda esa presión de un cambio constante genera factores que inciden factores psicosociales como el caso del Síndrome de Burnout; elemento de riesgo que perjudica considerablemente la salud de los trabajadores, así como de su seguridad

afectando consecuentemente su bienestar, las profesiones que tienen mayor acercamiento al público como los docentes, personal de salud entre otros servidores públicos. ³

En Ecuador en un establecimiento de salud más del 90% del personal médico y de enfermería presentó Síndrome de Burnout moderada-severa, que se relacionó con una significancia aceptable entre el personal médico y enfermero, así como con la edad y el sexo, siendo el personal médico el de mayor incidencia, lo que incluyó los niveles del agotamiento emocional y despersonalización. ⁴

Una investigación realizada en el Hospital de la Fuerza Aérea del Perú, de acuerdo a un análisis estadístico el 52% de los profesionales de la salud donde se incluyen técnicas, auxiliares y profesionales de enfermería tienen una tendencia a sufrir el síndrome de Burnout en un nivel alto por lo que se evidenció que existe agotamiento, pensamientos negativos y algunas ocasiones insatisfacción laboral. ⁵

En Cusco un estudio, presento que el cansancio emocional en el 63% tiene un nivel bajo; en la dimensión de despersonalización 37% tiene un nivel medio; en la dimensión de realización personal 40.7% tiene un nivel alto. Es por lo que se evidenció que el 63% de los Licenciados en Enfermería tiene un nivel medio del Síndrome de Burnout. ⁶

Dentro de las practicas realizadas en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora, se ha observado en las jornadas laborales las enfermeras están teniendo carga de trabajo debido a un problema común del sistema de salud que es la falta de personal, lo que se refleja en la disminución de la calidad del servicio con enfermeras que están irritables de acuerdo a los pacientes que atienden de una forma impersonal, lo que ocasiona desmotivación e insatisfacción en los pacientes, por otro lado al conversar con las mismas enfermeras mencionan que su trabajo ha incrementado por el tema del covid-19, por lo que están más cargadas de trabajo por ello

atienden a los pacientes con el mínimo de contacto, tanto físico como emocional, lo que ocasiona que su cuidado se ve afectado, perjudicando los tratamientos, los procesos médicos, entre otros procesos que a su vez afectan directamente o indirectamente al paciente.

I.b. Formulación del problema

Por todo lo expuesto surge la interrogante de investigación:

¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería en tiempos de COVID19 en las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora?

I.c. Objetivos

I.c.1 Objetivo General

Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en tiempos de COVID 19 en las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora Julio 2021

I.c.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel del Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería de las áreas críticas según dimensiones:

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.
- Realización personal.

I.d. Justificación

Se justifica para el profesional de enfermería la investigación del síndrome de burnout favorecerá en la concientización de las autoridades en disminuir las posibilidades de su incidencia y de esta manera habrá un mejor cuidado de la salud mental del profesional, lo que a su vez según estudios mejorará su desempeño y servicio brindado.

Para la profesión de enfermería, favorecerá a la identificación de ciertos elementos dentro de las condiciones de trabajo que incrementan el riesgo de padecer el síndrome de burnout, y así en la elaboración de estrategias que sean destinadas a proteger la estabilidad e integridad del estado mental del personal enfermero.

Los resultados que se presente en el estudio permitirán conocer y concientizar de la importancia del síndrome de burnout en el desarrollo de las labores de enfermería, y con ello poder aportar en la elaboración de estrategias que disminuyan la incidencia de dicho síndrome. Asimismo, servirá como base fundamental para otros estudios relacionados al tema del síndrome de Burnout.

I.e. Propósito

El presente estudio tiene como propósito el reconocer los niveles de estrés a los que se encuentra expuesto la enfermera dentro de su jornada laboral en los servicios de unidades críticas, teniendo como base que el rol del profesional de enfermería es brindar cuidados en todo momento al paciente sobre todo en situación crítica , así mismo que la jefatura de enfermería pueda tomar decisiones que favorezcan a su personal en relación al manejo del estrés , reconocer las características que se asocian al Burnout favorecen al manejo del mismo en las unidades hospitalarias

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. Antecedentes bibliográficos

Antecedentes internacionales:

Cisneros R⁸, en el año 2021 en Ecuador presentó su investigación con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental, con el objetivo de identificar **LOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE SE CORRELACIONAN AL SÍNDROME DE BURNOUT, APLICANDO EL INVENTARIO DE BURNOUT MASLACH (MBI)** en una población de 23 participantes. Resultados: Lográndose comprobar que los factores sicosociales, como la edad, el estado civil, la carga de trabajo están correlacionados con el Síndrome de Burnout que presentan los profesionales de la salud en tiempos de COVID 19 en el establecimiento El Carmen. Llegando a la conclusión que los factores psicosociales se correlacionan con el síndrome de burnout en los profesionales que trabajan en el Centro de Salud.

Quispe A⁹, en el año 2021 en Ecuador presentó su investigación tipo descriptivo, diseño cuantitativo, transversal, con el objetivo de detectar **LA PRESENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19**. Administrándose a una población de 170 estudiantes teniendo como resultados la prevalencia del Burnout leve en la dimensión emocional. Concluyendo que en el análisis de asociación del síndrome con las variables sociodemográficas y académicas no se apreció una relación significativa.

Calle H¹⁰. en el año 2020 en Bolivia presentó su investigación con enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal, el universo fue de 20 personas entre profesionales y auxiliares de enfermería, con el objetivo de determinar **EL NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT**. Resultados: 20% de los trabajadores contrajeron COVID 19, con una recuperación

difícil, 95% vive con temor de contraer el virus, con relación a Burnout frente al agotamiento emocional el personal lo presenta en 60%, en despersonalización un 75% alto, en realización personal 25% un nivel alto. Conclusiones: existe una relación entre las variables de estudio por lo cual se puede buscar dar solución al problema identificado.

Grisales, et al¹¹ en el año 2016 en Colombia presentó su estudio fue de corte transversal, con el objetivo de determinar **LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON LA VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA**, realizando un estudio con 174 enfermeras comprobándose que el 20% presentan síndrome de Burnout y 53% está a punto de presentarlo, 9% presentó tendencia al cansancio emocional, despersonalización 5%, realización personal 8%. Conclusiones: El personal de enfermería presenta una prevalencia de Síndrome de Burnout.

Antecedentes Nacionales:

Neciosup G¹², en el año 2020 en Trujillo presentó su investigación con un estudio no experimental, descriptiva correlacional, con el objetivo de determinar la relación entre **SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN UNA CLÍNICA DE ESPECIALIDADES EN LA CIUDAD DE TRUJILLO EN TIEMPOS DEL COVID-19**. Resultado: Los trabajadores presentan un nivel medio según el agotamiento emocional en 66%, despersonalización medio en 62%, en lo que corresponde a la realización personal medio en un 62%. Con respecto a la Satisfacción Laboral en personal se encuentra satisfecho en 46%. Conclusiones: La relación entre las variables es significativa en la clínica de especialidades de la ciudad de Trujillo.

Vega C¹³, en el año 2020 en Callao presentó su investigación con el objetivo de con enfoque cuantitativo, nivel relacional y diseño no

experimental, con el objetivo de establecer la **RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**. Resultados: obteniendo como resultado que el 50% de las enfermeras presenta un nivel medio, 26% un nivel alto mientras que en las dimensiones agotamiento emocional 38% presenta un nivel alto y bajo en 38%, para la despersonalización 56% presentan un nivel alto, para la realización personal 56% un nivel bajo. Las enfermeras en 42% presenta un nivel de desempeño medio, 38% alto. **Conclusiones:** existe una relación directa entre ambas variables de estudio en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao en el año 2020.

Rodríguez S¹⁴, el año 2017 presentó su investigación con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y de corte transversal y diseño observacional, con el objetivo de determinar **EL NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA**. Resultados: 46% de los enfermeros presentan un nivel medio se Burnout, 27% presenta un nivel alto y bajo. Conclusiones: En el Hospital Lanfranco La Hoz en su gran mayoría padecen del Síndrome de Burnout, presentando un nivel alto de estrés.

Martínez G¹⁵, el año 2017 presentó su investigación cuantitativa, nivel aplicativo, método descriptivo de corte transversal, con el objetivo de determinar **EL NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ENFERMERAS DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UNA CLÍNICA EN LIMA**. Resultados: las enfermeras que laboran en esta área quirúrgica en 55% tienen un nivel medio de Burnout, 27% alto, 18% bajo. Para la dimensión agotamiento 60% presenta un nivel medio, 22% alto, 18% nivel bajo, en la despersonalización 77% presentan un nivel medio de Burnout, 14% alto, 9% bajo, para la dimensión realización personal 55% presenta un nivel medio, 27% alto y 18% bajo en el área de Centro quirúrgico. Conclusión: el nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería es de medio a

alto debido a las múltiples formas y horas de trabajo que cumple la enfermera en Centro Quirúrgico.

Toledo E¹⁶, en el año 2016 presentó su investigación con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con el objetivo de determinar **LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD DE UNA CLÍNICA**, cuyos resultados muestran que el 48.2% varones y 51% fueron mujeres. La edad promedio fue de 38.1 +/- 10.05 años. El 44.6% presentó agotamiento emocional alto, 76.7 despersonalización alta y 60.7 baja realización personal. Sus conclusiones fueron que la frecuencia del Síndrome de Burnout según los criterios definidos por Maslach fue de 39.2%. La dimensión más afectada fue la despersonalización, encontrándose que el 76.7 mostraron niveles altos.

De los artículos de investigación podemos apreciar que el Síndrome de Burnout tiene un nivel de medio a alto relacionado con los factores psicosociales como son la edad, estado civil, y carga laboral siendo la más afectada la dimensión de despersonalización evidenciado en la referencia de Toledo E. con el porcentaje más alto 76.7% debido a que el personal de Enfermería cumple muchas horas de trabajo, demandando más responsabilidad ocasionando un trato impersonal a los pacientes del COVID 19. El síndrome de burnout tiene más prevalencia en centros de salud q atienden de manera presencial a los pacientes, existiendo una relación entre las variables de estudio por lo cual se puede dar solución al problema.

II.b. Bases teóricas

Síndrome de Burnout

Conocido como desgaste profesional manifestado por el agotamiento mental, emocional físico que suelen presentar como resultado las diversas exigencias y responsabilidades en el ambiente laboral , aunque no es considerada una enfermedad es causante de muchas otras dificultades, las principales características son el agotamiento físico, la desmotivación , insatisfacción generalmente dentro del ambiente de trabajo , lo que se manifiesta con dolores de cabeza, náuseas, insomnio, lo cual puede superarse con apoyo de tipo psicológico con lo cual pueden sentirse los individuos afectados mejor.¹⁷

El Burnout es considerado un problema psicosocial que es causado por el manejo incorrecto que se le da al estrés crónico dentro del ambiente laboral, el personal de enfermería es un grupo susceptible a padecer este tipo de afección dado a que su trabajo exige de ellos una gran demanda, además de muchas veces contar con un ambiente desfavorable siendo el generador de desgaste de tipo emocional , agotamiento mental, físico y despersonalización asociándolo muchas veces a una baja autoestima.¹⁸

En Estados Unidos la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional determino que esta enfermedad afecta a los trabajadores que tienen relación con el público de manera directa, así como cuando exista discrepancias entre las expectativas laborales del trabajador y la relación con las diversas tareas que debe de realizar dentro del ambiente donde se encuentre sea descansado o tensionado lo que genera relaciones de tipo conflictivas en el medio de trabajo.¹⁹

Los factores estresantes, emocionales, interpersonales que se relacionan con el trabajo surgen como respuesta a agresiones del medio que sufre el individuo dentro del ambiente laboral.²⁰

Freunderberg siquiatra americano en los años 1970 presento el termino Burnout para ayudar a describir las consecuencias del estrés excesivo que presentan las personas sometidas a trabajos o profesiones con alta carga de responsabilidad sobre todo los encargados de cuidar a las personas como es el caso de las enfermeras y médicos, aunque se puede mencionar en la actualidad que puede afectar a otro tipo de trabajadores sin tener en cuenta su área o tipo de dedicación.²¹

El síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado" hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador.

Es un proceso en el que progresivamente el trabajador sufre una pérdida del interés por sus tareas y va desarrollando una reacción psicológica negativa hacia su ocupación laboral ²²

DIMENSIONES CONSIDERADAS EN LA INVESTIGACION

Agotamiento emocional:

La característica de esta dimensión está relacionada con la disminución de energía, sentimiento de desgaste físico y emocional, muchas veces asociado a la sensación de frustración y el fracaso. Donde se experimentan diversas situaciones que ponen en juego diversos estresores.²³

Este sentimiento de agotamiento genera que el individuo sienta la disminución de elementos afectivos relacionados con la capacidad de no poder dar nada a los demás, generando manifestaciones físicas, somáticas y psicológicas en los individuos.²⁴

Una persona que sufre de Burnout presenta como característica individual de ser empático ya que pierden la capacidad de atender y entender la situación de otras personas incrementando la falta de capacidad de afrontamiento de cada individuo que se originan según las emociones y sentimientos dentro del entorno donde se desarrolla apareciendo los sentimientos de impotencia, desesperanza y capacidad de desarrollarse de manera individual en su campo laboral.²⁵

Situaciones en el que los trabajadores presentan situaciones como ya no poder seguir laborando, así como agotados en relación a sus sentimientos. El sentimiento de agotamiento emocional se caracteriza por el desgaste físico, agotamiento, fatiga que se refleja con las situaciones que enfrenta el individuo dentro de su ambiente laboral.²⁶

Despersonalización:

Por otro lado, el trastorno de despersonalización-desrealización sucede cuando sientes en forma persistente o en repetidas oportunidades que te observas a ti mismo desde afuera de tu cuerpo, o sientes que las cosas que te rodean no son reales, o ambos. Las sensaciones de despersonalización y desrealización pueden resultar perturbadoras y es posible que sientas que estás en un sueño.²⁷

La despersonalización interfiere en el trabajo y otras conductas que se llevan a cabo en la vida cotidiana, siendo que el tratamiento está relacionado con la aplicación de terapia musical, la comunicación lo que genera el trato personal, orientado a la indiferencia, así como a generar conductas que ocasionen maltrato dentro del ambiente laboral, así como el poner en práctica la tolerancia.²⁸

Este tipo de afección se genera por sentimientos, actitudes y respuestas negativas que generan conductas frías, hacia los demás, pero a la vez se caracteriza por generar el distanciamiento entre lo colaboradores

apareciendo las conductas irritables, irónico, cínico, incluso hay momentos en las que se utilizan etiquetas despectivas para tratar de hacerlos culpables de sus sentimientos de frustración dentro del ambiente laboral.²⁸

Realización profesional

Es aquella que está vinculada con las aspiraciones de los individuos en su desarrollo profesional siendo afectada por el ausentismo laboral, la impuntualidad, así como tratando de evitar responsabilidades en el trabajo, evitar el contacto con sus pares, además de presentar incapacidad para poder soportar el ambiente laboral, tener la moral baja, además de disminuir la productividad dentro del ambiente de trabajo entre otros.²⁹

La realización personal depende de las circunstancias y de las capacidades de los trabajadores sobre todo de todas aquellas circunstancias que les ayuden a sentirse bien consigo mismo, cada persona es capaz de superar los problemas que enfrenta, así como lograra el potencial adecuado en la mayor cantidad de eventos que estén relacionados con sus experiencias.³⁰

La realización personal está relacionada con la comprensión, eficacia y positividad así como el hecho de mantener las relaciones interpersonales, por lo cual la falta, carencia de la realización personal se generan cuando las demandas superan a la capacidad de realizarlas de manera competente, suponiendo el hecho de tener respuestas negativas hacia las personas con las que se trabaja de manera diaria, generando evitación, a los compañeros de trabajo incrementado por la ausencia de logros personales, la desilusión y el fracaso personal que se incrementa con el tiempo por la falta de colaboración y empeño dentro del área de trabajo.³⁰

CALIXTA ROY Y SU APOORTE EN EL MANEJO DEL SINDROME DE BURNOUT

La enfermera desempeña un rol importante en los equipos de salud, a nivel científico y organizativo en busca de planear las intervenciones en la comunidad. El modelo de Sor Callixta Roy se encamina a presentar un

sentido útil al modelo integrado direccionado a brindar una atención enfermera paciente lo que contribuye en el proceso del cuidado.

Callista Roy considera como elementos esenciales en el proceso del cuidado con la persona, ambiente, salud y sobre todo con la meta, teniendo en base premisas de tipo filosófica y científica que relacionan a los individuos con el entorno en el que se desarrollan.

La teorista menciona que las habilidades adaptativas y procura que el medio ambiente se transforma en el proceso de afrontamiento y adaptación del entorno donde se encuentre.

Para Sor Callixta Roy el ser humano es biopsicosocial que de manera permanente interactúa con el entorno cambiante del cual se recibe un estímulo en el proceso de adaptación con la única finalidad de conservar la salud³⁵.

Integrar la teoría de la enfermería en el proceso de la práctica se orientan a lograr todas aquellas metas, que promuevan de manera directa la mejora de la salud y la prevención de enfermedades en los individuos que conforman parte de la investigación buscando en todo momento la adaptación del individuo al entorno logrando de esta manera el equilibrio entre el mandato social y moral en el proceso del cuidado que brinda la enfermera³⁶.

II.c. Hipótesis

El presente trabajo no requiere de hipótesis por ser un trabajo descriptivo, univariable Para Coehlo “la hipótesis es una idea o un supuesto a partir del cual nos preguntamos el porqué de una cosa, bien sea un fenómeno, un hecho o un proceso”³⁷.

II.d. Variables

Síndrome de Burnout

II.e. Definición operacional de términos.

Síndrome de Burnout: Enfermedad mental caracterizada por la sobrecarga de trabajo dentro de las diversas unidades donde labora el profesional de enfermería.

Enfermera: Profesional capacitado para brindar cuidados a los pacientes en diversas áreas con el objetivo de mejorar su estado de salud.

Unidad Crítica: Área de hospitalización que tiene como característica principal el atender pacientes dependientes que requieren de soporte ventilatorio, asistencia hemodinámica donde el personal de enfermería debe de mantenerse preparado frente a diversas situaciones que deba de enfrentar en su turno diario.

Unidad Crítica COVID:

Área de hospitalización que esta preparada para recibir pacientes con mal patrón respiratorio llegando su saturación a 80% donde es inevitable la intubación orotraqueal, colocación de cvc , línea arterial además brindando tratamiento médico para mejorar su función hemodinámica

CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

III.a. Tipo de estudio

Asimismo, la investigación fue de enfoque cuantitativo, este enfoque considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas.³¹

El nivel de la investigación es el descriptivo simple; el investigador busca y recoge información en forma directa para tomar decisiones.³¹

Según el diseño de la investigación es no experimental, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.³¹

III.b. Área de estudio

El estudio se realizó en Lima; Hospital María Auxiliadora en el servicio de áreas críticas, que comprende : Uci NO COVID, Uci COVID de los módulos A, B y C, Observación 1, observación 2, observación 3 ,Tópico de medicina COVID , UCE y Trauma shock esta se encuentra ubicada en la Av. Miguel Iglesias 968 del distrito de San Juan de Miraflores el cual pertenece al Nivel III de atención que brindara atención directa a la población que pertenece a la zona sur como son : Villa María del Triunfo, San Gabriel, Nueva Esperanza, Villa Salvador y demás distritos que se encuentran a su alrededor finalmente en la delimitación temporal el estudio se plantea en el año 2021.

III.c. Población y Muestra

Según Tamayo³³ son individuos que están relacionados con los fenómenos de estudio y que cumple con ciertas características que permite establecer patrones en el comportamiento de las variables. Por lo cual esta

investigación estará conformada por 45 profesionales de enfermería de las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora Julio, 2021.

Muestra

Esta es considerada una fracción representativa de la totalidad de los participantes. El cual cumple con características similares que permitieron obtener resultados similares a la aplicación de toda el área donde se realizó el estudio de investigación. El muestreo es la manera o la forma en la que se obtiene la muestra, es decir una serie de componentes que permiten la obtención de una fracción de la población, son criterios que permite escoger un subconjunto.³³ el presente estudio utilizo el muestreo no probabilístico a conveniencia teniendo en cuenta al total de las enfermeras que laboran en el área en número de 45.

Criterios de inclusión

Enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos.

Enfermeras con especialidad en unidades críticas.

Enfermeras que vengan laborando un año como mínimo en la unidad crítica.

Enfermeras que firmen el consentimiento firmado.

Criterios de exclusión

Enfermeras sin especialidad en áreas críticas

Enfermeras con menos de un año en la unidad.

Enfermeras rotantes en la unidad.

III.d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio para la recolección de datos se utilizó la encuesta, la cual es una técnica muy utilizada en el ámbito de los estudios sociales por su fácil

obtención de datos además de su ordenada estructura que permite el estudio de grandes poblaciones.³² Para la variable Síndrome de Burnout se utilizará el conocido cuestionario de Maslach Burnout Inventory la autora es Christina Maslach (psicóloga) una de las mayores expertas e investigadoras del Síndrome de Burnout, dicho instrumento presenta una escala de Likert y preguntas cerradas. Obteniéndose según estadísticos descriptivos una confiabilidad de 0.70 para los 22 ítems de evaluación y dimensiones de estudio.

Consta de 3 dimensiones:

Agotamiento emocional. - Contiene 9 preguntas, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Despersonalización. - Está formada por 5 ítems valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos.

Realización Personal. - Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La puntuación máxima es de 48 puntos.

III.e. Diseño de recolección de datos

Para poder realizar el estudio de investigación se solicitaron los permisos correspondientes a las personas indicadas, presentando documentos que faciliten el acceso a las instalaciones.

Así mismo el proyecto para su aplicación debe ser revisado y autorizado por el comité de ética de la Universidad Privada San Juan Bautista, quienes nos brindarán la autorización para seguir con la ejecución del trabajo por lo cual se debe respetar en todo momento las normas éticas que se aplican en la investigación.

Se realizó el trámite administrativo correspondiente mediante un oficio dirigido al director del Hospital Nacional María Auxiliadora, para solicitar el permiso para la ejecución del instrumento, Luego se llevaron a cabo las coordinaciones pertinentes, a fin de establecer el cronograma de recolección de datos, considerando una duración promedio de 25 minutos por profesional de enfermería.

Se brindó el consentimiento informado al personal de enfermería y se respetó su decisión de participar o no en la investigación los datos solo fueron utilizados para la investigación y no se divulgará ningún nombre ya que toda participación será anónima para su libre opinión. como en toda investigación de índole social no se busca perjudicar a la institución o a la muestra elegida ya que se respeta la privacidad de los datos, así como buscar crear conocimiento a partir de otro observado y relacionado con la realidad.

En todo momento se tendrá en cuenta la beneficencia este principio lo que se busca es aportar o beneficiar en la muestra elegida donde la problemática se desarrolló, así como a realidades similares que tomen como modelo dicha investigación.

La presente investigación es necesaria basado en el hecho de saber reconocer los diversos comportamientos de los profesionales de enfermería en las unidades críticas, así como aquellas situaciones que lo exponen a sentirse agotados, deprimidos en el ambiente laboral, por la gran responsabilidad en el proceso del cuidar.

III.f. Procesamiento y análisis de datos

Una vez finalizado la aplicación del instrumento se elaboró minuciosamente una base de datos en el programa de SPSS.21.0, luego se confeccionaron las tablas y figuras correspondientes en los programas Microsoft Office Word 2013. Se realizó el análisis estadístico a través de las frecuencias y porcentajes en tablas, utilizando además las figuras de barras, elementos que ayudan a ver descripciones y posible relación entre la variable de estudio el cual será de uso exclusivo del investigador principal.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y RESULTADOS

IV.a. Resultados

TABLA 1

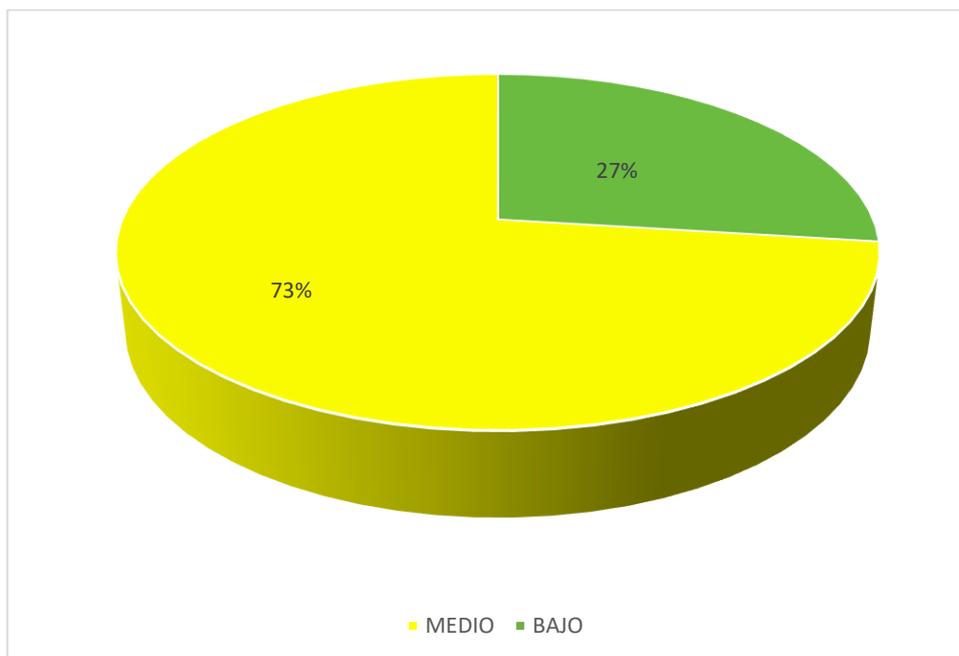
**DATOS GENERALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE
LAS ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL NACIONAL MARÍA
AUXILIADORA JULIO 2021**

DATOS GENERALES			
	Categorías	n:45	%
SEXO	F	38	84%
	M	7	16%
EDAD	31 a 34	12	27%
	35 a 40	23	51%
	40 a mas	10	22%
ESTADO CIVIL	Soltero	18	40%
	Casado	12	27%
	Conviviente	13	29%
	Divorciado	2	4%
GRADO ACADÉMICO	Licenciado	15	33%
	Especialista	28	63%
	Maestría	2	4%

Las enfermeras laboran en la unidad de áreas críticas en un 84% (38) son de sexo femenino, 51% (23) tienen entre 35 a 40 años, 40%(18) son solteros, 63%(28) son especialistas en unidad de cuidados intensivos.

GRÁFICO 1

NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, EN TIEMPOS DE COVID 19 ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL NACIONAL MARÍA AUXILIADORA JULIO 2021



El 73% de los enfermeros participantes presentan un nivel de Síndrome de Burnout medio en 73% (33), el 27% (12) bajo.

Las enfermeras que laboran en el área de cuidados críticos del Hospital María Auxiliadora presentan un nivel medio de Burnout representado por un 73% (33) y el 27% (12) bajo

En el segundo grafico evidenciamos que el nivel del síndrome de Burnout en profesionales de enfermería, en tiempos de Covid 19 en las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora según dimensión

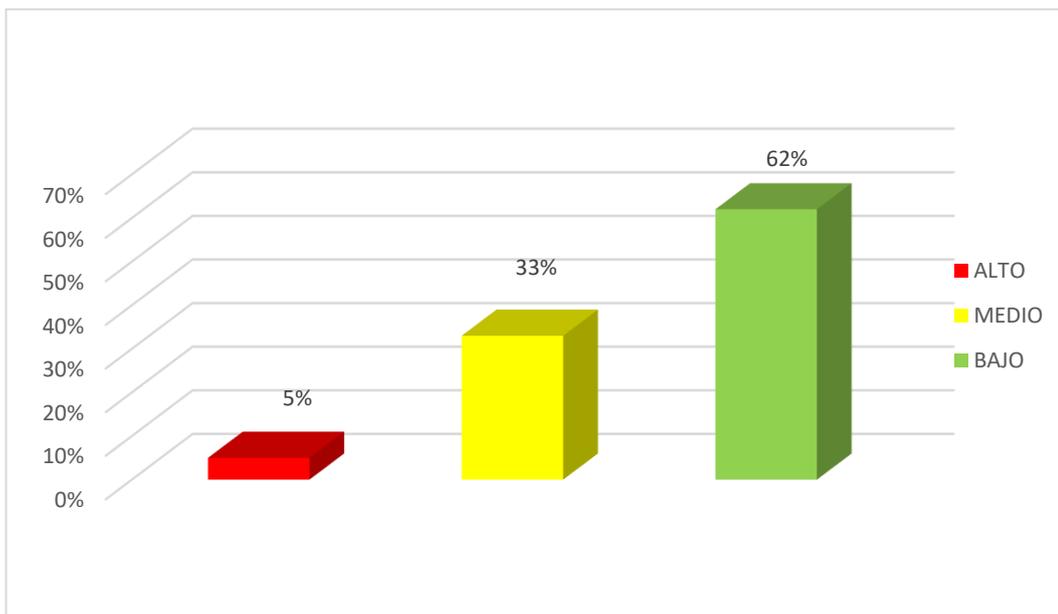
agotamiento emocional Julio 2021, las enfermeras que laboran en dicha área presentan en 62% (28) un nivel bajo del Síndrome de Burnout, 33% (15) medio, 5% (2) alto.

A continuación el tercer gráfico de barras nos muestra el nivel del síndrome de burnout en profesionales de enfermería, en tiempos de Covid 19 en las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora según dimensión despersonalización Julio 2021 según la estadística que el 38% (17) del personal de enfermería presentan un nivel bajo del síndrome de burnout 33% (15) alto, 29% (13) medio.

Y por último podemos apreciar el nivel del síndrome de burnout en profesionales de enfermería, en tiempos de Covid 19 en las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora según dimensión Realización personal julio 2021, concluyendo que el 62% (28) del personal de enfermería presentan un nivel medio de síndrome de burnout, 27% (12) bajo, 11% (5) alto.

GRÁFICO 2

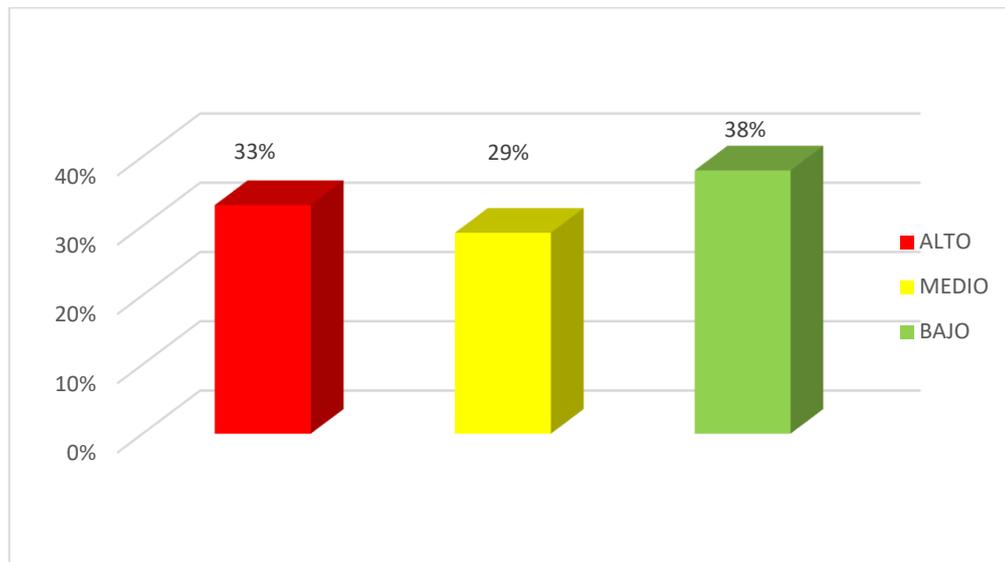
NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, EN TIEMPOS DE COVID 19 ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL NACIONAL MARÍA AUXILIADORA SEGÚN DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL JULIO 2021



Las enfermeras que laboran en la unidad de áreas críticas presentan en 62% (28) un nivel bajo de síndrome de burnout, 33% (15) medio, 5(2) % alto.

GRÁFICO 3

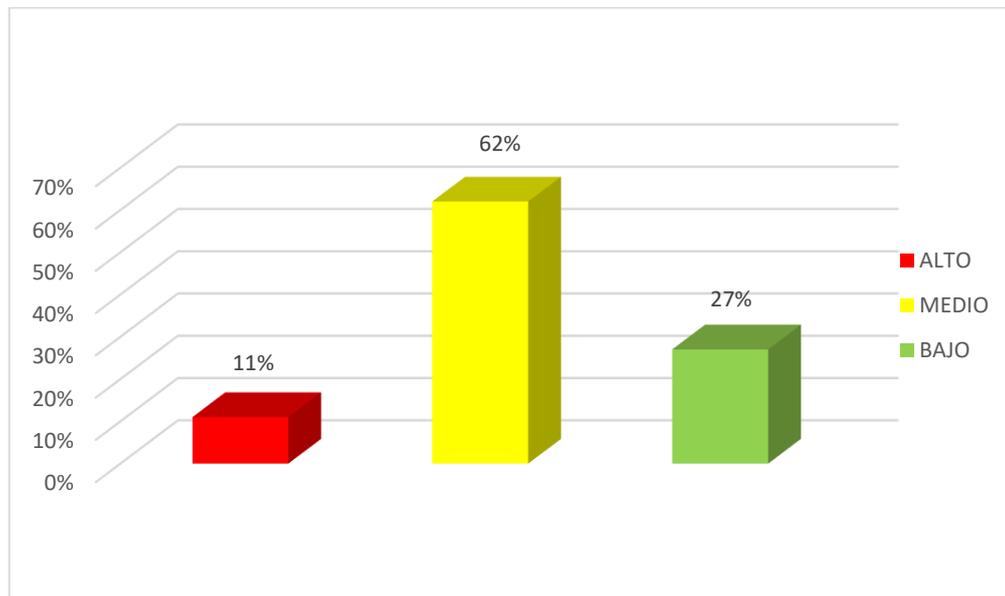
NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, EN TIEMPOS DE COVID 19 ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL NACIONAL MARÍA AUXILIADORA SEGÚN DIMENSION DESPERSONALIZACIÓN JULIO 2021



El 38% (17) de las enfermeras presentan un nivel bajo de síndrome de burnout, 33% (15) alto, 29% (13) medio según dimensión despersonalización.

GRÁFICO 4

NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, EN TIEMPOS DE COVID 19 ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL NACIONAL MARÍA AUXILIADORA SEGÚN DIMENSION REALIZACIÓN PERSONAL JULIO 2021



El 62% (28) de las enfermeras presentan un nivel medio de síndrome de Burnout, 27% (12) bajo, 11% (5) alto.

IV.b. Discusión

El trabajo en las unidades críticas se convirtió en demandante frente al inicio de la pandemia por el SARS COV 2 encontrándose expuesta a una sobre demanda laboral en el cuidado de los pacientes que ingresan sedados, en ventilación mecánica, lo cual requiere de la monitorización constante por parte de las enfermeras en las unidades críticas, por lo cual

es de suma importancia el investigar el nivel de Síndrome de Burnout a los que están expuestos durante su jornada laboral.

Las enfermeras laboran en la unidad de áreas críticas en un 84% son de sexo femenino, 51% tienen entre 35 a 40 años, 40% son solteros, 63% son especialistas en unidad de cuidados intensivos. Para Cisneros⁸ los datos sociodemográficos de los participantes en la investigación se relacionan como factores que influyen en la presencia del síndrome de burnout, siendo que los participantes de acuerdo con su situación laboral, sus capacidades, habilidades, así como el hecho de tener compromisos y carga familiar influyen en la presencia de este síndrome en los profesionales de la salud.

En su mayoría la profesión de Enfermería está constituida por mujeres teniendo en cuenta que a través de los tiempos fue la figura femenina que imperaba, más en la actualidad el valor agregado de la figura masculina esta dando mucho que hablar en la profesión de enfermería destacando por sus habilidades, conocimiento y manejo humanizado de los pacientes en los diferentes entornos hospitalarios.

El 73% de los enfermeros participantes presentan un nivel de Síndrome de Burnout medio en 73%, el 27% bajo. Comparable con el estudio de Grisales quien presenta en sus resultados comprobándose que el 20% presentan síndrome de Burnout y 53% está a punto de presentarlo. Asemejándose con el estudio de Vega¹³ quien presenta como resultado que el 50% de las enfermeras presenta un nivel medio, 26% un nivel alto. Para Rodriguez¹⁴ el 46% de los enfermeros presentan un nivel medio de Burnout, 27% presenta un nivel alto y bajo. Martinez¹⁵ quien realizó un estudio en el área quirúrgica presento que las enfermeras en 55% tienen un nivel medio de esta patología, 27% alto, 18% bajo.

El burnout durante este proceso de pandemia se ha hecho presente en muchos de los trabajadores de salud especialmente el personal de Enfermería quien pone en practica diversas estrategias para el mantenimiento de su salud mental y emocional, aunque se vea influenciada

adicionalmente por diversos factores como los múltiples trabajos, carga familiar, inclusive el temor a contagiarse.

En la dimensión agotamiento emocional, las enfermeras que laboran en la unidad de áreas críticas presentan en 62% un nivel bajo de síndrome de burnout, 33% medio, 5 % alto. Asemejándose al estudio de Calle¹⁰ quien frente al agotamiento emocional el personal lo presenta en 60%alto. Así también Grisales¹¹ en Colombia presenta que las enfermeras en un 9% presento tendencia al cansancio emocional. Así también en Trujillo Neciosup¹² presenta que los trabajadores presentan un nivel medio según el agotamiento emocional en 66%. Lo cual se ve influenciado generalmente por el entorno laboral donde el hecho de brindar cuidados en ambientes llenos de ansiedad y tristeza pueden afectar al enfermero y ser generador de agotamiento.

Así mismo Vega¹⁵ en su estudio de investigación presenta en las dimensiones agotamiento emocional 38% presenta un nivel alto y bajo en 38%, Martínez¹⁷ presenta a la vez que el 60% presenta un nivel medio, 22% alto, 18% nivel bajo en el grupo de enfermeras que laboran en el área quirúrgica. El agotamiento emocional está relacionado con la capacidad individual cuya característica deja de ser empático ya que pierden la capacidad de atender y entender la situación de otras personas²⁵.La empatía esta presente en los enfermeros durante el proceso de cuidado utilizando palabras amables, brindando seguridad, realizando el cuidado directo, en el contexto actual los equipos de protección personal separan al personal de enfermería de los pacientes pero no se pierde la calidad al brindar dichos cuidados.

En la dimensión despersonalización el 38% de las enfermeras presentan un nivel bajo de síndrome de burnout, 33% alto, 29% medio. Para Calle¹⁰ el 75% de los participantes tiene un nivel alto de Burnout. Así mismo Grisales¹¹ presenta en su investigación que las enfermeras en despersonalización un 5% presenta niveles de burnout. Para Neciosup¹² el 62% presenta un nivel medio en esta dimensión. La despersonalización

esta orientada a la falta de realización personal más aun en el contexto de la COVID 19 y su impacto negativo en el proceso del cuidado teniendo en cuenta que las enfermeras de laboran en el área critica se encuentran involucradas en atención de los pacientes que muchas veces se ve sucumbir frente a la enfermedad.

Así también Vega¹⁵ en su investigación demuestra en relación con la dimensión despersonalización que los trabajadores en 56% presentan un nivel alto. De la misma forma Martínez¹⁵ presenta en la dimensión despersonalización que el 77% presentan un nivel medio de Burnout, 14% alto, 9% bajo, en el grupo de enfermeras quirúrgicas. Por otro lado Toledo¹⁶ llega a la conclusión que esta dimensión es la más afectada en 76% de las enfermeras intervenidas. Este tipo de afección se genera por sentimientos, actitudes y respuestas negativas que generan conductas frías, hacia los demás, pero a la vez se caracteriza por generar el distanciamiento entre los colaboradores apareciendo las conductas irritables en los trabajadores en contacto con los pacientes.

En la dimensión realización personal el 62%de las enfermeras presentan un nivel medio de síndrome de Burnout, 27% bajo, 11% alto. De la misma manera Calle¹⁰ en su investigación nos muestra que en realización personal 25% un nivel alto de síndrome de burnout. Así mismo Grisales¹¹ en su estudio presento que en realización personal un 8% de las enfermeras presentan niveles de síndrome de burnout. Comparable también con el estudio de Neciosup¹² donde un 62% presenta un nivel medio de tendencia al síndrome de burnout. Mientras que Vega¹³ en su investigación presenta que las enfermeras en 56% tienen un nivel bajo de burnout. Así mismo Martínez¹⁷ 55% presenta un nivel medio, 27% alto y 18% bajo en el área de Centro quirúrgico. Lo que se encuentra relacionado con las aspiraciones individuales de los profesionales de Enfermería orientados de manera individual y familiar, lo cual se ha visto mejorado en el contexto de la pandemia por el incremento de las remuneraciones y la posibilidad de laborar en múltiples lugares y de diversas formas generando un incremento en las mejoras dentro de sus hogares, orientado a la vez hacia las

aspiraciones de los individuos en su desarrollo profesional, cuando esta presente la baja realización se genera el ausentismo laboral, la impuntualidad, así como tratando de evitar responsabilidades en el trabajo, evitar el contacto con sus pares, además de presentar incapacidad para poder soportar el ambiente laboral, tener la moral baja²⁹.

Las enfermeras son un personal encargado fundamentalmente del cuidado del paciente teniendo en cuenta las múltiples afecciones que este pueda tener frente a la pandemia de la COVID 19 han tenido que enfrentar múltiples situaciones en las cuales su fuerza de voluntad, el amor a la profesión y el cuidado de la persona lo han expuesto a múltiples cargas entre ellas las de contraer el Burnout dentro de sus ambientes de trabajo, siendo que este elevado nivel de estrés ocasiona daños en la parte física y psicológica de los enfermeros encargados de un cuidado tan esmerado en una situación crítica con un solo fin el cuidado y recuperación de los individuos en las unidades críticas de cuidados intensivos.

La teorista Sor Callista Roy menciona que la habilidades adaptativas se dan en las personas y su entorno procurando que el medio ambiente se transforme en el proceso de afrontamiento y adaptación del entorno donde se encuentre ayudando a priorizar a la atención y los retos de la enfermera para ayudar al paciente a sobrevivir a la transformación ,cuando necesitamos la atención por parte del personal de enfermería para la población que se encontraba enferma por el COVID 19,muchos profesionales salieron al interior del país para prestar atención asistencial arriesgando su propia integridad ello fue posible por el cuidado humanizado y la adaptación del entorno a pesar que el incremento de casos era mayor que el personal de enfermería.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. Conclusiones

Las enfermeras que laboran en el área de cuidados críticos del Hospital María Auxiliadora presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout.

En el segundo gráfico evidenciamos que el nivel del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería, en tiempos de COVID 19 en las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora según dimensión agotamiento emocional Julio 2021, las enfermeras que laboran en dicha área presentan un nivel bajo del Síndrome de Burnout.

A continuación, el tercer gráfico de barras nos muestra el nivel del Síndrome de burnout en profesionales de enfermería, en tiempos de COVID 19 en las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora según dimensión despersonalización Julio 2021 según la estadística el personal de enfermería presenta un nivel bajo del Síndrome de Burnout.

Y por último podemos apreciar el nivel del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería, en tiempos de COVID 19 en las áreas críticas del Hospital Nacional María Auxiliadora según dimensión Realización personal julio 2021, presenta un nivel medio de Síndrome de Burnout.

V.b. Recomendaciones

A la jefatura de enfermería en busca de que fortalezca técnicas que protejan la salud mental, física realizando programas de apoyo psicológico, brindando comunicación asertiva a sus colaboradores, equilibrando a los grupos de rotación, respetando el horario laboral, talleres para la correcta movilización de pactes. en las áreas críticas generando de esta manera el mantenimiento del personal de enfermería en sus áreas de trabajo sin generar el agotamiento por la carga laboral en su jornada diaria.

A las Supervisoras, coordinadoras generando el reconocimiento precoz de las alteraciones propias de Burnout en el personal de enfermería de tal manera que se generen estrategias dirigidas a mantener la actividad dinámica grupal en sus áreas de trabajo como realizar reuniones de grupos pequeños para que los integrantes interactúen mejorando la comunicación y el trabajo en equipo evitando el abandono y la deserción en dichas áreas laborales por parte de los profesionales de la salud.

La salud mental se constituye en uno de los pilares para evitar el estrés y por lo tanto la cronicidad de esta enfermedad que podría convertirse en burnout y desequilibrar la salud de los trabajadores de enfermería, por lo cual es fundamental el uso de distractores en la vida diaria: Brindarse tiempo personal, darse tiempo para platicar con amistades, practicar técnicas de relajación, llevar una vida saludable, dieta saludable, mantenerse físicamente activo realizando ejercicios, terapia musical, trazar límites personales, saber delegar funciones a los enfermeros que no están expuestos a este tipo de situación estresante en su ambiente laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de La Salud.OMS incluye el 'burnout' o 'síndrome del trabajador quemado' en su lista de enfermedades [Internet] [citado 15 de Diciembre 2020]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>
2. Rendón M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Rev. *Enfermería Global*. [Internet] 2020[acceso 15 de Diciembre 2020] 19(3) 479-506 Disponible de: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221>
3. Tabares Y, Martínez V.y Matabanchoy S. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. Univ. Salud 22(3): 265-279. 2020 [Internet] [citado 15 de Diciembre 2020]. Disponible de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000300265
4. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinueza M. Burnout syndrome among Ecuadorian medical doctors and nurses during COVID-19pandemic. 2020 [Internet] [citado 15 de Diciembre 2020]. Disponible de: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
5. Benites F. Nivel de síndrome de burnout en enfermeras, técnicas y auxiliares de enfermería del hospital las palmas de la Fuerza Aérea Del Perú, Lima 2017. [Tesis de titulación] [citado 15 de Diciembre 2020]. Disponible de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1570>

6. Gómez J. Síndrome de Burnout en Licenciados en Enfermería que Laboran en la Micro Red Anta, Cusco – 2018. Cusco. [Tesis de titulación] [citado 15 de Diciembre 2020]. Disponible de: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2947/1/Johan_Tesis_bachiller_2019.pdf
7. Cisneros R. Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en los Profesionales de un Centro de Salud Pública en la Ciudad de Quito en tiempos de COVID-19. [Tesis de titulación] Ecuador: Universidad Central del Ecuador; 2021 [citado 15 de Diciembre 2020]. Disponible de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23006/1/UCE-FCP-CISNESROS%20RAMIRO.pdf>
8. Quispe A. Síndrome de burnout en estudiantes de la carrera de enfermería de la Universidad Técnica de Ambato durante la Pandemia de Covid-19. [Tesis de maestría] Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2021 [citado 15 de Diciembre 2020]. Disponible de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32537/1/Quispe%20Cocha%20Ana%20Carolina.pdf>
9. Calle H. Nivel del síndrome de Burnout durante la pandemia covid-19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Municipal Boliviano Holandés, El Alto, Gestión 2020. [Tesis de maestría] Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2020 [citado 15 de Diciembre 2020]. Disponible de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM-1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Grisales H, Muñoz Y, Osorio D, Robles E. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia 2014 Rev. Enferm. glob. 15(41): 244-257. 2016 [Internet] [citado 20 de Enero 2021]. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000100013

11. 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. 2015. [Tesis de especialidad] [citado 17 de Enero 2021]. Disponible de: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/671784>
12. Balseiro L, Torres M, Ayala T. El Síndrome Burnout en el personal de Enfermería que labora en las áreas críticas y no críticas de un hospital público y de un privado, en México, D.F. Enfermería Universitaria 4(2). [Internet] [citado 18 de Enero 2021]. Disponible de: <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741822003.pdf>.
13. Merida M. Síndrome de Burnout en enfermeras” estudio realizado con Auxiliares de Enfermería del Hospital Nacional de Mazatenango, Suchitepéquez [Tesis de titulación] [citado 20 de Enero 2021]. Disponible de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/22/Merida-Maria.pdf> .
14. Neciosup G. Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos del COVID-19. [Tesis de maestra en gestión de los servicios de la salud] Trujillo:

Universidad Cesar Vallejo; 2020 [citado 15 de Diciembre 2020].
Disponible de:
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51309/Ne
ciosup_SGL%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51309/Ne
ciosup_SGL%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

15. Vega C. Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – Covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. [Tesis de titulación] Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020 [citado 15 de Diciembre 2020].
Disponible de:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/861/1/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf>

16. Rodríguez S. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de maestría] [citado 15 de Diciembre 2020].
Disponible de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3767?locale-attribute=en>

17. Martínez G. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2017 [Tesis de especialidad] [citado 15 de Enero 2021]. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7059>

18. Maticorena J, Beas R, Anduaga A, Mayta P. Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD. Rev Peru Med Exp Salud Publica 33 (2) Apr-Jun 2016 [Internet] [citado 15 de

Diciembre 2020]. Disponible de:
<https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2016.v33n2/241-247/es/>

19. Toledo E. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de la clínica Maison de Santé de Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2017 [Tesis de titulación] [citado 15 de Enero 2021]. Disponible de: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4649>

20. Orós D. Nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos, del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren 2015. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2016 [Tesis de especialidad] [citado 15 de Enero 2021]. Disponible de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1114431>

21. ADA (2020) Síndrome de burnout o de desgaste profesional. Ada Health GmbH. [Internet] 2020 [citado 21 de Enero 2021]. Disponible de: <https://ada.com/es/conditions/burnout/>

22. Lozano A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. Rev Neuropsiquiatr [Internet] 2021 [citado 21 de Enero 2021]. 84(1): 1-2. Disponible de: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/download/3930/4477>

23. OSHWIKY Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. E.E.U.U. [Internet] 2016 [citado 21 de Enero 2021]. Disponible en:

https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout

24. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial* / No. 160.. [Internet] 2015 [citado 22 de Enero 2021]. Disponible de: https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
25. RPP Noticias ¿Qué es el síndrome del burnout?”. Mediakit Grupo RPP. Perú. [Internet] 2017 [citado 22 de Enero 2021] Disponible de: <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/que-es-el-sindrome-del-burnout-noticia-1067459>
26. OSHA. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. E.E.U.U. 2016 [Internet] [citado 22 de Enero 2021]. Disponible de: https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout
27. Barreto D, Salazar H. Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Univ. Salud*. [Internet] 2021 [citado 22 de Enero 2021]. 23(1):30-39. Disponible de: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4644/6929>
28. Sáenz R. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017. Perú. 2018. [Tesis de Maestría] [citado 22 de Enero 2021]. Disponible de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14190/S%C3%A1enz_NRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 22 de Enero 2021]. Disponible de: http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
30. Acosta C, Mullings R. y Torralbas A. Síndrome burnout. Un acercamiento al tema. Interpsiquis, 1-20. 2014. [Internet] [citado 23 de Enero 2021]
31. Mayo Clinic. Trastorno de despersonalización-desrealización. Mayo Foundation for Medical Education and Research (MFMER). 2018. [Internet] [citado 24 de Enero 2021]. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911#:~:text=El%20trastorno%20de%20despersonalizaci%C3%B3n%20desrealizaci%C3%B3n,no%20son%20reales%2C%20o%20ambos.>
32. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. [Tesis de titulación] [citado 23 de Enero 2021]. Disponible de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
33. LUCID. La realización personal [Internet] 2018 [citado 25 de Enero 2021]. Disponible de: <http://articulos.corentt.com/la-realizacion-personal/>.

34. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. [Internet] 2015 [citado 25 de Enero 2021]. Disponible en: http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
35. Brito B, et.al. Application of the Nursing Care Process in Nursing staff with Burnout Syndrome [Internet] 2012 [Acceso 12 de junio del 2021] Disponible en: <https://promociondeeventos.sld.cu/enfermeriahabana2021/files/2021/06/Ibrahim-Brito-Verdecia.pdf>
36. Coehlo F, La Hipótesis [Internet] [Acceso 29 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.significados.com/hipotes>

BIBLIOGRAFIA

37.Hernandez Sampieri,R., &Fernandez Collao,C. (2014).Libro Metodologia de la investigacion SAMPIERI.: McGraw Hill education.

<https://www.uca.ac.cr> > 2017/10 > InvestigacionPDF

38.Balseiro L. El Síndrome de Burnout. Como factor de riesgo laboral en el personal de enfermeria. :Ed. Trillas. España 2010

39.Gil P.El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout).Una enfermedad laboral en la Sociedad del Bienestar.:Ed.Piramide.España 2005

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SÍNDROME DE BURNOUT	<p>El síndrome de Burnout, también llamado como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es una entidad que se produce como respuesta a presiones prolongadas que un individuo sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo.</p>	<p>Enfermedad mental caracterizada por la sobrecarga de trabajo dentro de las diversas unidades donde labora el profesional de enfermería.</p>	<p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>Vacío emocional. Fatiga diaria. Rutina Desgaste Frustración Trato directo Limites emocionales</p> <p>Objetos impersonales Endurecimiento emocional Desinterés Paranoia de culpa</p> <p>Empatía Eficacia Optimismo Ambiente laboral Metas personales</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>

Nº	CANSANCIO EMOCIONAL	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
4	Siento que trabajar todo el día me cansa					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
6	Me siento frustrado en mi trabajo					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
	DESPERSONALIZACIÓN					
10	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.					
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.					

12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.					
14	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.					
REALIZACION PERSONAL						
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.					
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.					
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.					
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.					
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					

Gracias

ANEXO 3

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	45	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	45	100,0

a: Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,70	22

ANEXO N°4

ESCALA DE VALORACION DE INSTRUMENTO

El Maslach Burnout Inventory (MBI) mide los tres aspectos del Síndrome de Burnout

1.- Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1,2,3,6,8,13,14,16,20). Puntuación máxima 54. Índicios de Burnout más de 26 pts.

2.- Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Está formado por 5 ítems (5,10,11,15,22). Puntuación máxima 30. Índicios de Burnout más de 9 pts.

3.- Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21) Puntuación máxima 48. Índicios de Burnout menos de 34 pts.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Casi nunca.

2 = A veces.

3 = Casi siempre.

4 = Siempre.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0-18	19-26	27-54
DESPERSONALIZACIÓN	0-5	6-9	10-30
REALIZACIÓN PERSONAL	0-33	34-39	40-56

ANEXO N° 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenos días estimado participante de antemano le agradezco su atención soy la bachiller Virginia Justo Silva vengo realizando la elaboración de un proyecto de investigación titulado Nivel de Burnout en el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital María Auxiliadora para lo cual le explicare el propósito de la investigación de manera verbal, los beneficios, riesgos y el respeto de la confidencialidad durante el procedimiento.

Propósito de la investigación:

La investigación busca identificar las señales de Burnout en los enfermeros que laboran en las Unidades Criticas del Hospital María Auxiliadora.

Riesgos:

El instrumento de investigación que se administrara está debidamente validado de manera internacional y nacional, por lo cual su aplicación no constituye ningún tipo de riesgo ya que no afectara de ninguna manera a su persona. Cualquier tipo de consulta sea tan amable de realizarlo a la encargada de administrar el instrumento. La bachiller Virginia Justo Silva que en todo momento estará dispuesta a brindarle una respuesta frente a cualquier duda.

Beneficios:

El estudio no representa ningún tipo de beneficio económico para los participantes, la información que se brinde será utilizada solo para analizar la realidad estudiada.

Confidencialidad:

En todo momento se respetará el anonimato y confidencialidad de la persona, la investigadora trabajará los datos en forma de códigos de identificación lo cual le ayudará en la elaboración de su base de datos, en busca de mantener un orden para el posterior análisis estadístico.

Por lo tanto, yo _____ -
manifiesto haber recibido la información sobre el estudio y firmo el presente documento en señal de aceptación y voluntariedad.

FIRMA

Datos de contacto:

Nombre del investigador : Virginia Justo Silva

Celular : 997260261

Correo electrónico : pilarjustosilva@hotmail.com

Comité de Ética Institucional de Investigación:

**Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500
anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe**

