

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**



**“SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN EL HOSPITAL SANTA
ROSA DE PUERTO MALDONADO, 2016”**

**TESIS PRESENTADO POR:
BACHILLER JURADO AQUINO
V. Vanesa**

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

**ASESORA: Mg. HUANCA
ARTEAGA Claudia Elvira**

PUERTO MALDONADO, 2016

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA**



**“SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN EL HOSPITAL SANTA
ROSA DE PUERTO MALDONADO, 2016”**

**TESIS PRESENTADO POR:
BACHILLER JURADO AQUINO
V. Vanesa**

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

**ASESORA: Mg. HUANCA
ARTEAGA Claudia Elvira**

PUERTO MALDONADO, 2016.

DEDICATORIA:

A Dios por haberme
permitido lograr mis objetivos.

A mis padres por su apoyo
incondicional, por sus consejos,
sus valores y por la motivación
constante que me ha permitido
ser una persona de bien

A mis hermanos por todo
su cariño y apoyo constante.

AGRADECIMIENTO

A dios y a la virgen, por ser mi guía y soporte durante toda mi vida

A mi familia por la confianza y el apoyo que me brindaron

A la Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios por darme la oportunidad y abrirme las puertas a un nuevo espacio de conocimientos y aprendizajes para mi crecimiento personal y profesional.

A los docentes de la escuela Académica Profesional de Enfermería por las enseñanzas brindadas a lo largo de mi vida universitaria

Al personal de enfermería del Hospital Santa Rosa de Madre de Dios por colaborar para la realización del presente estudio.

A la Mg. Claudia Huanca Arteaga, por la asesoría necesaria para el término de este proyecto.

PRESENTACIÓN

Dr.

Fredy Dueñas Linares

Decano de la Facultad de Educacion

Señores docentes miembros del Jurado.

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios, pongo en vuestra consideración la tesis intitulada “SINDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA QUE TRABAJA EN EL HOSPITAL SANTA ROSA PUERTO MALDONADO 2016”; con la finalidad de optar al Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

La Autora

RESUMEN

El estudio “síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado 2016” tuvo el objetivo de determinar el nivel del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería. Fue un estudio descriptivo de corte transversal, la población estuvo constituida por 70 enfermeras, la técnica fue la encuesta y el instrumento Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI).

Respecto a las tres dimensiones del Síndrome de Burnout, se encontró que en agotamiento emocional: el 52% tiene agotamiento emocional alto, el 27% agotamiento emocional medio y el 20% tiene agotamiento emocional bajo.

Despersonalización: el 46% tiene despersonalización alta, el 40% despersonalización medio y un 14% despersonalización baja.

Realización personal: el 26% tiene realización personal alta, 51% realización personal medio y 23% realización personal baja.

Concluyendo que el Síndrome de Burnout o Síndrome de desgastes profesional está presente en las enfermeras que trabajan en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, en el nivel alto a medio .predominando el nivel alto a medio.

Palabras clave: Síndrome, Burnout, Enfermería, agotamiento, quemado, trabajo.

SUMMARY

The study " Burnout syndrome in professional working at Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado 2016" aimed to determine the level of Burnout Syndrome among nursing professionals . It was a descriptive cross-sectional study , the population consisted of 70 nurses, the technique was the survey instrument and Maslach Scale Burnout Inventory (MBI) .

Regarding the three dimensions of burnout syndrome , it found that emotional exhaustion : 52% have high emotional exhaustion, emotional exhaustion 27 % average and 20 % have low emotional exhaustion .
Depersonalization : 46% had high depersonalization ,40% medium depersonalization and low depersonalization 14.% .

Personal fulfillment : 26% have high personal fulfillment , 51% Average 23% fulfillment and low personal accomplishment .

Concluding that the burnout syndrome or Syndrome professional wear is present in nurses working at the Santa Rosa Hospital of Puerto Maldonado , at the highest level to the high level .predominant medium to medium.

Keywords : syndrome , Burnout , Nursing , exhaustion , burnt , work.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se ha desarrollado un gran interés por el estudio de la Salud Mental, del estrés y los factores psicosociales relacionados con el trabajo y la repercusión de estos sobre la salud de los trabajadores, en este sentido el término Burnout fue introducido por primera vez por el psicólogo Herbert Freudenberger en la década de los setenta quien lo definió como: fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas de energía, fuerza o recursos o cuando un miembro de la organización se vuelve inoperante, Maslach, lo definió como un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y de un logro personal reducido que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con personas o paciente, otros autores lo definen como una patología laboral y emocional (1).

Diversas conceptualizaciones, operacionalizaciones, intentos explicativos y variantes instrumentales se han desarrollado sobre el Burnout desde entonces sin que exista un consenso al respecto. Los supuestos teóricos del modelo Cognitivo-transaccional de Richard Lazarus y la teoría de la Conservación de los recursos de Hobfoll y Fredy, permiten comprenderlo como un proceso, consecuente del estrés laboral crónico, producto de un ciclo de pérdida de recursos, durante el cual el individuo los invierte sin posibilidades de recuperarlos (2).

Hoy en día la sociedad vive de manera acelerada enfrentándose cada día a la escasez de puestos de trabajo y la presión laboral que se respira en estos. En el ámbito de la salud, el profesional de enfermería está sometido en líneas generales a estresores que propician el desarrollo de diversos niveles de estrés, que cuando no se atiende a tiempo se puede convertir en un síndrome, incapacitando a la persona en su vida productiva, social y afectiva.

El mismo término de Desgaste Profesional (Burnout) lleva implícito la referencia a un proceso disfuncional de deterioro. El desgaste profesional consiste básicamente en un proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que se realiza. Esta disminución relevante puede ocurrir en todos los ámbitos de la acción de la persona, aunque se ha estudiado preferentemente en el campo de las profesiones asistenciales y más recientemente se ha extendido a otros tipos de profesiones (3).

Este es el entorno laboral que enfrentan las personas que desempeñan una labor asistencial, como médicos y personal de enfermería. Como sostiene López-Soriano y Bernal, estos profesionales diariamente atraviesan sucesos estresantes relacionados con el tratamiento de la enfermedad de los pacientes y el trato hacia ellos, pues están encargados de los cuidados de personas con sufrimiento físico y psicológico. Por tal razón, tienen contacto directo con la enfermedad, invalidez, sufrimiento y necesidad, viéndose forzados a lidiar cotidianamente con los problemas y preocupaciones de los pacientes (4).

El presente estudio tiene como objetivo determinar el nivel del síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, el mismo que esta compuesto por los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN: descripción del problema, formulación del problema, objetivos, variables, operacionalización de variables, hipótesis (obligatorio excepto en caso de estudios descriptivo), justificación, limitaciones de estudio y consideraciones éticas

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO: Antecedentes de estudio, modelo Teórico de Enfermería aplicado, marco teórico, definición de términos

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN: tipo de estudio diseño del estudio, población y muestra métodos y técnicas, tratamiento de los datos

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: conclusiones y sugerencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXOS.

INDICE

DEDICATORIA
AGRADECIMIENTO
PRESENTACIÓN
RESUMEN
SUMMARY
INTRODUCCION

CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Descripción del problema.....	14
1.2.	Formulación del problema.....	17
1.3.	Objetivos.....	17
1.4.	Variables.....	18
1.5.	Operacionalización de variables.....	19
1.6.	Justificación.....	23
1.7.	Limitaciones de estudio	24
1.8.	Consideraciones éticas.....	24

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudio.....	25
2.2	Modelo teórico de enfermería	35
2.3	Marco teórico.....	36
2.4	Definición de términos.....	41

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de estudio.....	43
3.2	Diseño del estudio.....	44
3.3	Población y muestra.....	44
3.4	Métodos y técnicas.....	46
3.5	Tratamiento de los datos.....	46

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

INDICE DE GRAFICOS Y TABLAS

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumento

Anexo 3: Solicitud de autorización para realización de estudio

Anexo 4: Consentimiento informado

INDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

GRÁFICO N° 1.....	50
GRÁFICO N° 2.....	52
GRÁFICO N° 3.....	53
GRÁFICO N °4.....	54
TABLA N° 1.....	55
GRÁFICO N° 5.....	56
GRÁFICO N° 6.....	57
GRÁFICO N° 7.....	58

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El síndrome de agotamiento profesional o Burnout, significa estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto. Este síndrome presenta, tres componentes esenciales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización profesional. Puede presentarse en cualquier profesión; sin embargo, el personal de salud y dentro de ellos el personal de Enfermería son quienes están más propensos a padecerlo (5).

El profesional de salud en su ambiente laboral diario se encuentra afectada por agentes estresantes derivados del trabajo, lo que le ocasiona aun desequilibrio emocional, el cual podría estar afectando en el trato que brinda al usuario.

A nivel mundial el estrés ocupacional crónico o Síndrome de Burnout, es un factor fundamental para desarrollar trastornos mórbidos y entre ellos la depresión, reconocido como la cuarta causa de enfermedad en el trabajador de salud. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2020 la depresión sería la segunda causa de morbilidad, aumentando las licencias por enfermedad, jubilación anticipada y

abandono de la profesión. Anualmente, 160 millones de nuevos casos de enfermedad estarían relacionados con el trabajo.

En el Reino Unido, estudios sobre enfermedades relacionadas con el trabajo han identificado que, aproximadamente 91 000 nuevos casos son ocasionados en su mayoría por el estrés. Un procedimiento de investigación sobre el origen de las enfermedades laborales mostró que el 64% de las patologías provenía de enfermedades profesionales declaradas y 36% era por sospecha de enfermedad laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), refiere que las enfermedades profesionales y los accidentes laborales producen una pérdida de 2,8 billones de dólares anuales a nivel mundial, correspondiente al 4% del producto bruto interno (PBI); siendo los síntomas más habituales el cansancio físico y mental, cuyas posibles causas son la falta de éxito terapéutico observable en los pacientes, falsos liderazgos y falta de interacción social.

Estudios realizados en América Latina y El Caribe existen también varios estudios. Argentina, Brasil y Costa Rica muestran mayor nivel de Burnout, problema que afecta al 43-55% de enfermeras y al 11% en el Perú. Un estudio realizado en la unidad de cuidado crítico del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú reportó niveles altos de despersonalización (15%), en Chiclayo, el 20% de enfermeras tenía niveles altos de cansancio emocional. En general, los peruanos presentan algún grado de estrés laboral según una encuesta realizada por el Comercio.

Los profesionales de enfermería de áreas críticas son el personal más vulnerable al síndrome de Burnout, debido al esfuerzo físico y mental que realizan al cuidar a pacientes de alta complejidad, al mismo tiempo que deben dominar la tecnología de punta de los equipos del servicio -sin estar suficientemente capacitadas- adicionándose a esta situación el dolor y las necesidades de los familiares. Todos ellos constituyen factores

estresores del contexto hospitalario, siendo posible diferenciar a los personales, la presión y la exigencia (de los superiores), la organización y las relaciones humanas (estructura organizacional y cultura) y los ambientales (infraestructura y equipos).

Trabajar en estrés puede tener efectos. La naturaleza del trabajo está cambiando con la rapidez de un torbellino y ahora, más que nunca, el estrés causado por el trabajo representa una amenaza para la salud de los trabajadores, trayendo consecuencias, no sólo desde el punto de vista personal, sino también institucional, debido a que ocasiona ausentismo laboral, disminución del nivel de satisfacción, mal trato, etc., tanto de profesionales como de pacientes. Prácticamente todos los individuos experimentan eventos o situaciones que ponen a prueba sus mecanismos de afrontamiento y son diversos los factores que influyen en la vulnerabilidad de Burnout.

De la Cruz E. Llegó a la conclusión de este estudio que la prevalencia del síndrome de Burnout en la muestra estudiada es de un 14%. El resto de la muestra presenta la siguiente escala de riesgo de padecerlo: un 24% "riesgo muy alto", un 4% riesgo alto, un 26% un "riesgo medio-alto", un 16% un "riesgo medio" y el resto en situación de riesgo medio-bajo (8%), bajo (4%) y sin riesgo (4%) (6).

Al respecto durante el internado clínico realizado en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado se ha podido observar que la mayoría del personal de enfermería no se da "abasto" para atender a los pacientes, ya que se puede observar que el número de enfermeras es insuficiente, es por ello que este al igual que otros grupos profesionales están sometidos a múltiples factores estresantes tanto de carácter organizacional como propios de la tarea que ha de realizar. Por lo mismo se observa que la enfermera no brinda un adecuado trato al paciente, porque en reiteradas ocasiones se grita, no les llaman por su nombre, les piden a los pacientes levantarse cuando muchas veces no pueden hacerlo, etc., y al finalizar el

turno es frecuente escuchar al personal de enfermería manifestar “al fin me voy, creí que nunca iba a acabar”. Estas evidencias son demostrativas de un problema de estrés. Es de este modo que surge el siguiente problema.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- ❖ ¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado 2016?

1.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- ❖ Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2016.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Describir las características sociodemográficas y laborales en el profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2016.
- ❖ Identificar el nivel de Síndrome de Burnout según la dimensión del agotamiento emocional y físico en el profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2016.
- ❖ Identificar el nivel de Síndrome de Burnout según la dimensión de despersonalización o deshumanización en el profesional de

enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2016.

- ❖ Identificar el nivel de Síndrome de Burnout según la dimensión de disminución de realización personal en el profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado, 2016.

1.4 VARIABLES

Variable implicado

- ❖ Nivel del Síndrome de Burnout:

Variable no implicado

- ❖ Características sociodemográficos
- ❖ Características laborales

1.5 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	EXPRESION FINAL
<p>VARIABLE IMPLICADO</p> <p>NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT</p>	<p>Es una respuesta al estrés laboral. Quienes lo padecen se sienten cansados, agotados y que puede afectar la salud del individuo</p> <p>Tenemos sus tres dimensiones</p> <p>Agotamiento emocional y físico, despersonalización o deshumanización y realización personal</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Es una respuesta al estrés, un mecanismo de defensa extremo que nuestra mente pone en marcha cuando no puede asimilar las situaciones que está viviendo.</p>	<p>1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo 2.Me siento cansado al final de la jornada de trabajo 3.Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar 6 Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes 8 Me siento frustrado en mi trabajo. 13 Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes 14 He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión. 16 Trabajar directamente con personas me produce estrés 20 Me siento acabado</p>	<p>Bajo <18 puntos</p> <p>Medio 19-26 puntos</p> <p>Alto >27puntos</p>
		<p>Despersonalización o deshumanización</p> <p>Es el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los clientes o pacientes.</p>	<p>5 Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales 10 Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión 11 Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente 15 Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes 22 Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas.</p>	<p>Bajo <5 puntos</p> <p>Medio 6-9 puntos</p> <p>Alto >10 puntos</p>

		<p>Disminución de la realización personal</p> <p>La sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos. Una persona que se siente realizada encuentra un sentido profundo a su día a día, valora el aprendizaje que ha adquirido a lo largo de la vida.</p>	<p>4 Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes 7 Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes 9 Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los pacientes 12 Me siento muy activo 17 Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes 18 Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes 19 He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión 21 En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.</p>	<p>Bajo <18 puntos Medio 6-9 puntos Alto <33 puntos</p>
--	--	---	---	---

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE NO IMPLICADO CARACTERISTICAS SOCIALES	Se refiere a las condiciones propias del grupo de profesionales de Enfermería que trabajan en el hospital Santa Rosa	Edad	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 20-30 ❖ 31-40 ❖ 41-50 ❖ 51-60 ❖ 61 a mas
		Sexo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Masculino ❖ Femenino
		Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Solo (a) ❖ En unión libre ❖ Casada ❖ Viuda ❖ Divorciada ❖ Otros
		Número de hijos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ 0 ❖ 1 ❖ 2 ❖ 3 ❖ 4 ❖ 5 a mas

CARACTERISTICAS LABORALES	Es la información sobre el trabajo que cumple el trabajador de salud.	Condición laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nombrada ❖ Contratada
		Años de servicio	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <5 años ❖ 5-10 años ❖ 11-20años ❖ 21 a mas
		Servicio donde labora	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Emergencia ❖ Medicina ❖ Neonatología ❖ Pediatría ❖ Cirugía ❖ Traumatología ❖ Uci ❖ Centro quirúrgico ❖ Medicina y especialidades ❖ Otros

1.6 JUSTIFICACIÓN

Enfermería es una de las profesiones que se encuentra sometida a múltiples factores estresantes tales como la sobrecarga de trabajo, la atención de personas que sufren y presentan una serie de enfermedades

La salud física y mental del personal de enfermería es indispensable para mantener equilibrio en sus actividades, para brindar una atención de calidad al paciente.

En Perú, el estudio del Síndrome de Burnout recién está en auge y amerita que se estudie oportunamente para propiciar que el personal de enfermería labore en condiciones físicas y psicológicas óptimas.

En el Hospital Santa Rosa de Madre de Dios, no existen estudios en donde se haya evaluado el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería. Mismo que pueda servir para conocer el tema más a profundidad y sirva como antecedentes para otros estudios que se realicen en futuro.

En vista de todo lo anterior este tipo de trabajos son importantes ya que permiten identificar a tiempo este síndrome que daña la salud mental del personal de enfermería afectando así la atención y la estabilidad del personal de enfermería. Las medidas de prevención y solución del Burnout son diversas y son asequibles si se identifican oportunamente.

Los resultados servirán como insumo a los responsables de recursos humanos para conocer la situación en la que se encuentra sus profesionales de enfermería a su vez establecer medidas correctivas.

1.7 LIMITACIONES DE ESTUDIO

En cuanto a las devoluciones de los formularios, los profesionales de enfermería no cumplieron con las fechas establecidas.

También algunos profesionales no quisieron recibir los formularios por no disponer de tiempo en sus horas de trabajo para poder rellenar refiriendo estar ocupadas (os). Todo ello se superó conversando.

1.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS:

Para la realización del presente estudio se ha solicitado el consentimiento informado a los profesionales de enfermería que trabajan en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

El manejo de información ha sido estrictamente confidencial solo para fines del estudio

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIOS REALIZADOS

2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

ROMANA A, Y OTROS, en el estudio **SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL. MADRID, 2014.**

El objetivo de este estudio ha sido determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y de sus tres componentes (cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal) entre los profesionales del área de enfermería del Hospital Clínico Universitario San Carlos de Madrid y su relación con determinados factores sociodemográficos laborales e institucionales. Se realizó un estudio transversal.

El personal de enfermería está más despersonalizado ($p=0,004$) y menos realizado ($p=0,036$) que el grupo de auxiliares/ técnicos. Cuando se analizaron los resultados de las 4 escalas por servicios comprobamos que el agotamiento es superior en los trabajadores de oncología y urgencias

($p=0,001$), la despersonalización en Urgencias ($p=0,007$), y el Burnout es de nuevo más alto en las áreas de oncología y urgencias ($p=0,000$).

Los profesionales que respondían que su labor asistencial era poco reconocida obtenían las peores puntuaciones en el Burnout y sus tres dimensiones ($p=0,000$). A menor grado de satisfacción laboral más altas son las puntuaciones en las 4 escalas ($p=0,000$) (7).

PARRILLA E. en el estudio, SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DR. RODOLFO ROBLES VALVERDE, GUATEMALA 2013.

Fue realizado con el propósito de establecer la existencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Dr. Rodolfo Robles Valverde. La muestra estuvo constituida por 36 enfermeras del sexo femenino, con edades entre 30 y 70 años egresadas de la Escuela Nacional de Enfermería que laboran en el Hospital Rodolfo Robles Valverde. Para determinar la incidencia del Síndrome de Burnout.

Se estableció como metodología la investigación mixta. Se utilizó métodos cualitativos y cuantitativos que permiten relacionar los resultados y así profundizar más en el estado actual del fenómeno a investigar.

Los resultados estadísticos evidenciaron que sólo el 3% de esta población padecen el Síndrome. El 97% de la muestra evidenció estar por encima del percentil medio alto haciendo referencia a la realización personal lo que indica que no presentan el Síndrome.

Mientras que los resultados cualitativos indicaron la presencia de algunos síntomas y características del síndrome, en los indicadores que se

relacionaron al agotamiento emocional y despersonalización. Sin embargo, la satisfacción profesional no se manifestó (8).

DE FRANCA M, Y OTROS, en el estudio, BURNOUT Y ASPECTOS LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE DOS HOSPITALES DE MEDIO PORTEA.BRASIL, 2012.

El presente trabajo tuvo como objetivo identificar la incidencia de síndrome de Burnout y evaluar su relación con los aspectos laborales, personal de enfermería de dos hospitales de medio portea de Cáceres. Se utilizó el método de estudio descriptivo, de corte transversal de la muestra de 141 sujetos. Como instrumento de investigación se utilizó un cuestionario para el delineamiento de los aspectos laborales, aumentando del Maslach Burnout Inventory.

De los 141 profesionales, el 9% presentaron Síndrome Burnout según Maslach Burnout Inventory. Con relación con los aspectos laborales los profesionales más acometidos son aquéllos con: régimen de trabajo diarista, 30 horas semanales de servicio, contratado, doble empleo, menor tiempo formación, poco tiempo en la unidad y actuación en el sector administrativo (9).

CARRILLO E, en el estudio SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL EN ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL REGIONAL DE PSIQUIATRIA MORELOS, MEXICO, 2010.

En esta investigación tuvo como objetivo identificar si las enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Psiquiatría Morelos sufren del síndrome desgaste profesional. Fue un estudio observacional, transversal y descriptivo, aplicado a la totalidad del personal de enfermería, de ambos

sexos, de los 3 diferentes turnos, mediante la aplicación de encuestas, después de que el personal acepto y firmo el consentimiento informado.

De las cuales se obtuvieron los siguientes resultados: Hay un porcentaje de personal de enfermería que se encuentra con un grado severo o alto de Síndrome desgaste profesional, el 23 % con agotamiento personal, 20 % despersonalización y 37% en realización personal. Concluyendo que el síndrome de desgaste profesional (SDP). Está presente en las enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Psiquiatría Morelos en un grado medio, medido con el Maslach Burnout Inventory (MBI), con resultados similares a otros estudios realizados a enfermeras de otras especialidades diferentes a la psiquiatría.(10).

RODRIGUEZ C, Y OTROS, en el estudio PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE DOS HOSPITALES DEL ESTADO DE MÉXICO, 2010.

Se efectuó con el objetivo de determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de dos Hospitales del Estado de México. Hacer una comparación de la prevalencia del Síndrome de Burnout en ambos hospitales; así como describir los factores que lo ocasionan. Se realizó una investigación de tipo descriptiva. El estudio se llevó a cabo en el personal de enfermería, con una población de 407 enfermeros, mediante un muestreo no probabilístico e intencional de 122 enfermeras.

La prevalencia de Síndrome de Burnout en el Hospital Ecatepec llego a 27% y en el Hospital de Cuautitlán a 24%. Entre los principales factores que contribuyen al problema del Síndrome de Burnout se encuentran: el turno, el servicio, ausentismo, la gravedad del paciente, y supervisión por jefes de servicio (11).

1.1.2 A NIVEL NACIONAL

ORTEGA M. en el estudio, **PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN INTERNOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, LIMA, 2015.**

Se efectuó con el objetivo de determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los internos de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza durante el año 2014. El estudio fue descriptivo. Su Aplicación fue de una encuesta conteniendo el cuestionario Maslach Burnout Inventory y características de los participantes como sexo y edad.

De los 87 encuestados, 49.43% fueron varones y 50.57% mujeres. La edad promedio fue de 26 ± 2.28 años. El 48.28% presentó agotamiento emocional alto, 56.32% despersonalización alta y 8.05% baja realización personal. Conclusiones: La frecuencia del síndrome de Burnout según los criterios definidos por Maslach fue de 11.49%. La dimensión más afectada fue la despersonalización, encontrándose que el 71.62% mostraron niveles altos.(12).

GOMES F, Y OTROS, en el estudio, **DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE CHICLAYO, 2014.**

A través de la investigación se buscó determinar los niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout en el personal asistencial de salud de un Hospital de Chiclayo; dado que la exigencia que implica trabajar en dicha institución podría generar dicho síndrome.

Se evaluó a 288 trabajadores a través del Inventario de Burnout de Maslach, obteniendo, de manera general, un nivel alto para la dimensión despersonalización y niveles medios para las dimensiones desgaste

emocional y realización personal. El 19% del personal evaluado padece el síndrome en sus tres dimensiones. Además, se consiguieron resultados específicos según las variables demográficas: sexo, edad, estado civil, número de hijos, profesión, área de servicio, tiempo realizando labores asistenciales, tiempo de labores en la institución y tipo de contrato. Se detectó que los profesionales divorciados padecían Burnout (13).

DIAZ E. en el estudio. SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT ENTRE EL PERSONAL DE UN POLICLÍNICO Y EN EL DE UNA COMUNIDAD LOCAL DE ADMINISTRACIÓN DE SALUD, DISTRITO LA VICTORIA, CHICLAYO, 2012.

La presente investigación tuvo como finalidad determinar si existe diferencia en el nivel de satisfacción laboral y de síndrome de Burnout entre el personal de un Policlínico y en el de una Comunidad Local de Administración de Salud, distrito La Victoria, Chiclayo – 2012, además, se complementó el estudio indicando el nivel en que se halló al personal, respecto a cada variable. Para ello, se aplicaron dos instrumentos a 92 trabajadores, la Escala de Satisfacción Laboral de Palma y el Inventario Burnout de Maslach, simultáneamente una encuesta y un consentimiento informado.

La investigación arrojó que no existe diferencia entre el personal de ambas instituciones de salud en relación a ambas variables, hallándose niveles regulares de satisfacción laboral en las dos poblaciones y niveles bajos de síndrome de Burnout. Según los resultados obtenidos, se encontró que los trabajadores del Policlínico inciden en un 91% en un nivel bajo de agotamiento emocional, 86% en el nivel bajo de despersonalización y con un 68% de nivel alto en realismo personal, a comparación de la Comunidad Local de Administración de Salud donde también se denota que la mayoría presenta un nivel bajo de agotamiento emocional representado por un 79%, un nivel bajo de despersonalización

79% y un nivel alto con respecto a realismo personal de 47% del total de trabajadores. (14).

PICAZO M, Y OTROS, en el estudio, SÍNDROME DE BURNOUT EN ESTUDIANTES DE ODONTOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA, 2012.

El objetivo de este estudio fue determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en estudiantes de odontología. El estudio fue de tipo observacional, descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 140 alumnos de Periodoncia I matriculados en el IV ciclo de la facultad de odontología de la universidad de San Martín de Porres, durante el segundo semestre académico del 2011.

Se encontró que el 45,0% presentó un nivel alto de agotamiento emocional, el 41,4% un nivel alto de cinismo y el 45,7% presentó un nivel bajo de eficacia académica. El 30,7% de la muestra presentó Síndrome de Burnout en grado severo, y el 23,6% en grado moderado. Se encontró que la prevalencia del Síndrome era significativamente mayor en hombres (P:0,044) y menor en el grupo que vive solo (P:0,036). No se encontró relación entre el Síndrome y el estado civil (P:0.506), trabajar además de estudiar (P:0,722), practicar alguna religión (P:0,912) o deporte (P:0,264), o presentar molestias fisiológicas durante la época de estudios (P:0,229).

Respecto a las molestias fisiológicas reportadas por los alumnos durante su época de estudios, se encontró que 81,4% presentan sintomatología músculo-esquelética, 84,3% de tipo psicósomáticas, 45,7% gastrointestinal y 3,6% cardiovascular.

El 30,7% de la muestra presentó Burnout en grado severo, y el 23,6% en grado moderado. Se encontró que la prevalencia del Burnout era significativamente mayor en hombres, y menor en el grupo que vive solo.

No se encontró relación entre el Burnout y el estado civil, trabajar además de estudiar, practicar alguna religión o deporte, o presentar molestias fisiológicas durante la época de estudios (15).

AYALA E. en el estudio, SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL CENTRAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ, 2011.

El objetivo fue determinar el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios críticos del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú 2011. El estudio es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada por 93, 53 enfermeras (os) y 39 técnicas (os) en enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento el Maslach Burnout Inventory, aplicado previo consentimiento informado.

Del 100%, 13% tiene Síndrome de Burnout alto, 68% tiene Síndrome de Burnout medio y 19% tiene Síndrome de Burnout bajo.

En agotamiento emocional, del 100% técnico en enfermería 58% tiene agotamiento emocional medio, 21% tiene agotamiento emocional alto y 21% tiene agotamiento emocional bajo, las enfermeras (os) del 100%, 55% tiene agotamiento emocional medio, 19% tiene agotamiento emocional alto y 26% tiene agotamiento emocional bajo.

En la despersonalización, el personal técnico 44% tiene despersonalización medio, 18% despersonalización alto y 38% despersonalización bajo, las enfermeras (os) 59% tiene despersonalización medio, 15% despersonalización alto y 26% tiene despersonalización bajo.

En realización personal, el técnico en enfermería 46% su realización personal es medio, 23% su realización personal es bajo y 31% su realización personal es alto y en las enfermeras (os) 61% su realización personal es medio, 17% su realización personal es bajo y 22% su realización personal es alto.

Acerca de los servicios críticos en Sala de Operaciones del 100% del personal, el 74% tiene nivel de Síndrome de Burnout medio, 9% tiene nivel de Síndrome de Burnout alto y 17% tiene nivel de Síndrome de Burnout bajo, en la Unidad de Terapia Intensiva del 100% ,62%, tiene nivel de Síndrome de Burnout medio, 19%, tiene nivel de Síndrome de Burnout alto y 19% tiene nivel de Síndrome de Burnout bajo, y en Emergencia del 100% ,58% tiene nivel de Síndrome de Burnout medio, 21% tiene nivel de Síndrome de Burnout alto y el 21% tiene nivel de Síndrome de Burnout bajo.(16).

APAZA E. en el estudio PREVALENCIA Y CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS Y LABORALES RELACIONADAS AL SINDROME DE BURNOUT EN MÉDICOS PSIQUIATRAS EN UN HOSPITAL DE SALUD MENTAL LIMA,2010.

Se realizó con el objetivo de describir la prevalencia del síndrome de Burnout, las características sociodemográficas y laborales de médicos psiquiatras del Hospital Hermilio Vadizán. Lima 2009.

Se aplicó el cuestionario Maslash Burnout Inventori .Se obtuvo que el 75%, tiene Burnout de grado bajo, con agotamiento emocional de 69.4%, despersonalización con un 80,6% y baja realización personal con un 75%. Burnout de grado medio, con un agotamiento emocional de 16.7%, despersonalización con un 11.1% y baja realización personal 13.9%, y un

grado alto de Burnout con agotamiento personal de 13.9%, despersonalización en 8.3% y baja realización personal en 11,1%.(17).

GAMONAL L, Y OTROS. en el estudio, **SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN ÁREAS CRITICAS, LIMA, 2010.**

Se realizó con el objetivo de determinar la existencia del síndrome de Burnout entre las enfermeras de unidades críticas de una institución de salud infantil. El estudio fue cuantitativo-descriptivo de corte transversal, realizado en cinco servicios de áreas críticas de una institución de salud de nivel III; la población estuvo constituida por 132 profesionales de enfermería, participando 105 conforme criterios de inclusión y exclusión.

El 78,1% presentó tendencia a síndrome de Burnout predominando el nivel bajo en todas las dimensiones: despersonalización 80,0%, cansancio emocional 66,7% y realización personal 65,7%. Todas las enfermeras presentaron baja realización personal, sin embargo, las de Sala de operación y Emergencia presentaron también cansancio emocional en nivel medio (30,4% y 33,9% respectivamente) (18).

1.1.3 A NIVEL LOCAL

No se reportan estudios sobre Síndrome de Burnout en Madre de Dios.

2.2 MODELO TEÓRICO DE ENFERMERÍA

Hay diversos modelos etiológicos, explicativos y teóricos del Burnout propuestos a partir de las diversas investigaciones del tema. Estos modelos agrupan una serie de variables, consideradas como antecedentes y consecuentes del síndrome y discuten a través de qué procesos los trabajadores llegan a padecerlo.

MODELO DE COMPARACIÓN SOCIAL DE BUUNK Y SCHAUFELI

Este modelo explica la etiología del síndrome de Burnout en enfermeros y enfermeras. En este caso el Burnout tiene dos etiologías diferentes: los procesos de intercambio social con los pacientes y los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros.

Con respecto a la primera etiología, los procesos de intercambio social con los pacientes, hay tres estresores que desencadenan el Burnout, que son la incertidumbre que se refiere a no saber cómo se debe actuar, la percepción de equidad que hace referencia a la percepción de los trabajadores sobre lo que aportan y lo que reciben en sus relaciones, y la falta de control que se refiere a la posibilidad de control por parte de los enfermeros y enfermeras de los resultados de sus acciones laborales.

Con respecto a la segunda etiología, los procesos de afiliación social y comparación con los compañeros, los enfermeros y enfermeras no buscan apoyo social en situaciones de estrés, si no que evitan la presencia de compañeros y su apoyo por el temor a ser evaluados como incompetentes y por miedo a la crítica.

2.3 MARCO TEÓRICO

SINDROME DE BURNOUT

El síndrome de Burnout (quemado, fundido, agotado) fue descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger y es definido como un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en su trabajo, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones que llevan a la muerte.

El agotamiento es físico y psíquico, significa estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto, el cuerpo está literalmente quemado. No es estrés común, sino laboral y crónico: la persona lleva años, semanas o días en los que viene afectado por el cansancio y cae en el síndrome cuando el estrés se hace crónico (19).

El síndrome de Burnout suele aparecer, en la mayoría de los casos, en las personas que han elegido su oficio de manera vocacional (es muy frecuente en Enfermería, medicina y el profesorado) y con menos asiduidad en trabajos que se desempeñan de forma obligatoria. Aunque al principio las manifestaciones y el malestar sólo se extienden a la vida laboral, finalmente también llegan a alcanzar, en casi todas las situaciones, la vida social y familiar del trabajador afectado (20).

Posteriormente Maslach y Jackson, entienden que está configurado como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal.

DIMENSIONES:

- a) **El agotamiento emocional y físico:** se caracteriza por una ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía.

- b) **La despersonalización o deshumanización:** se caracteriza por tratar a los usuarios, compañeros y la organización como objetos. Los trabajadores pueden demostrar insensibilidad emocional, un estado psíquico en que prevalece el cinismo o la disimulación afectiva, la crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás.

- c) **La disminución de la realización personal** en el trabajo que se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa. Las personas se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas con su desarrollo profesional, experimentan una declinación en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo y en su capacidad de interactuar con las personas (21).

SIGNOS Y SÍNTOMAS

Síndrome de Burnout no constituye un cuadro clínico homogéneo, sino que puede manifestar los síntomas físicos o psicológicos más diversos. Estos se desarrollan a lo largo de un periodo de tiempo extenso, y no de manera súbita. Las molestias físicas asociadas al síndrome de Burnout no tienen una causa orgánica, son psicósomáticas. Esto quiere decir que los problemas psicológicos derivan en síntomas físicos.

Entre las molestias físicas que pueden presentarse en el Síndrome de Burnout se incluyen las siguientes:

- ❖ Agarrotamientos o contracturas musculares
- ❖ Cefalea
- ❖ Molestias gastrointestinales (por ejemplo, náuseas, espasmos abdominales o dolor de estómago)
- ❖ Vértigo
- ❖ Trastornos del equilibrio
- ❖ Trastornos del sueño
- ❖ Propensión a infecciones
- ❖ Palpitaciones
- ❖ Las molestias psicológicas habituales en el síndrome de Burnout son las siguientes:
- ❖ Baja autoestima
- ❖ Mayor vulnerabilidad ante las decepciones o las pérdidas
- ❖ Predisposición al estrés
- ❖ Disminución de la satisfacción laboral
- ❖ Signos de depresión (por ejemplo, abatimiento, tristeza o falta de interés) (22).

FACTORES:

Se han descrito varios factores de riesgo para que se desarrolle el Síndrome de Burnout, entre los cuales se encuentran personas jóvenes, género femenino, solteros o sin pareja estable, mayores turnos laborales o sobrecarga laboral, estado civil, número de hijos, rasgos de personalidad tales como personas idealistas, optimistas, con expectativas altruistas elevadas, deseo de prestigio y mayores ingresos económicos. De entre todos los factores de riesgo comentados el que resulta ser más prevalente e importante es el de sobrecarga de trabajo (23).

MEDIDAS PREVENTIVAS Y TERAPÉUTICAS EN EL SÍNDROME DE BURNOUT:

Debido a que se ha observado un aumento en la incidencia de este síndrome en personas que se dedican a la intervención social (profesionales de la salud, docentes médicos y no médicos, trabajadores sociales, etc.), y al creciente riesgo que existe por el contexto cultural social y económico en el que se desenvuelven, se han planificado mecanismos de prevención, que según House los tipos de apoyo son:

- ❖ **Apoyo emocional:** relacionado con el afecto, confianza y preocupación que un individuo experimenta proveniente de otro.
- ❖ **Apoyo instrumental:** que son los recursos materiales económicos o de servicio con los que cuenta el profesional.
- ❖ **Apoyo informativo:** que la permite a un sujeto conocer una situación y poseer unos instrumentos para afrontarlo.
- ❖ **Apoyo evaluativo:** que es un feed-back de las acciones que el profesional va emprendiendo y le permite procesar su efectividad.

Por otro lado el Dr. Horacio Cairo propone 10 puntos claves en la prevención del Burnout, también mencionados por el autor Hamson WDA en su obra *Stress and Burnout in the Human Services Professions*.

- ❖ Proceso personal de adaptación de expectativa a la realidad cotidiana.
- ❖ Formación en las emociones.
- ❖ Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descansos y trabajo.
- ❖ Fomento de buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.

- ❖ Limitar a un máximo la agenda asistencial.
- ❖ Tiempo adecuado por pacientes: 10 min. Como mínimo.
- ❖ Minimizar la burocracia con mejora en la disponibilidad de recursos materiales de capacitación y mejorando la remuneración.
- ❖ Formación continuada reglada dentro de la jornada aboral.
- ❖ Coordinación con los colegas que ejercen la misma especialidad, espacios comunes, objetos compartidos.
- ❖ Diálogo efectivo con las gerencias (24).

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

Se refiere a las condiciones propias de un grupo de personas de un determinado lugar.

Tenemos por ejemplo a personas jóvenes, género femenino, solteros o sin pareja estable, mayores turnos laborales o sobrecarga laboral, estado civil, número de hijos, rasgos de personalidad tales como personas idealistas, optimistas, con expectativas altruistas elevadas, deseo de prestigio y mayores ingresos económicos. De entre todos los factores de riesgo comentados el que resulta ser más prevalente e importante es el de sobrecarga de trabajo.

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

SINDROME DE BURNOUT:

El Síndrome de Burnout (también llamado simplemente "Burnout" o "síndrome del trabajador quemado") es un tipo de estrés laboral conocido como crónico (25).

AGOTAMIENTO PERSONAL:

Es una respuesta al estrés, un mecanismo de defensa extremo que nuestra mente pone en marcha cuando no puede asimilar las situaciones que está viviendo.

DESPERSONALIZACION:

Es el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los clientes o pacientes (26).

REALIZACION PERSONAL:

La sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos. Una persona que se siente realizada encuentra un sentido profundo a su día a día, valora el aprendizaje que ha adquirido a lo largo de la vida.

SOCIODEMOGRÁFICAS:

Se descompone en dos socios que quiere decir sociedad, de la sociedad y demografía que quiere decir estudio estadístico sobre un grupo de población humana, en consecuencia sociodemográfico será un estudio estadístico de las características sociales de una población (27).

AUTOCONCEPTO:

Es la percepción o imagen de uno mismo. Es decir, el conjunto de pensamientos con los que nos describimos a nosotros mismos. No es algo innato sino que se forma a partir de sentimientos y experiencias (28).

ESTRÉS LABORAL:

El estrés laboral es un desequilibrio importante entre demanda y capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias

CAPÍTULO III

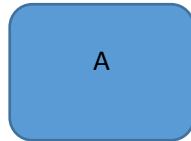
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE ESTUDIO

Teniendo en cuenta la naturaleza del problema que se estudió y los objetivos del estudio corresponde a una investigación de tipo:

- ❖ **DESCRIPTIVO:** evidencio la situación del síndrome de Burnout entre los profesionales de Enfermería sin manipular las variables.
- ❖ **TRANSVERSAL:** Porque permitió obtener información precisa sobre las variables a investigar aplicando el instrumento de recojo de información en solo una ocasión.
- ❖ **CUANTITATIVA:** La naturaleza del estudio prescrita expresa los resultados en porcentaje (%) evidenciados en gráficos y tablas.

3.2 DISEÑO DE ESTUDIO



3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.3.1 POBLACIÓN

La población de estudio estuvo constituida por los profesionales de Enfermería del Hospital Santa Rosa Madre de Dios, tanto nombrados y contratados de acuerdo a la oficina de recursos humanos es de 85.

3.3.2 MUESTRA

Por razones de factibilidad del estudio se ha decidido emplear un tipo de muestreo probabilístico, que consiste en extraer una parte (muestra) de una población o universo, basándose en el principio de que cualquier unidad muestral puede ser elegida, puesto que los profesionales de Enfermería no todos siempre están de turno todo los días, asegurando de esta manera la representatividad de la muestra extraída.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizará la fórmula para la población finita:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Población (85).

Z = Nivel de confianza (1,96)

P = Probabilidad de éxito acerca de las preguntas y respuestas representada o 60% es decir el 0,6

Q = Probabilidad de fracaso o 40% es decir el 0,4

E = Margen de error (+/- 5% o 0,05)

n = 70 Profesionales de enfermería

3.3.3 MUESTREO

La selección de las unidades muestrales se realizó tomando en cuenta los criterios de selección que a continuación detalla:

3.3.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Profesionales de Enfermería que aceptaron participar del estudio de investigación previo consentimiento informado, nombrado o contratado que se encuentre el día de la aplicación del instrumento y con por lo menos 1 año de servicio.

3.3.5 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Trabajadores que no cumplían criterios de inclusión o que cumpliéndolos no desearon participar del estudio, a los que se encontraban de vacaciones, permisos, licencias y con menor la de 1 año de servicio.

3.4 TRATAMIENTO DE DATOS

3.4.1 TÉCNICA

Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta.

3.4.2 INSTRUMENTO

Como instrumento se utilizó la escala de Maslach, que consiste en lo siguiente:

Maslach y Jackson en 1981, elaboraron un instrumento para medir el Síndrome, el MBI (*Maslach Burnout Inventory*) que consiste en 22 enunciados que se presentan a consideración del interrogado en una escala de Likert con 7 niveles. El MBI es, sin duda, el cuestionario más comúnmente usado y referido en la literatura académica sobre el tema.

Este cuestionario usa un sistema de respuestas que gradúan la frecuencia con que el individuo experimenta los sentimientos descritos en cada enunciado, en una escala de Likert de 7 valores:

- ❖ Nunca
- ❖ Pocas veces al año o menos
- ❖ Una vez al mes o menos
- ❖ Pocas veces al mes
- ❖ Una vez por semana
- ❖ Varias veces a la semana
- ❖ Diariamente

De acuerdo al cuestionario los enunciados han sido mezclados para explorar las 3 dimensiones descritas: el agotamiento emocional, la despersonalización y la ineficiencia o insatisfacción en la realización personal, de tal manera que se pueden medir y diferenciar tres subescalas que representan los tres factores o dimensiones del síndrome.

Los enunciados 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 exploran el agotamiento emocional y sus resultados son directamente proporcionales al grado de intensidad del agotamiento emocional, es decir, a mayor puntuación, mayor agotamiento.

Los enunciados 5, 10, 11, 15 y 22 exploran el grado de despersonalización sufrida por el explorado y sus resultados son también directamente proporcionales: a mayor puntuación, mayor despersonalización.

Los enunciados 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, y 21 exploran el grado de percepción de ineficiencia laboral y de realización personal del explorado. En este caso la puntuación es inversamente proporcional a la percepción, es decir, a menor puntuación, mayor afectación del sujeto explorado.

Los resultados de los tres escenarios se deben sumar del 0-6 en forma independiente para los tres escenarios, e interpretarse los resultados por separado. El puntaje obtenido para los tres componentes del *burnout* ha sido validado en numerosos estudios hechos en trabajadores de la salud, educadores, trabajadores sociales, asistentes legales, y personal administrativo diverso de distintas profesiones. Del global de puntuaciones obtenidas se han descrito tres rangos distintos para las tres dimensiones exploradas, sin existir un punto de corte definido que indique la existencia o no del síndrome (29).

DIMENSIONES	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	< 18 puntos	19-26 puntos	> 27 puntos
Despersonalización	< 5 puntos	6-9 puntos	>10 puntos
Ineficiencia y realización personal	> 40 puntos	34-39 puntos	< 33 puntos

3.4.3 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

No requirió validación ya que el instrumento es de Maslach y se encuentra validada.

3.4.4 PROCEDIMIENTO Y TRATAMIENTO DE DATOS

Para la aplicación del instrumento se presentó un ejemplar del proyecto por vía regular (mesa de partes) dirigido al Director del Hospital Santa Rosa en el que se petitionó autorización para realizar el estudio.

Una vez otorgada esta se realizó las coordinaciones necesarias en los servicios, para poder tener acceso a las unidades muestrales.

Se procedió a explicarle las motivaciones del estudio y previa firma del consentimiento informado se realizó la aplicación del instrumento.

Los instrumentos fueron numerados y previo control de calidad fueron vacados a una base de datos en Microsoft Excel, para su tabulación, generación de resultados y construcción del capítulo IV.

3.4.5 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó técnica y medidas de la estadística descriptiva.

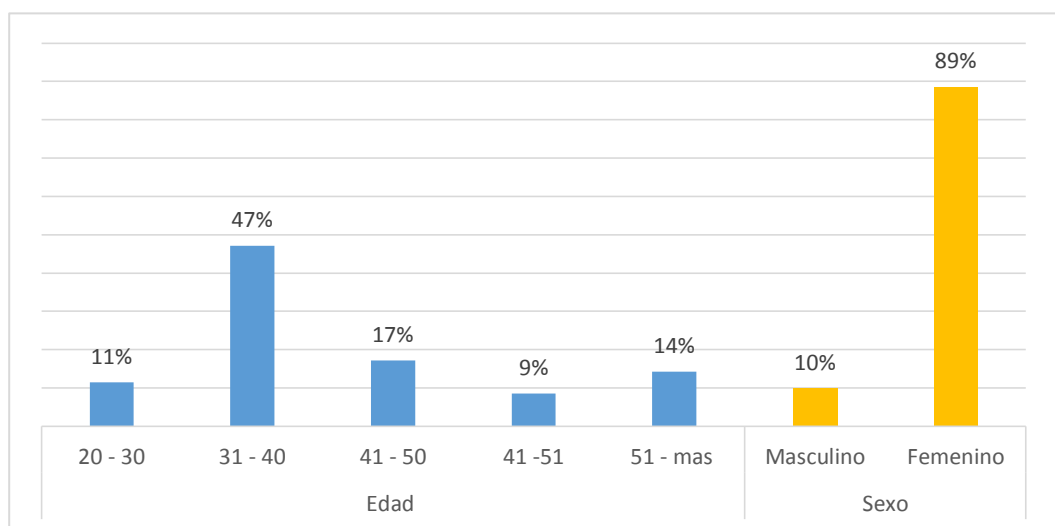
CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

I.- DATOS GENERALES

GRÁFICO N°1

**EDAD Y SEXO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE
TRABAJAN EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO
MALDONADO, 2016**



Fuente: Cuestionario de Maslash aplicado por investigadora

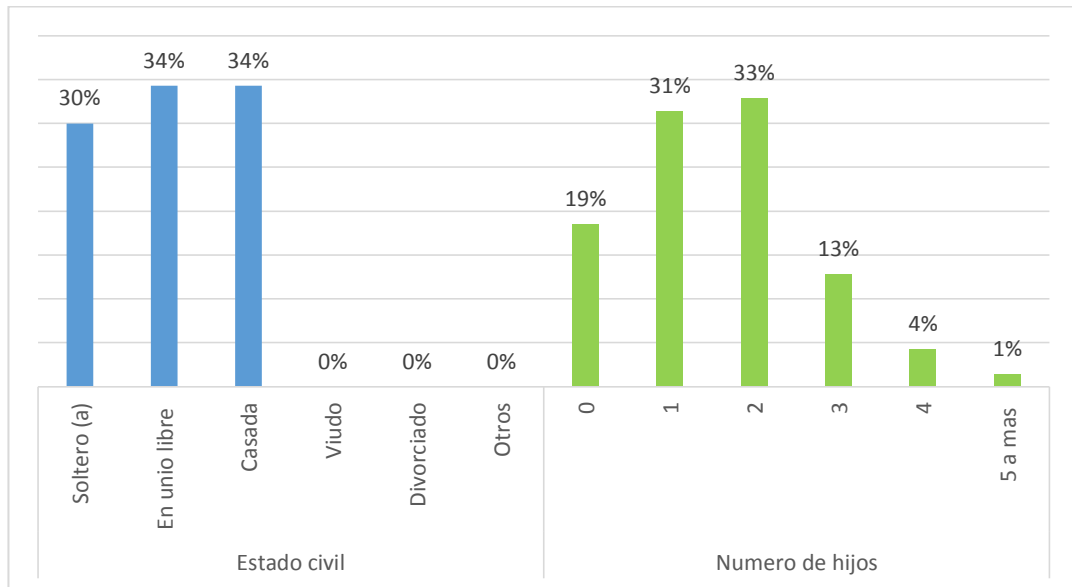
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el gráfico se aprecian dos categorías, la edad y sexo. Respecto al primero, se evidencia que la mayoría de los trabajadores tienen la edad entre 31 a 40 años representado por el 47%, mientras tanto con una mínima cantidad se encontró entre las edades de 41 a 51 años representado con un 9%

Lo que implica que la mayoría de trabajadores se halla en la madurez media, y con respecto al sexo se evidencia que la mayoría es del sexo femenino representado con un 89%.

GRÁFICO N°2

ESTADO CIVIL Y NUMERO DE HIJOS DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO, 2016



Fuente: Cuestionario de Maslash aplicado por investigadora.

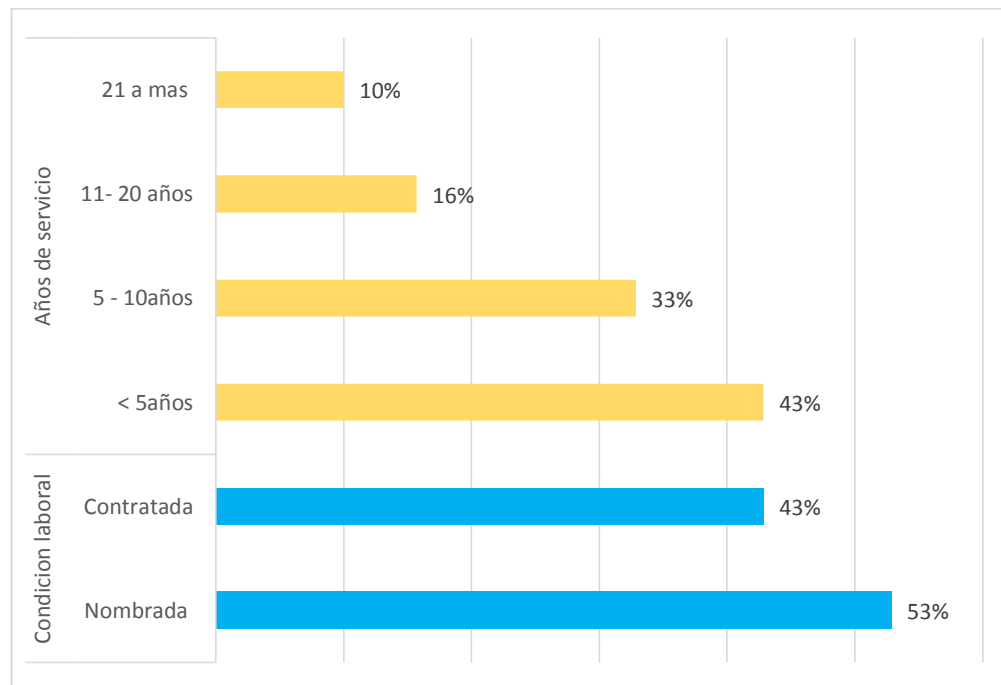
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el gráfico se observa dos categorías, el estado civil y número de hijos de los profesionales de enfermería. Respecto al primero, se evidencia que se encuentran en un estado civil de unión libre y casadas con un 34% ambos, y tenemos con un 30% que son solteras(os), mientras tanto en número de hijos se encontró con un 33% que tienen 2 hijos y una cantidad mínima de profesionales que tienen más de 5 hijos representado con 1%.

Se encontró que la mayoría del profesional de enfermería es casado y optan por la unión libre y respecto al número de hijos se evidencio que el 33% tienen 2 hijos la cual podría ser porque tienen conocimiento de planificación familiar y por la condición laboral.

GRÁFICO N°3

AÑOS DE SERVICIO Y CONDICION LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO, 2016



Fuente: Cuestionario de Maslash aplicado por investigadora.

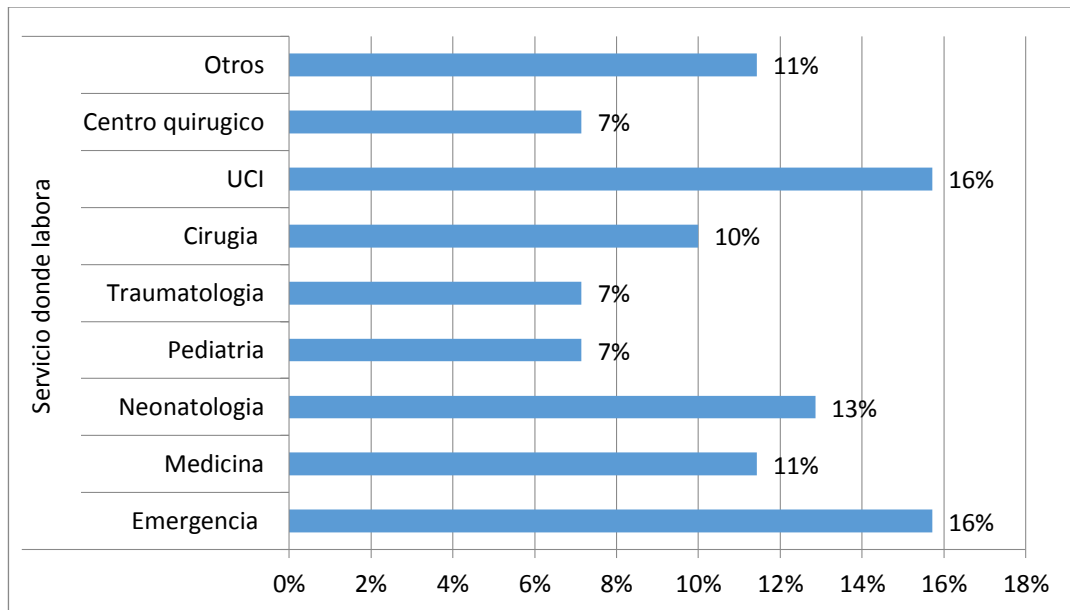
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el gráfico se observa dos categorías los años de servicio y condición laboral. Respecto al primero, se evidencia que la mayoría de los enfermeros que trabajan tienen menor de 5 años de servicio representado con 43%, respecto a la segunda categoría se encontró que la mayoría de los trabajadores son nombrados representado con 53%.

Lo que implica que la mayoría de enfermeros que trabajan en el hospital Santa Rosa son nombrados representado con un 53% y se evidenció que con un 43% tienen laborando 5 años y se encontró un grupo significativo que trabaja más de 20 años representado con un 16%.

GRÁFICO N°4

SERVICIOS DONDE LABORAN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO, 2016



Fuente: Cuestionario de Maslash aplicado por investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el gráfico se observa los servicios donde labora el profesional de Enfermería, se observa que los servicios de emergencia y UCI tienen más personal de Enfermería representado con un 16% y que una cantidad mínima de enfermeras trabajan en el servicio de traumatología y pediatría representado con un 7%.

Se encontró que un grupo significativo de enfermeras trabajan en el servicio de emergencia y UCI representado con 16%. Lo que implica que los servicios mencionados requieren de más personal por tratarse de áreas críticas y de mayor demanda de pacientes.

TABLA N° 1

SINDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL SANTA ROSA, PUERTO MALDONADO 2016.

SUBESCALA	BAJO	MEDIO	ALTO
------------------	-------------	--------------	-------------

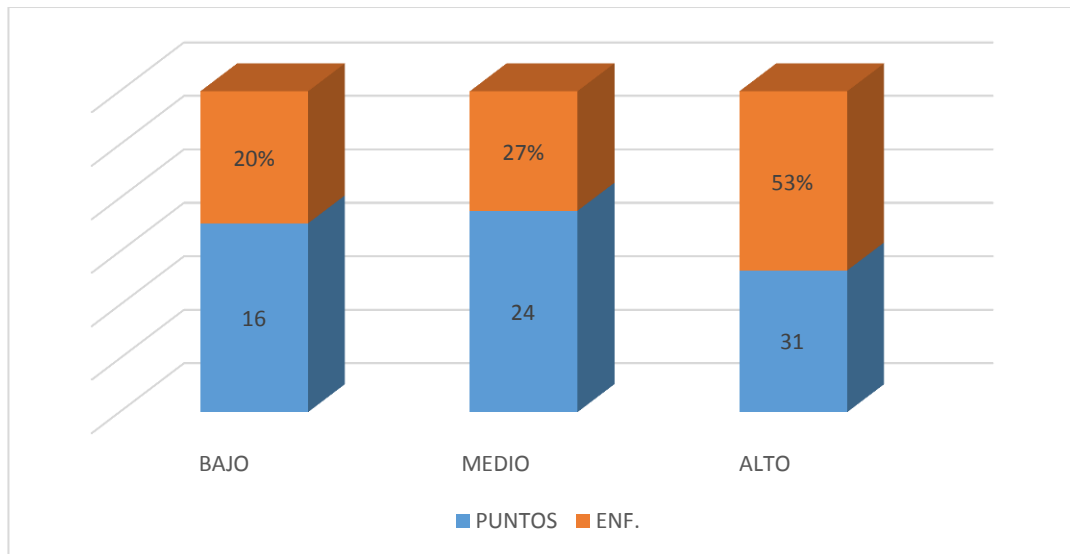
DIMENSIONES	PUNTAJE	%	PUNTAJE	%	PUNTAJE	%
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	16	20%	24	27%	31	53 %
DESPERSONALIZACION	4	14. %	8	40%	20	46%
REALIZACION PERSONAL	41	23%	36	51%	32	26%

Fuente: Cuestionario de Maslash aplicada por investigadora

En la siguiente tabla se observa que el Síndrome de Burnout está presente en las enfermeras que trabajan en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, con agotamiento emocional alto con 31 puntos, representado con un 53% de enfermeras, seguido a la despersonalización también en un grado alto con 20 puntos representado con 46% de enfermeras y la realización personal en un grado medio con 36 puntos representado con 51. % enfermeras.

GRÁFICO N° 5

SINDROME DE BURNOUT SEGÚN AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL SANTA ROSA ,PUERTO MALDONADO ,2016.



Fuente: Cuestionario de Maslash aplicada por investigadora

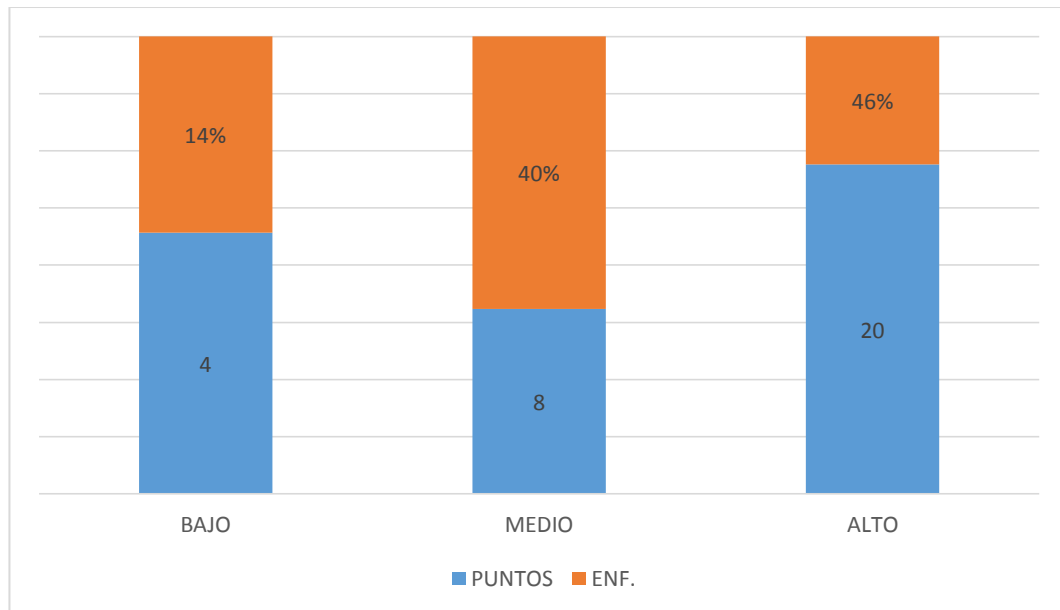
ANALISIS E INTERPRETACION

Se observa en el gráfico que de 70 enfermeras que corresponden a la muestra total, el 53% (37 enfermeras) muestran un alto grado de agotamiento emocional, mientras que el 27. %(19 enfermeras) muestran un grado medio y el 20%(14 enfermeras) obtuvo un grado bajo de agotamiento emocional.

En la cual se puede ver que respecto a la dimensión de agotamiento emocional en el profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa se encuentran mayoritariamente en un grado alto de Agotamiento emocional.

GRÁFICO N° 6

SINDROME DE BURNOUT SEGÚN DESPERSONALIZACION EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL SANTA ROSA ,PUERTO MALDONADO ,2016.



Fuente: Cuestionario de Maslash aplicada por investigadora

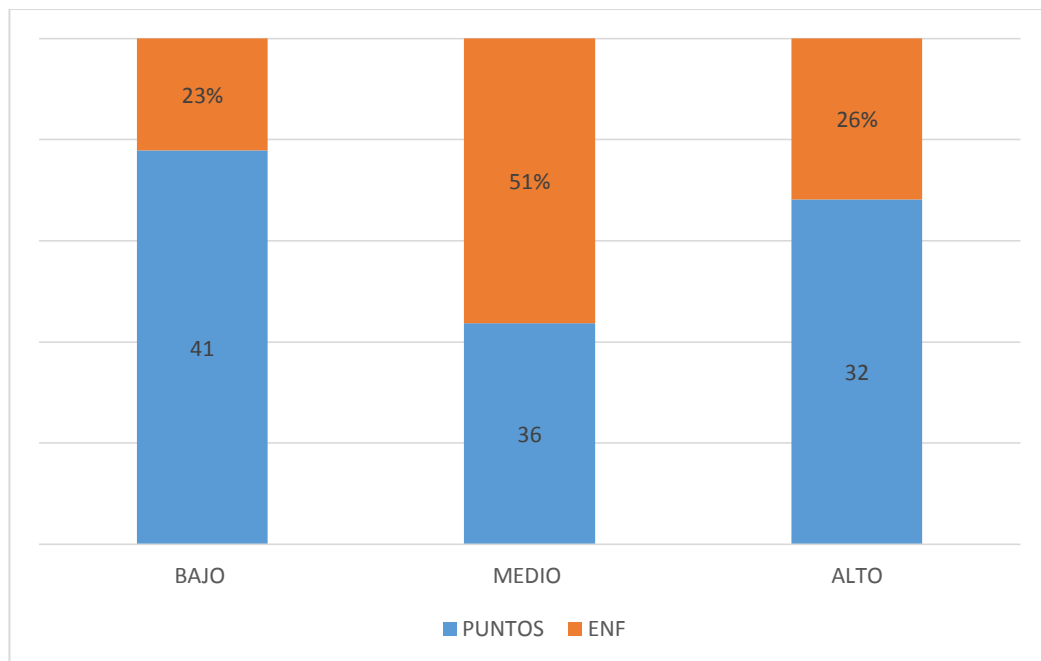
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa en el gráfico que el 46% de enfermeras muestran un alto grado de despersonalización, mientras que el 40% muestran un grado medio de despersonalización y el 14% obtuvo un grado bajo de despersonalización.

En la cual se evidencia que el profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa, en la dimensión de despersonalización se encuentra mayoritariamente con un grado alto de despersonalización.

GRÁFICO N° 7

SINDROME DE BURNOUT SEGÚN REALIZACION PERSONAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE TRABAJAN EN EL HOSPITAL SANTA ROSA ,PUERTO MALDONADO ,2016.



Fuente: Cuestionario de Maslash aplicada por investigadora.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se observa en el gráfico que el 26% muestran un grado alto de realización personal, mientras que el 51% muestran un grado medio y el 23% obtuvo un grado bajo de realización personal.

En la cual se puede deducir que respecto a la dimensión de realización personal, el profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado se encuentra mayoritariamente en un grado medio de realización personal.

CONCLUSIONES

1) Concluyendo que el Síndrome de Burnout (SB) o síndrome de desgaste profesional (SDP) está presente en el profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado en un grado alto medido con el Maslach Burnout Inventory (MBI). Con resultados similares a otros trabajos realizados en otras ciudades.

2) En cuanto a las características sociodemográficas y laborales, se concluye que:

- ❖ Respecto a la edad y el sexo del profesional de enfermería que trabaja en el hospital Santa Rosa se encontró a un grupo relevante con edades de 31 a 40 años representado con un 47% y predomina el sexo femenino con un 89% y el sexo masculino con un 10% (grafico n°1).
- ❖ En cuanto al estado civil el 34% son casadas y están en unión libre y respecto a número de hijos el 33% tienen 2 hijos. (grafico n°2).
- ❖ En concerniente a los años de servicio y condición laboral de los profesionales de Enfermería se obtuvo que la mayoría son nombrados y tienen 5 años a mas trabajando en el hospital Santa Rosa. (grafico n°3).
- ❖ Otro dato significativo es el servicio donde labora el personal de Enfermería que trabaja en el Hospital Santa Rosa, que se obtuvo que el 16% de enfermeras laboran en el servicio de emergencia y UCI y una mínima cantidad de enfermeras en los otros servicios como pediatría , cirugía etc. (grafico n°4).

En cuanto a las dimensiones se concluye que:

3) Sobre el Síndrome de Burnout según agotamiento emocional en el personal de enfermería del Hospital Santa Rosa, la mayoría tiene un nivel alto representado con un 52%, referido a que se sienten cansadas (os) cuando se levantan por las mañanas, expresan que se sienten emocionalmente agotados por el trabajo, creen que están trabajando demasiado, y trabajar todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo de su parte y trabajar directamente con personas le produce estrés. (grafico n°5)

4) En cuanto al Síndrome de Burnout según despersonalización en el personal de enfermería del Hospital Santa Rosa la mayoría tiene un nivel alto representado con un 46 %, referido a que se sienten que se han vuelto más insensibles con la gente, no les preocupa lo que le ocurra a los pacientes, y les preocupa el hecho de que el trabajo le endurezca emocionalmente. (grafico n°6).

5) Acerca del Síndrome de Burnout según dimensión realización personal en el personal de enfermería del Hospital Santa Rosa la mayoría presenta un nivel medio representado con un 51%, referido que ha conseguido muchas cosas útiles en su profesión, trata los problemas emocionales con mucha calma, sienten que tratan eficazmente los problemas de los pacientes, y están influyendo positivamente con su trabajo en la vida de las personas. (grafico n°7)

RECOMENDACIONES

El Síndrome de desgaste profesional se ha manifestado como un problema de salud ocupacional el cual como ya se ha mencionado afecta tanto a la enfermera, como a la institución donde presta sus servicios y por ende al paciente o usuario que atiende.

Por la cual de acuerdo a los resultados obtenidos se propone las siguientes recomendaciones:

- Que los directivos de la institución, la Oficina de Capacitación, Docencia e Investigación y el Departamento de Enfermería elaboren estrategias de promoción y prevención orientadas a fortalecer los mecanismos de afronte del personal de enfermería, disminuyendo los riesgos al estrés laboral y/o enfermedades ocupacionales y contribuyendo a mejorar la calidad de atención al usuario.
- Realizar una sesión clínica en el HSR para que el personal de enfermería conozca el Síndrome de Desgaste Profesional de forma íntegra, sus antecedentes, diagnóstico prevención y tratamiento.
- Se realicen psicoterapias individuales o colectivas por lo menos 1 vez al mes.
- Efectuar cursos o talleres de superación personal, y de autoestima.
- Llevar a cabo una hora de fomento a la salud en el trabajo por lo menos una vez a la semana.

- Motivar a sus empleados de forma positiva utilizando incentivos agradecimientos etc.
- Realizar estudios sobre factores que intervienen en el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de las diferentes instituciones de salud (MINSA, EsSalud, FF.AA, FF.PP y Clínicas privadas.)
- Promover el trabajo en equipo.
- Que las autoridades responsables del Hospital Santa Rosa actúen de inmediato de acuerdo a los resultados obtenidos del respectivo estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Salcedo K. Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería que trabaja en el albergue central "Ignacia Rodolfo Vda. de Canevaro" septiembre-octubre 2007, Disponible en file:///e:/tess%202016/canevaro.pdf.
2. Oramas A. Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria, Cuba.2013. Disponible en: [http://tesis.repo.sld.cu/680/1/tesis.arlene Oramas viera.pdf](http://tesis.repo.sld.cu/680/1/tesis.arlene%20Oramas%20viera.pdf).
3. Moreno B. Desgaste profesional (Burnout), Personalidad y Salud percibida, Madrid 2001. Disponible en: <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/Desgaste%20profesional-personalidad-y-salud-percibida.pdf>
4. Aliaga B. Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana.2012. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4430/Aliaga_Blanco_desire_burnout_bienestar.pdf?sequence=3
5. Ortega M. Prevalencia de síndrome de Burnout en internos de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2015. Disponible en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4031/1/ortega_tm.pdf
6. De la Cruz E. Estrés laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de atención Hospitalaria, España. 2014. Disponible en <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5629/1/TFG-H123.pdf>
7. Carrillo E. Síndrome de desgaste profesional en Enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Psiquiatría Morelos, México. 2010. Disponible en, [http://www.enmh.ipn.mx/posgradoinvestigacion/documents/tesis msosh/edgarcarrillotorres.pdf](http://www.enmh.ipn.mx/posgradoinvestigacion/documents/tesis%20msosh/edgarcarrillotorres.pdf)

8. Romana A, y otros. Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de un Hospital. Madrid, 2014. Disponible en, <http://www.scielosp.org/pdf/resp/v78n4/original3.pdf>.
9. Rodríguez C. y otros. Prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de dos Hospitales, estado de México, 2009. Disponible en <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-19-179.pdf>.
10. Parrilla E. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Dr. Rodolfo Robles Valverde, Guatemala 2013. Disponible en: [http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/42/Parrilla Eunice.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/42/Parrilla_Eunice.pdf)
11. De Franca M, y otros. Burnout y aspectos laborales del personal de Enfermería de dos Hospitales de Medio Porteá, Brasil, 2012. Disponible en http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n5/es_19.pdf
12. Díaz E. En el estudio, satisfacción laboral y síndrome de Burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, distrito la Victoria, Chiclayo, 2012, Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/328/1/TL_D%C3%ADaz_Ruiz_StephanyMedalit.pdf
13. Gomes F, y otros, en el estudio, dimensiones del síndrome de Burnout en Personal Asistencial de Salud de un Hospital de Chiclayo, 2014. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/461/1/tl_gomezfranciamaria_ruizllontopmiriam.pdf
14. Ortega M. Prevalencia de síndrome de Burnout en internos de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2015. Disponible en http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4031/1/ortega_tm.pdf
15. Picazo M, y otros. Síndrome de Burnout en estudiantes de odontología de una Universidad Peruana, 2012. Disponible en [.http://www.usmp.edu.pe/odonto/servicio/2012/kiruv.9/kiru_v.9_art8.pdf](http://www.usmp.edu.pe/odonto/servicio/2012/kiruv.9/kiru_v.9_art8.pdf).

16. Ayala E. Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de los servicios críticos del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2011 .Disponible en:http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2684/1/ayala_cardenas_elizabeth_2013.pdf
17. Apaza E. Prevalencia y características sociodemográficas y laborales relacionadas al Síndrome de Burnout en médicos psiquiatras en un Hospital de Salud Mental Lima. 2010. Disponible en: http://www.hhv.gob.pe/revista/2011/2011_1_04.pdf.
18. Gamonal L. Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería que labora en áreas Críticas, Lima, 2010. Disponible en <http://www.upch.edu.pe/faenf/images/pdf/Revistas/2008/enero/v1n1ao5.pdf>
19. Summer S. Síndrome de Burnout. Disponible en: http://www.proyecto_salud.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=5613
20. Medicina. Síndrome de Burnout 2015 disponible en: <http://www.dmedicina.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>.
21. Bitar N. Síndrome Burnout o del agotamiento profesional. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos91/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional.shtml>.
22. Redacción O. Burnout síntomas 2012. Disponible en: http://www.onmeda.es/enfermedades/sindrome_burnout-sintomas-1528-4.html
23. López M. Síndrome de Burnout 2006 .Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
24. Thomae M. Etiología y prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud, 2006. disponible en : http://med.unne.edu.ar/revista/revista153/5_153.htm
25. Síndrome de Burnout, disponible en <http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html>.

26. Psicología Organizacional. Glosario. Disponible en: <http://psicologiaorganizaciona1a2010.blogspot.pe/2013/04/glosario.html>.
27. Martínez J. Descripción sociodemográfica. Disponible en: <http://forum.wordreference.com/threads/una-descripci%C3%B3n-sociodemogr%C3%A1fica.262314/?hl=es>
28. Mansilla F. Glosario. Disponible en: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/glosario.shtml>
29. Graue E. El Síndrome de Burnout. La despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional. Disponible en: http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA QUE TRABAJA EN EL HOSPITAL
SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO, 2016.**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería que trabaja en el hospital Santa Rosa, Puerto Maldonado 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel del síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería que trabaja en el hospital Santa Rosa Puerto Maldonado 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS -Describir las características sociodemográficas y laborales del profesional de profesional de Enfermería que trabaja en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2016.</p>	<p>VARIABLE IMPLICADO Síndrome de Burnout</p> <p>Es estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto, el cuerpo está literalmente quemado. No es estrés común, sino laboral y crónico: la persona lleva años, semanas o días en los que viene afectado por el cansancio y cae en el síndrome cuando el estrés se hace crónico</p>	<p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>Teniendo en cuenta la naturaleza del problema que se estudia y los objetivos del estudio corresponde a una investigación de tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ DESCRIPTIVO. ❖ TRANSVERSAL: ❖ CUANTITATIVA: ❖ VARIABLES <p>Variable implicado</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Síndrome de Burnout:

	<p>-Identificar el síndrome de Burnout según la dimensión de agotamiento emocional en el profesional de Enfermería que trabaja en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2016.</p> <p>-Identificar el Síndrome de Burnout según la dimensión de despersonalización en los profesional profesional de Enfermería que trabaja en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado , 2016.</p> <p>-identificar el Síndrome de Burnout según la dimensión de realización personal en el profesional de Enfermería que trabaja en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2016.</p> <p>-</p>	<p>VARIABLE NO IMPLICADO</p> <p>Características sociodemográficas</p> <p>Se refiere a las condiciones propias de un grupo de personas de un determinado lugar.</p>	<p>Variable no implicado</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Características sociodemográficos ❖ Características laborales ❖ <p>ANALISIS ESTADISTICOS</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>N = 85</p> <p>MUESTRA</p> <p>n = 70</p> <p>TÉCNICA</p> <p>encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Escala de Maslash,</p>
--	--	--	---

ANEXO N°2

INSTRUMENTO

SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO, 2016.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

La presente encuesta tiene como objetivo: Determinar el nivel del síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería que trabaja en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. En tal sentido se le solicita Responder con veracidad las siguientes preguntas.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

DATOS GENERALES:

- ❖ **Edad** :
- ❖ **Sexo** : Masculino () Femenino ()
- ❖ **Estado civil:** Solo () En unión libre () Casado ()
Viuda () Divorciado () Otros ()
- ❖ **N° de hijos :** 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 a mas ()

DATOS ESPECÍFICOS:

1. **Servicio donde labora:** Emergencia() Neonatología() Pediatría() Medicina()
Centro quirúrgico () UCI() Cirugía() Traumatología()
Otros()
2. **Condición laboral:** Nombrad() Contratada ()
3. **Tiempo servicio.....** Años.....meses

ESCALA DE MASLASH

A continuación encontrará que al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que Ud. debe marcar. Deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus

propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que Ud. suele tener dichas manifestaciones.

ENUNCIADOS	ESCALAS
------------	---------

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo						
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo						
Me siento fatigado cuando me levanto de la cama y tengo que ir a trabajar						
Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes						
Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo						
Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes						
Me siento "quemado" por mi trabajo						
Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los pacientes						
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión						
Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente						
Me siento muy activo						
Me siento frustrado en mi trabajo						
Creo que estoy trabajando demasiado						
Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes						
Trabajar directamente con personas me produce estrés						
Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes						
Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes						
He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión						
Me siento acabado						
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma						
Siento que los pacientes me culpan por algunos de sus problemas						

0= nunca 1=pocas veces al año o menos 2=una vez al mes o menos 3=unas pocas veces al mes 4=una vez a la semana 5=pocas veces a la semana 6=todos los días

GRACIAS

ANEXO N° 03**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA MADRE DE DIOS DE LA
ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA****PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

Puerto Maldonado, 10 de marzo de 2016.

Sr. Doctor.

.....

Director del Hospital Santa Rosa

Asunto: Solicito autorización para realización de trabajo de investigación

De mi mayor consideración:

Por el presente me dirijo a usted, para solicitar permiso para la realización de un estudio de investigación entre los profesionales de Enfermería del Hospital que usted gerencia, en mi calidad de est. En Enfermería de la universidad Nacional Amazónica Madre de Dios, mismo que titula Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería que trabaja en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Para lo cual adjunto copia proyecto de investigación y el FUT correspondiente.

Sin otro particular, hago uso de la ocasión para saludarlo.

Atentamente,

Est. Vanesa V. Jurado Aquino

ANEXO N° 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,.....
identificado con DNI Nro.

Trabajador del Hospital Santa Rosa, mediante la presente acepto participar del estudio "SINDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE TRABAJA EN EL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO, 2016.", habiendo tomado conocimiento de la finalidad que persigue.

Para este efecto firmo el presente documento, en fe de lo descrito.

Puerto Maldonado..... de de 2016.

.....
Iniciales del nombre:.....

