

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**



**Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la  
Unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande,  
Tumbes 2022.**

**TESIS**

**Para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería**

**AUTOR:**

**Br. Risco Rosillo Luis David**

**TUMBES - PERÚ**

**2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**



**Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la  
Unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande,  
Tumbes 2022.**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Dra. Marilú Barreto Espinoza (Presidenta)**

**Mg. María Luz Bravo Pérez (Secretaria)**

**Mg. Vibiana Cabrera Cruz (Vocal)**

**TUMBES – PERU**

**2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**



**Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la  
Unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande,  
Tumbes 2022**

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y  
forma:

Br. Risco Rosillo Luis David (Autor)  
ORCID 0000-0002-7464-9705

Dra. Saldarriaga Sandoval Lilia (Asesor)  
ORCID 0000-0002-1773-6669



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
Tumbes – Perú

## ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las diecisiete horas del veintidós de mayo del dos mil veintitrés, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma zoom cuyo: <https://us02web.zoom.us/j/83291388229?pwd=eFZ6MmxGWV VvQnp6T0>, los miembros del jurado conformado con la Resolución N° 0549- 2022/ UNTUMBES – FCS, Dra. Marilu Elena Barreto Espinoza (presidente), Mg. María Luz Bravo Pérez (secretaria), Mg. Vibiana Ibont Cabrera Cruz (vocal), para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: **Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la Unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022**. Presentada por Br. **Risco Rosillo Luis David** para optar el grado académico de Licenciado en Enfermería. Actuó en la condición de asesora, la Dra Lilia Saldarriaga Sandoval

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: **APROBADA** la tesis, por unanimidad con el calificativo de BUENO, en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las dieciocho horas, se dio por finalizado el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 22 de mayo de 2023.

MARILU ELENA BARRETO ESPINOZA  
DNI N° 00250182  
ORCID N° 0000-0001-8883-5501  
(PRESIDENTE)

MARIA LUZ BRAVO PEREZ  
DNI N° 16464695  
ORCID N° 0000-0001-8446-4272  
(SECRETARIO)

VIBIANA IBONT CABRERA CRUZ  
DNI N° 43491243  
ORCID N° 0009-0002-1577-4001  
(MIEMBRO)

LILIA SALDARRIAGA SANDOVAL  
DNI N° 16631889  
ORCID N° 0000-0002-1773-6679  
(ASESORA)

cc.  
Jurado (03)  
Asesor  
Interesado  
Archivo (Decanato)  
MPMO/Decano

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

El suscrito Luis David Risco Rosillo identificado con DNI N° 74961794, bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, al amparo de la ley N° 2744, ley de Procedimientos Administrativos Generales, declaro bajo juramento lo siguiente :

1. La tesis titulada “Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la Unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022” es de mi autoría.
2. Se han respetado las reglas de citados y referencias bibliográficas estilo Vancouver de las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiado ni en su totalidad ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos y contenidos reflejados en los resultados de tesis no han sido manipulados, copiados o plagiados por lo que los resultados reflejan la realidad investigada.

De identificarse la falla de fraude, plagio, auto plagio, piratería, asumiré las consecuencias y sanciones que se deriven de mis actos de conformidad con la normativa vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, abril de 2023



---

Br. Luis David Risco Rosillo

DNI 74961794

## CERTIFICACIÓN DE ASESORIA

**Dra. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval**

Docente de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, Departamento Académico de Enfermería.

### **CERTIFICA:**

Que la Tesis denominado **“Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la Unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022”**.

Presentado por el Br. Luis David Risco Rosillo, ha sido revisado y asesorado por mi persona, por lo tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción a la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, abril de 2023.



---

**Dra. Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval**  
**Asesor de Tesis**

# Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la Unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.

*por David Risco Rosillo*

---

**Fecha de entrega:** 09-abr-2023 08:41p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2059999835

**Nombre del archivo:** INFORME\_DE\_TESIS\_UNT\_RISCO.docx (1.75M)

**Total de palabras:** 10302

**Total de caracteres:** 56892





# Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la Unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.uoosevelt.edu.pe">repositorio.uoosevelt.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.umsa.bo">repositorio.umsa.bo</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="https://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%



9	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
10	ri-ng.uaq.mx Fuente de Internet	<1 %
11	scielo.isciii.es Fuente de Internet	<1 %
12	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Andina del Cusco	



Trabajo del estudiante

<1 %

---

21 [killkana.ucacue.edu.ec](http://killkana.ucacue.edu.ec)  
Fuente de Internet

<1 %

---

22 [repositorio.upse.edu.ec](http://repositorio.upse.edu.ec)  
Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas      Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía      Activo



---

**Dra. Lilia Saldarriaga Sandoval**

ORCID : 0000-0002-1773-6669

Asesora de Tesis

## DEDICATORIA

A Dios, quien cada día me guía, me da fuerza para continuar y salir adelante.

A mis padres, por estar conmigo en todo momento, brindarme su apoyo incondicional, por haber inculcado valores y hacer de mí una persona de bien, a mi hermana por confiar en mí.

***Luis David***

## **AGRADECIMIENTO**

A cada una de las personas que hicieron posible la realización de esta investigación, a mi asesora Dra. Lilia Saldarriaga Sandoval por su guía, orientación y apoyo en el desarrollo del estudio.

A Dios, por permanecer a mi lado en cada etapa de mi vida y brindarme fuerza, salud para continuar y salir adelante.

A los docentes de la escuela profesional de enfermería de la UNTUMBES, quienes impartieron su conocimiento, ciencia, y experiencia en el desarrollo de la carrera profesional.

A los licenciados de enfermería de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, por su valiosa participación y tiempo para contribuir con los datos necesarios en el estudio.

A los miembros de jurado por sus aportes y observaciones que han hecho posible la mejora de la presente investigación.

**El autor**

## INDICE GENERAL

RESUMEN .....	xvi
ABSTRACT .....	xvii
I. INTRODUCCION .....	18
II. ESTADO DEL ARTE .....	22
2.1. Antecedentes .....	22
2.2. Revisión de la literatura .....	24
III. MATERIAL Y METODOS .....	30
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	30
3.2. Población, muestra y muestreo .....	30
3.3. Criterios de selección .....	31
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección .....	31
3.5. Recolección de datos .....	32
3.6. Procesamiento y análisis de datos .....	33
3.7. Validez y Confiabilidad de instrumentos .....	34
3.8. Principios éticos .....	35
IV. RESULTADOS Y DISCUSION .....	36
4.1. Resultados .....	36
4.2. Discusión .....	40
V. CONCLUSIONES .....	45
VI. RECOMENDACIONES .....	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	47
VIII. ANEXOS .....	55

## INDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1:</b> Grado del síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.....	36
<b>Tabla 2:</b> Grado del síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional en el profesional de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.....	37
<b>Tabla 3:</b> Grado del síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en el profesional de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.....	38
<b>Tabla 4:</b> Grado del síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en el profesional de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.....	39

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario Síndrome de Burnout.....	56
Anexo 2. Matriz de Consistencia.....	57
Anexo 3. Operacionalización de .variable.....	59
Anexo 4. Validación por Juicio de expertos.....	60
Anexo 5. Confiabilidad de instrumento.....	75
Anexo 6. Consentimiento informado.....	76
Anexo 7. Carta de autorización.....	77
Anexo 8. Base de Datos .....	78



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el grado del síndrome de burnout en el profesional de enfermería de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, de diseño no experimental. La población muestral estuvo conformada por 20 profesionales de enfermería, con un muestreo no probabilístico por conveniencia, fundamentada en los criterios de inclusión y exclusión. Para la evaluación se usó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados muestran que el 75% tienen grado de burnout en un nivel medio, con el nivel alto 20% y 5% con el nivel bajo. Con respecto a las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización obtuvieron el nivel medio con el 60%, la dimensión realización personal obtuvo un nivel alto con el 50%. En conclusión el profesional de enfermería de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande presentan el síndrome de burnout en un nivel medio, cuya capacidad de respuesta se manifiesta en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal para las exigencias del entorno durante la pandemia.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout; Covid-19; Enfermería; Salud mental.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine the degree of burnout syndrome in the nursing professional of the Covid and Emergency unit of the Pampa Grande Micro-Network, a quantitative, descriptive, non-experimental design study. The sample population consisted of 20 nursing professionals, with a non-probabilistic sampling by convenience, based on inclusion and exclusion criteria. The Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was used as an instrument for the evaluation. The results show that 75% have a medium level of burnout, 20% have a high level and 5% have a low level. With respect to the emotional exhaustion and depersonalization dimensions, they obtained a medium level with 60% each, and the personal fulfillment dimension obtained a high level with 50%. In conclusion, the nursing professional of the Covid unit and emergency of the Pampa Grande Micro-Network present burnout syndrome at a medium level, whose response capacity is manifested in the dimensions emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment for the demands of the environment during the pandemic.

**Keywords:** Burnout syndrome; Covid-19; Nursing; Mental health.

## I. INTRODUCCIÓN

A causa de la emergencia sanitaria producida por la enfermedad Covid 19, muchas personas se han visto afectadas, esto ha traído consigo muchos efectos en todas las esferas y estatus de la sociedad; por lo tanto, reducir su expansión se ha convertido en la atención prioritaria de las autoridades y jefes de estado, ante esta circunstancia crítica los profesionales de la salud han estado en primera línea contra el mortal virus y como resultado son los más afectados ante la llegada de la pandemia (1).

Al respecto de ello, el virus representa una nueva enfermedad para los profesionales de la salud. Esta enfermedad fue notificado por primera vez en la república popular de China en Wuhan, fue declarado por la Organización Mundial de Salud como emergencia de salud pública de carácter internacional y como una pandemia, esta denominación fue dada porque el brote de Coronavirus se extendió por todos los países y continentes alcanzando gran número de contagios en todo el mundo (2).

Cabe resaltar, que el virus Covid-19 fue causante de muchas muertes y el factor principal del colapso de hospitales y centros de salud a nivel mundial, el sistema sanitario no abastecía la gran demanda poblacional, originando el incremento de la carga laboral en los profesionales de la salud. La carga laboral es un tema preocupante hace ya varios tiempos en distintos sectores, dentro de ellos el sector salud, lo cual se ve reflejado con la llegada de la pandemia COVID-19, por otro lado para el personal de salud representa el riesgo a infectarse y el temor de contagiar a su entorno más íntimo, generando estrés, ansiedad y cansancio físico-emocional, repercutiendo negativamente en la salud mental del personal sanitario, quedando propensos a padecer el síndrome de burnout (3).

Al referirnos, el síndrome de burnout es una forma de estrés laboral crónico que se produce a consecuencia del agotamiento físico y fatiga, que se vuelve crónico, evidenciándose en su conducta y estado emocional, con ciertos rasgos característicos del síndrome en cada profesional, con la llegada de la pandemia.

Por otro lado, las condiciones de trabajo desfavorable, la sobrecarga laboral, la sensación de impotencia han sido los principales factores que condicionan el deterioro de la salud mental de los profesionales de la salud, quedando propensos a desarrollar el síndrome de burnout, de ahí el interés de entenderlo y como se da su desarrollo en los profesionales de la salud (4).

Cabe mencionar, que toda esta situación inesperada representó un riesgo en la salud mental de la población y del personal sanitario, entre ellos el profesional de enfermería quien se encuentra en relación directa con los pacientes y todos los factores estresantes del ambiente laboral. Estudios al respecto evidencian un alto índice de agotamiento físico y emocional, que se da en los profesionales y han sido publicados tal es el caso, como Japón 80%, en Alemania el 60%, EE.UU. 48.8%, Canadá 25%, los mismos que notifican signos y síntomas de estrés crónico, cuadros depresivos y solo el 5 y 18% manifestaron intentos de suicidio (5).

Según Kang et al., señalaron que los profesionales de la salud reportaron importantes tasas de depresión, ansiedad, insomnio y estrés en la actual epidemia de COVID-19. Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en la región de las Américas, durante la primera fase del Covid-19 el 79.9% de enfermeros presentaron cansancio físico, ansiedad, insomnio, además de las condiciones desfavorables del centro laboral, el exceso de horas de trabajo, sentimiento de incompetencia ante una enfermedad desconocida y altamente contagiosa, contribuyen al deterioro del estado mental del personal sanitario (6).

El Perú no fue ajeno a esta situación, el inminente contagio y propagación de la enfermedad, que a diario el Ministerio de Salud (MINSU) reportaba casos que se registraron cerca de 968 324 casos confirmados y 217 859 fallecidos al 2022, incluso de como los profesionales fueron afectados de los que se han reportado cerca de 2590 fallecidos de las 24 regiones del país a causa de la pandemia (7).

Al respecto, el Instituto Nacional de Salud del Perú (INS) reportó que el 53% de enfermeros que laboran del Hospital Nacional Almenara y el 37.3% de profesionales de la salud del Hospital II Vitarte presentaron Burnout y signos de ansiedad, esto debido a las exigencias y demanda poblacional, riesgo al contagio,

estrés físico-emocional, cambio radical en el estilo de vida, escasez del Equipo de Protección Personal (EPP) indumentaria indispensable para proteger la integridad de los profesionales sanitarios (8).

Mientras tanto, en la región Tumbes, la Dirección de Salud (DIRESA), designó al Hospital Regional de la Ciudadela Noé como centro de atención para pacientes Covid, de acuerdo con los datos de la DIRESA regional, se contó con un acumulado de 24,286 casos positivos y 861 defunciones, siendo la población mayor de 65 años la más afectada, la gran demanda de la población tumbesina en este centro generó la sobrecarga y estrés del equipo de salud, la convivencia con la muerte, el riesgo de infectarse, jornadas laborales extremas, influyó en la salud mental de los médicos y enfermeros de la región con manifestaciones de estrés como: ansiedad, miedo, insomnio, cansancio físico (9)

En resumen, en consideración a la variable de estudio y el actual contexto, surgió la necesidad de realizar dicho estudio, formulando la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el grado del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la Unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022?

Por ello, el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo general, el determinar el grado del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande. Como objetivos específicos fueron: Identificar el grado del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, ya que el personal de enfermería se encuentra expuesto a diversos factores y situaciones de estrés.

En tal sentido, es importante conocer el alcance del burnout en la salud mental del personal sanitario y sobre todo los enfermeros quienes han afrontado diversos problemas en el cumplimiento de su profesión ocasionando desgaste emocional y físico, es por esto que resulta de suma importancia conocer la prevalencia de este síndrome, del mismo modo determinar los factores de riesgo que condicionan su quehacer diario en el marco de la lucha contra la COVID 19 (10).

Así mismo, la relevancia social permitirá conocer el síndrome y formular una alerta a las distintas áreas de los establecimientos de salud, para que de este modo pueden proponer una serie de acciones inmediatas para preservar y resguardar el bienestar físico y mental, además con esto no solo mejora su salud mental, sino que permitirá que los pacientes sean atendidos de forma segura y los cuidados que brindan se den con calidad y calidez (11).

Por otra parte, metodológicamente se justifica porque se determinarán los resultados esperados en los objetivos del presente estudio, aportando bases teóricas-científicas y los cimientos para próximos estudios relacionados con la variable de investigación ya sea con la misma o diferentes poblaciones e instituciones públicas o privadas de interés colectivo (10).

## II. ESTADO DEL ARTE

### 2.1. Antecedentes de estudio

#### Internacionales

Guerrero C., et al., (12) Finlandia 2020, realizaron una investigación titulada; Estado actual del burnout en profesionales de enfermería durante el Covid 19, tuvo como objetivo general determinar la frecuencia del burnout y su influencia en los enfermeros, el estudio contó con 79 enfermeros, investigación de tipo cuantitativa, transversal, el instrumento usado fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Concluyó que el 30% de los profesionales presentan burnout, repercutiendo negativamente en la vida personal y también en su quehacer como profesional.

Velásquez M. (13), México 2020, realizó un estudio titulado; burnout en Covid en los profesionales de la salud, tuvo como objetivo determinar el burnout en el personal sanitario del Hospital público de México. El estudio contó con una muestra de 120 profesionales, la metodología fue de tipo cuantitativa, descriptivo, transversal, se usó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Se Concluyó que el 20.4% de los profesionales presenta el Síndrome, el 50.8% tiene tendencia a adquirirlo. Es de suma importancia proponer acciones para el pronto cuidado del personal sanitario, quienes están más propensos a padecer de este problema quienes ya fueron identificados.

Cialceta J. (14) Argentina 2020, realizó un estudio para identificar: El grado de burnout en enfermeros de un Hospital de alta Complejidad, estudio cuantitativo, transversal y analítico que tuvo como objetivo identificar la frecuencia del burnout en una muestra de 149 enfermeros del Hospital de alta complejidad, el instrumento usado fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Esta investigación concluyó que la frecuencia del Burnout fue del 44%, a su vez el 84% presentó los efectos que produce el síndrome del trabajador quemado. Es oportuno efectuar investigación en este ámbito para la detección de casos en distintas instituciones del Sector Salud.



## **Nacionales**

Borda R, (15) Lima 2021, realizó un estudio titulado síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia durante el Covid-19 en un Hospital MINSA. Cuyo objetivo general fue: determinar el nivel de Burnout en enfermeros que trabajan en la unidad de emergencia; el estudio fue de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, descriptivo comparativo de corte transversal prospectivo, el instrumento utilizado fue el cuestionario de Maslach, la población fue de 34 enfermeros del hospital de referencia. El resultado de la investigación arrojó niveles alto de presencia del síndrome más del 58% lo padecía.

Rodríguez S, (16) Lima 2021, realizó una investigación titulada síndrome de burnout en los enfermeros de las unidades de emergencia y Covid del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, tuvo como objetivo general determinar el burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia, estudio descriptivo transversal analítico, se usó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, se contó con una muestra de 85 profesionales de enfermería, con un muestreo no probabilístico. El estudio concluyó que el 56.6% de los enfermeros presentan un nivel moderado, mientras que el 26.7 % de los enfermeros presentan un nivel alto de este síndrome

Olivos P. (17) Lambayeque 2021, realizó una investigación titulada síndrome de burnout en los licenciados de enfermería de las unidades críticas durante la pandemia Covid-19, el objetivo fue determinar el síndrome de burnout en el profesional de enfermería de unidades críticas durante la pandemia, la metodología de estudio fue cuantitativa descriptiva de corte transversal, se utilizó el instrumento MBI, la muestra estuvo compuesta por 89 enfermeros. El estudio concluyó que el 90.6% poseen alta probabilidad de sufrir dicha patología y solamente el 3.1% no presenta burnout. Esta alta tendencia a presentar esta patología es preocupante

## **Antecedentes Locales**

Sandoval P. (18) Tumbes 2020, realizó un estudio titulado burnout y calidad de atención en profesionales de enfermería del servicio de emergencia durante la pandemia en el Hospital JAMO II-2, cuyo objetivo fue determinar la influencia del burnout en la calidad de atención enfermero, estudio no experimental de tipo

correlacional cuantitativa, la muestra estuvo constituida por 35 enfermeros. Para la recolección de datos se usó los instrumentos de Maslach Burnout Inventory (MBI) y Caring Assessment Instrument (Care-Q). El resultado del estudio concluyó que el 100% de los enfermeros presentaron burnout en un nivel alto, situación que causa preocupación.

## **2.2. Revisión de la literatura**

En la actualidad esta patología de estrés crónico se encuentra catalogada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como burnout o síndrome del trabajador quemado como problema de salud asociado al estrés crónico, según la clasificación de enfermedades (CIE-11). El burnout es un estado de cansancio extremo físico, intelectual y emocional, causado por estrés que nace de la convivencia con las personas de su entorno o un ambiente laboral complicado. Todo esto, se acumula gradualmente hasta desencadenar en un estado de imposibilidad para desarrollar su quehacer diario. Dicho síndrome se muestra con mayor periodicidad en profesiones que implican dedicación y entrega hacia otras personas (19).

Como se afirmó arriba, el burnout se manifiesta como una forma de estrés laboral crónico que se origina como consecuencia del cansancio físico y mental continuo. Diferencias relativas entre la carga laboral, la relación entre el usuario y el personal son desencadenantes relacionadas con el desarrollo del síndrome de burnout, un estado de cansancio extremo y fatiga que se vuelve crónico, evidenciando en su conducta y estado emocional ciertas rasgos característicos del mismo, afectando principalmente a las profesiones o personas que se relacionan con atención y cuidado a terceros (20).

Según el estudio de Maslach y Jackson (21) investigadores principales de esta patología, definieron el síndrome de burnout como una manifestación en el comportamiento del individuo debido al exceso de estrés en el ambiente laboral, con la sensación de incapacidad total para adecuarse a las exigencias del entorno enunciando como un peligro psicosocial en sus tres dimensiones caracterizado por agotamiento emocional extremo, excesiva carga en las actividades laborales, apatía e indiferencia en el trato con los demás.

Ahora se puede decir, la dimensión agotamiento emocional es la disminución lenta y progresiva del desgaste físico y mental teniendo como manifestación cansancio después de la jornada laboral se expresa como fatiga por las mañanas en el momento de iniciar la jornada de trabajo, el entorno social es bastante molesto, estar rodeado de personas y los colegas de trabajo requiere un esfuerzo para lograr la convivencia cotidiana en ámbito laboral, se tiene una sensación de estar quemado por el trabajo, sentimiento de frustración, trabajar directamente con las personas produce estrés, sentirse acabado, entre otros. (22)

Ahora veamos, la dimensión despersonalización es el conjunto de emociones, sentimientos negativos, actitudes frías hacia otras personas del entorno se manifiesta en el trato de los demás como si parecieran objetos impersonales, la persona se vuelve más duro con los colegas de trabajo, clientes o los pacientes que atiende en caso sea personal asistencial, esta condición puede llevar a auto culparse de los problemas de los pacientes o de los colegas, que pueden suceder en el ambiente laboral, de la vida cotidiana o algunos problemas ajenos (23).

Del mismo modo, falta la realización personal es el sentimiento de auto eficiencia multidimensional, este síndrome revela una serie de síntomas en el aspecto físico, emocional, social y cognitivo, comprende los sentimientos de los compañeros, pacientes y las personas que lo rodean, el impacto que este puede dar en la vida de los otros, la creación de un entorno tranquilo y todos los logros y satisfacciones alcanzados por la profesión, resolver problemas con mucha paz y tranquilidad. En este estadio el trabajador siente su capacidad de respuesta es menor que la demanda de trabajo lo que conlleva a una evaluación de insatisfacción y negativa de objetivos personales (24).

En este contexto la medición y detección del síndrome de burnout es primordial, por ello los investigadores Maslach y Jackson, investigadores principales de esta patología, en 1981 crearon el instrumento para la evaluación de dicho síndrome, llamado Maslach Burnout Inventory (MBI) el que plantea 22 enunciados que se distribuyen en tres dimensiones para evaluar el agotamiento y estrés crónico en los profesionales, además de la forma que perciben los sentimientos en relación con el

trabajo realizado. Siendo el instrumento más usado desde su publicación, contado con gran aceptación internacional (25).

Por otra parte, según Edelwich y Brodskyel, manifestaron que el síndrome de desgaste profesional o síndrome de burnout es una manifestación clara de estrés crónico se manifiesta como un estado de cansancio emocional, acompañada por una carga de estrés alta esto trae consigo un fuerte impacto en la vida personal, social y en la conducta del individuo. Este síndrome tiene la tendencia a avanzar progresivamente y agravarse o volverse más crónico con el tiempo. Se distinguen campos o dimensiones: agotamiento emocional, ausencia de motivación y sensación de derrota, como resultado de largas jornadas y excesivas que implica esfuerzo, recursos y energía (26).

Así mismo, según Gil Monte (27) describe al burnout como una grave afección en la cual la persona se encuentra en una situación desesperante en su ambiente laboral, existe una situación que aparentemente se dieran golpes contra la pared día tras día, pese al empeño que pongan en mejorar o intentar cambiar con quien atiende, sus pacientes observa con frecuencia el fracaso, el sufrimiento y la miseria de lidiar día a día con la muerte, el dolor, el sufrimiento, inclusive poner en riesgo su propia integridad, además de lidiar con problemas medico legales por mala praxis. Todo lo demás ha tenido interés en todos los gremios y sobre todo la sociedad.

Habría que decir también para los investigadores Hegney y Parker, identificaron que la forma prolongada a diversos factores estresantes, hacen que la capacidad de respuesta del individuo se vea seriamente comprometido trayendo consigo dificultades en la percepción de su entorno. A pesar de estas condiciones el organismo es capaz resistir algún tiempo hasta llegar a la última etapa de este proceso que es la fase de agotamiento y se define en una condición de desmoronamiento o deterioro, perdiendo grandes capacidades de respuestas físicas, psicológicas y sociales, en donde se siente un estancamiento, un retroceso considerable en las relaciones sociales y capacidades de adaptarse con el entorno (28).

Esto es un problema, que se presenta con mayor incidencia en las profesiones cuya característica es brindar servicios humanos en el trato directo con personas es decir personal asistencial de salud (médicos, enfermeros, asistentes sociales psicólogos, psiquiatras, etc.) deben tener una relación y brindar ayuda constante a quienes más necesitan de sus cuidados, todas estas profesiones están expuestas debido a la relación frecuente entre sus pacientes y sus familiares, se han identificado factores estresante que son preponderantes en el quehacer del profesional sanitario y en especial el de enfermería, entre ellos la fuerte carga de trabajo, turnos largos, falta de tiempo, en algunos casos preparación inadecuada para realizar el trabajo (29).

Hay que mencionar además, la sociedad pone su mirada en los profesionales de la salud para atender cualquier enfermedad que lo a aqueja, es por ello que el personal sanitario debe estar a disposición de la sociedad civil para atender las necesidades que puedan tener a causa de cualquier enfermedad, es en estas circunstancias que los profesionales experimentan que están al límite de sus capacidades de respuesta tanto físicamente como psicológicamente, volviéndose vulnerables cuando se deben enfrentar a situaciones de alta tensión y que demanden su máxima concentración (30).

Una mirada sistemática pone en descubierto el deterioro del estado mental del personal de salud que ha luchado en primera línea de batalla contra el mortal virus Covid-19, esto supone una preocupación a nivel mundial ya que la pandemia puso en riesgo inminente a los propios profesionales, el ambiente nocivo de trabajo y la impotencia a una nueva enfermedad altamente contagiosa han contribuido hacer los principales factores del deterioro de la salud mental y emocional de los profesionales de enfermería (31).

Desde antes de la llegada de la pandemia del covid-19 se sabía que los enfermeros se encuentran expuestos a muchos factores de estrés, esto debido a sus actividades cotidianas, las excesivas cargas de trabajo, escaso apoyo social, desgaste físico y emocional, desequilibrio entre el esfuerzo realizado y el trabajo recompensado, falta de insumos y equipos biomédicos, jornadas prolongadas, escasez de liderazgo, con el brote del virus todos estos factores estresores se

incrementaron agravando el estado psicoemocional y físico de los profesionales de enfermería (32).

Frente a esa situación crítica el personal de salud alcanzó su máxima capacidad de atención y los recursos que se demanda para la satisfacción de las necesidades es insuficiente alcanzando un incremento del 50% a la semana anterior la ola mortal de covid-19 azotaba duramente el país, hospitales colapsados, el sistema de salud no se daba abasto para atender pacientes. Todo esto dificultó dar una respuesta a la emergencia sanitaria por Covid-19 (33).

El efecto que dejó la pandemia en el profesional de enfermería fue devastador, muchos enfermeros han trabajado al máximo llegando a experimentar angustia y cansancio extremo por cargas de trabajo que siguen en aumento. El director general del Consejo Internacional de Enfermería (CIE) declaró: “Estamos siendo testigos de un trauma ocupacional extraordinario y complejo que está afectando a la fuerza laboral de enfermería en todo el mundo. Las enfermeras se están enfrentando a exigencias incesantes y sin precedentes por parte de sus pacientes, lo cual está causando agotamiento físico. Pero también se están viendo sometidas a enormes presiones de salud mental que están desembocando en casos graves de angustia psicológica, cuidar de pacientes de covid-19 implica hacer frente a un mayor número de fallecimientos diario, sustituir a familiares que no pueden estar con sus seres queridos en sus últimos minutos de vida” (34)

Los licenciados de enfermería y el equipo multidisciplinario de salud en su conjunto se han enfrentado a una enfermedad nunca antes conocida en que la demanda laboral se incrementó, la carencia de insumos médicos y dispositivos invasivos se hacía evidente en la atención de pacientes críticos generando impotencia y elevando el clima tenso que se viva en los hospitales y centros de atención así mismo la precariedad en las condiciones que labora el profesional de enfermería se hizo notorio (35)

Durante toda la emergencia sanitaria por el covid-19 el personal sanitario ha batallado en primera línea exponiéndose a contagiarse, demanda laboral excesiva, estrés, repercutiendo seriamente en su salud mental así mismo el temor de

propagar la enfermedad a su entorno más cercano, además de la incertidumbre social. Los profesionales de enfermería desarrollan su profesión normalmente en ambientes exigentes en el cual hay contacto con personas y estar constantemente rodeado de sentimientos de sufrimiento y dolor además de lidiar con el deceso de sus pacientes todo esto en un contexto normal, con la llegada de la pandemia ha convertido este escenario más hostil e incrementando el estrés (36).

Esta condición de estrés extremo no solo afecta la capacidad de brindar atención del personal de salud sino también incrementa la frecuencia de cometer errores en sus pacientes, esto es un riesgo para el profesional que se desempeña en un centro de atención covid-19 en el que se requiere atención constante y especializada de pacientes derivados de toda la región (37).

Sobre todo, genera un ambiente tenso y de ansiedad en los profesionales enfermeros quienes están en la primera línea desde la llegada de la pandemia, trayendo como consecuencia fatiga, presión asistencial y estrés, gran nivel de responsabilidad estando sometidos a los requerimientos de los usuarios en estado crítico y sus familias. La falta de descanso, sumado a ello la ansiedad, el miedo al contagio inclusive a la muerte, la interminable jornada de trabajo y las guardias nocturnas es un riesgo latente de producir desgaste profesional (38).

Por todo lo mencionado anteriormente es de suma importancia atender el impacto emocional que ha ocasionado la crisis sanitaria del covid-19 y los demás factores estresores en la salud mental, resulta importante fortalecer la capacidad de recuperación de los profesionales de enfermería quienes se encuentran vulnerables a desarrollar o padecer el síndrome de burnout (39)

El estudio se basó en el modelo de Callista Roy, en su teoría de adaptación de Roy (MAR) explica que las personas son un todo o un sistema completo y adaptable. El entorno se encuentra formado por estímulos intrínsecos e extrínsecos que se manifiesta en individuos o grupos y señala que las respuestas de adaptación ayudan a la integridad de los individuos. Su teoría presenta una herramienta para entender el rol del enfermero y su intervención en los mecanismos productores de estrés (40).

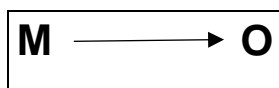


### III. MATERIAL Y METODOS

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a Hernández, et al., (2014) el diseño de investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de nivel exploratorio, de diseño no experimental de corte transversal. Permitiendo aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos. (41)

Se planteó el siguiente diseño:



Donde:

M: Enfermeros de la Micro red Pampa Grande

O: Observación del Burnout

#### 3.2. Población, muestra y muestreo

Según Mendoza, (42) para los resultados representativos del estudio, el investigador ha tomado la poblacional muestral como el principal fundamento de estudio, la misma que estuvo conformada por el total de la población, es decir los 20 profesionales de enfermería de la unidad Covid y emergencia, por ello se seleccionará las unidades de observación usando muestreo no probabilístico a decisión o juicio personal que el investigador puede emplear respecto a la recolección de datos sujetos a rigor, evaluación y juicio personal.

##### 3.2.1. Población Muestral

Estuvo constituida por un total de 20 profesionales de enfermería de la Micro Red Pampa Grande de las unidades Covid y emergencia, según se indica:

Enfermeros de las Unidades	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
COVID	0	03	03
Emergencia	01	16	17
Total	1	19	20

Fuente: Muestra poblacional.

### **3.3. Criterios de selección**

#### **3.3.1. Criterios de inclusión**

- Enfermeros de la unidad Covid y Emergencia.
- Enfermeros que acepten participar en el presente estudio
- Enfermeros que laboran no menor a 3 meses en la unidad Covid y Emergencia.

#### **3.3.2. Criterios de exclusión**

- Enfermeros que no se encuentren al momento de la investigación y se rehúsen a participar.
- Enfermeros que no laboren frecuentemente en la unidad Covid y Emergencia.
- Enfermeros que se encuentren de vacaciones o hayan sido apartados por factores externos.

### **3.4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección**

#### **3.4.1. Técnica**

Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta, en la que se evaluaron diversos ítems a través de la escala de Likert.

#### **3.4.2. Instrumento**

El instrumento que permitió evaluar el grado de burnout fue el cuestionario de C. Maslach (25) el cual fue adaptado en la investigación para los fines de la presente investigación, este cuestionario de 22 ítems sobre datos agrupados en tres dimensiones: agotamiento emocional que consta de 9 preguntas siendo estos del ítem 1 al 9, despersonalización, 5 ítems: 10 a 14 y realización personal, 8 ítems: 15 al 22, dicho instrumento midió y evaluó las actitudes y sentimientos del trabajador en su ambiente laboral (Anexo 1).

Se estableció una puntuación general según el grado de burnout, estando en el nivel alto cuyos valores se encuentre entre 67 y 99 puntos, grado medio de burnout entre 34 y 66 y grado bajo entre 0 y 33 puntos. Se asignó un puntaje por dimensiones, siendo:

Niveles	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal	Valor General
Bajo	0-18	0-5	0-33	0-33
Medio	19-26	6-9	34-39	34-66
Alto	27-54	10-30	40-48	67-99

### 3.4.2.1. Ficha técnica del instrumento

<b>Nombre:</b>	Maslach Burnout Inventory (MBI)
<b>Autor:</b>	Maslach, C. y Jackson, S.
<b>Adaptación:</b>	Española, estudio realizado a partir de 1986 hasta 1997. Primera adaptación del Inventario con muestras españolas.
<b>Procedencia y año:</b>	Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA. 1981; 1986
<b>Administración:</b>	Individual y colectiva.
<b>Duración:</b>	No tiene tiempo limitado.
<b>Objetivo:</b>	Medir el grado de agotamiento por las demandas de trabajo.
<b>Estructura:</b>	Cuenta con 3 dimensiones; la primera dimensión es agotamiento emocional, la cual consta de 9 ítems; como segunda dimensión está la despersonalización, la cual cuenta con 5 ítems y como tercera dimensión esta la realización personal, cuenta con 8 ítems por lo cual da una suma de 22 ítems.

**Validez:**

La validez de constructo de la Escala fue determinada por una serie de análisis correlacionales entre las dimensiones, según Delgado (2003), encontró validez intensas y significativas del constructo, así en las dimensiones: Agotamiento emocional con Realización personal,  $r = -0.18$  ( $p < 0.001$ ); y con Despersonalización,  $r = 0.53$  ( $p < 0.001$ ); y Realización personal con Despersonalización,  $r = -0.31$  ( $p < 0.001$ ).

**Confiabilidad:**

Para la validez del instrumento se recolectó evidencia basada en la consistencia interna, donde se logró una confiabilidad elevada con un valor de Alfa Cronbach de 0,90

---

Fuente (Delgado, 2003)

**3.5. Recolección de datos**

Previa autorización escrita de la jefa de la Micro Red, además de las coordinaciones con la jefa de enfermeras y aprobación de los licenciados de enfermería mediante el consentimiento informado, se procedió con la aplicación del cuestionario, siguiendo con el rol establecido para cada profesional, siempre bajo la supervisión del investigador permitiendo así obtención de datos completos y así prevenir sesgos con la información.

**3.6. Procesamiento y análisis de datos**

Después de la recolección, se procedió con la revisión de los cuestionarios para verificar que se encuentren correctamente llenos, posterior a ello se codificaron y se procedió a tabular con el puntaje correspondiente según la dimensión de la variable de estudio, siguiendo el patrón de tabulación a través del software estadístico IBM SPSS v21 en español, procesando los resultados haciendo uso de tablas de frecuencias en concordancia con los objetivos de investigación trazados, con su respectivo análisis e interpretación haciendo uso de la estadística descriptiva.

### **3.7. Validez y Confiabilidad de instrumentos**

#### **3.7.1. Validez**

La validación de contenido, también denominada como validez de expertos se dio mediante el juicio de expertos, los cuales fueron 3 profesionales en salud ocupacional y psicólogos especialistas en el área clínica e investigadores con un amplio conocimiento en la variable de estudio. Cada juez recibió carta de invitación a participar como juez (Anexo 3) Los criterios juzgados fueron; claridad, coherencia, lenguaje adecuado y mide lo que pretende, con el objetivo de refinar el instrumento, pues permiten mayor comprensión y claridad de los términos en el mismo, además de identificar puntos fuertes, débiles y cambios en base a las dimensiones del constructo, estos criterios fueron evaluados con el objetivo de verificar la adecuación de la versión adaptada del instrumento.

Posteriormente se procedió a la exploración de los escores obtenidos de los jueces sobre el instrumento, los datos de los instrumentos completados por los jueces fueron examinados y transportados al software Microsoft Excel para viabilizar el cálculo de la validez de Aiken. La validez es un coeficiente que mide la relevancia de un elemento para un dominio de contenido en función a las calificaciones de N jueces. Los valores de los coeficientes obtenidos pueden ser de 0 a 1, cuanto más cercano sea el valor a 1, mayor será la validez de su contenido. Siendo así la validez que se obtuvo del instrumento fue 0,80 lo que se interpreta como que el instrumento evidencia validez de contenido (43).

#### **3.7.2. Confiabilidad**

Para la confiabilidad del instrumento fue comprobada mediante la consistencia interna medida por el coeficiente alfa de Cronbach, se utilizó este coeficiente porque verifica el nivel o correlación de los ítems, varía entre 0 a 1. En la que 0 muestra ausencia total y 1 la consistencia al 100%, siendo aceptables entre 0,70 y 0.90, fue utilizado también porque la variable está medida es en escala Likert polinómica, para ello se llevaron los siguientes pasos (44).

Se determinó una muestra piloto de 5 licenciados de enfermería que trabajan en la unidad Covid y Emergencia. Posterior a ello, se tabuló en una hoja de Excel para

determinar el grado de confiabilidad mediante la consistencia interna de Cronbach, usando Microsoft Excel que analiza y estipula el resultado con precisión. Dando como resultado un coeficiente de 0.90 lo que determina que la consistencia interna de las medidas realizadas con el instrumento es confiable (Anexo 5).

### **3.8. Principios éticos**

Durante el desarrollo del estudio, la conducta del investigador estuvo dirigida a respetar los principios éticos fundamentales que postula el Informe Belmont , que son:

Respeto a la Dignidad de las Personas: Se explicó detalladamente los aspectos de la investigación, se disiparán inquietudes y se dio la opción de participar, así como de desistir del estudio en el tiempo que crean oportuno. Los participantes resolvieron por voluntad propia ser partícipes del estudio por voluntad propia. Se brindó protección adicional a los participantes incapaces de decidir por sí mismos. Para lo cual se proporcionó el consentimiento informado (Anexo 6).

Principio de Beneficencia: Los riesgos fueron considerables en comparación con los beneficios, la investigación contó con validez científica, se ofreció cordialidad, seguridad y cada licenciado tuvo la opción de hacer cualquier pregunta después de su participación, las cuales fueron respondidas por el investigador oportunamente, durante el desarrollo garantizando que resultados obtenidos no serían utilizados a fines ajenos a la investigación.

Principio de Justicia: Los participantes tuvieron el derecho a ser tratados con justicia e igualdad, antes, durante y después de su participación en el estudio, siempre que el trato a los participantes sea sin prejuicios. En todo momento se buscó no invadir más de lo permitido para el desarrollo de la investigación y respetar la intimidad de los partícipes impidiendo cualquier tipo de discriminaciones.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSION

### 4.1. Resultados

**Tabla 1:** Grado del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.

Grado del Síndrome de Burnout		
	N	%
Alto	4	20
Medio	15	75
Bajo	1	5
Total	20	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los licenciados de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.*

Al determinar el grado del síndrome de burnout a nivel global que predominó en los enfermeros de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022, fue el nivel medio con un 75%, seguido por el nivel alto con un 20% y por último el nivel bajo con un 5%.

**Tabla 2:** Grado del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional en el profesional de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022

<b>Dimensión Agotamiento Emocional</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
Alto	0	0
Medio	12	60
Bajo	8	40
Total	20	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los licenciados de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.*

Respecto a la dimensión agotamiento emocional se evidenció el grado de burnout que predominó en los enfermeros de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022 fue el nivel medio con un 60%, seguido por el nivel bajo con el 40%.



**Tabla 3:** Grado del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización en el profesional de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022 .

<b>Dimensión despersonalización</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
Alto	1	5
Medio	12	60
Bajo	7	35
Total	20	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los licenciados de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.*

Respecto a la dimensión despersonalización se evidenció el grado de burnout que predominó en los enfermeros de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022 fue el nivel medio con un 60%, seguido por el nivel bajo con el 35% y por último el nivel alto con un 5%.

**Tabla 4:** Grado del Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal en el profesional de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022 .

<b>Dimensión realización personal</b>		
	<b>N</b>	<b>%</b>
Alto	10	50
Medio	3	15
Bajo	7	35
Total	20	100

*Fuente: Cuestionario aplicado a los licenciados de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.*

Respecto a la dimensión realización personal se evidenció el grado de burnout que predominó en los enfermeros de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022 fue el nivel alto con un 50%, seguido por el nivel bajo con el 35% y por último el nivel medio con un 15%.

## 4.2. Discusión

En el presente estudio surgió la necesidad de conocer el burnout en el profesional de enfermería, dentro de los hallazgos encontrados tenemos lo siguiente: en base al objetivo general, el cual fue determinar el grado del síndrome de burnout a nivel global en los profesionales de enfermería de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, se muestra en la tabla N°1 que los enfermeros presentan el síndrome en un nivel medio con un 75%, cabe mencionar que este es el resultado de manera general, lo que significaría que los profesionales afrontan de forma inadecuada el estrés profesional, cuyos rasgos principales se manifiestan como dimensiones analizadas en el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal y laboral.

Este resultado se asemeja a la investigación de Villanueva (45), quien encontró una prevalencia del burnout a nivel global con más del 80% en el personal de enfermería durante la pandemia Covid-19, presentándolo en un nivel medio-severo con tendencia a llegar a un nivel alto, con respecto a las dimensiones que presentaron mayor incidencia en el cuestionario fueron, agotamiento emocional y despersonalización. Por otro lado, el estudio de Vilaret, encontró que el 78% del personal de enfermería del Ecuador padece del burnout en un grado moderado con tendencia a llegar a un nivel alto, este estudio fue similar en el tamaño de la muestra (46). Por otro lado, encontramos estudios que difieren a los resultados como el de Lozano, quien determinó el burnout global en las enfermeras con valores de niveles bajos, afirmando que el estado anímico depresivo y estrés post traumático fue en las enfermeras que se contagiaron e hicieron cuadros severos de neumonía. Resaltando que el burnout ocasiona un deterioro en la salud mental del personal de enfermería, siendo el ambiente de trabajo nocivo como principal factor del estado mental y físico de los profesionales de la salud, lo que le supone a las enfermeras riesgo de desarrollar el síndrome (47). Es importante resaltar que el síndrome de burnout es una manifestación de cansancio extremo, los profesionales si bien es cierto se encuentran en un nivel medio estos resultados pueden ser favorables o desfavorables para el personal de enfermería que se hallaban laborando en las unidades Covid y emergencia durante la pandemia.

Con respecto, al objetivo específico identificar el burnout en su dimensión agotamiento emocional, se muestra en la tabla N°2 un nivel medio representado con el 60%, lo que significa la disminución progresiva del desgaste físico y mental, teniendo como manifestación cansancio en la jornada laboral. Siendo así, que el burnout es un riesgo potencial que se muestra de diversas maneras y ocasiona graves problemas en la salud. Al analizar las respuestas de los participantes, los ítems con mayor puntuación, fueron: sentirse físicamente agotado al terminar la jornada, sentir que su trabajo los está desgastando física y emocionalmente y finalmente el ítem de sentimientos que ya lo han dado todo. Esto nos muestra que el personal va agotando la fuerza física y emocional y que su capacidad de entrega a los demás se va desgastando (20). Todo ello, podría traer consecuencias en su desempeño laboral como profesionales de enfermería con ausencias laborales, baja productividad y falencias en el cuidado de enfermería.

Similares resultados se muestran en el estudio de Silva, (48) donde el 66% de enfermeros evaluados tiene un nivel medio de agotamiento emocional, el autor concluyó que el personal se encuentra afectado por el burnout lo que supone un hallazgo que causa preocupación y requiere una pronta respuesta. Por otro lado, en la investigación de Nunura, (49) en el servicio de emergencia del Hospital de alta complejidad de Lima, evidenció resultados similares en cuanto a la dimensión agotamiento emocional alcanzando un nivel medio con el 67.9% teniendo la tendencia a incrementarse. El autor concluyó, que se manifiesta como un desgaste físico continuo, tomando como referencia que las emociones son dificultosas de controlar y pueden ser emocionalmente agotadoras. Otro de los estudios fue el de Hernández, (50) quien también evidenció resultados muy similares, al encontrar grado medio de burnout en la dimensión agotamiento emocional con el 61.9%, afirmando que la afluencia de pacientes y las jornadas excesivas de trabajo, contribuyen a que el profesional de enfermería se sienta desgastado físico y emocionalmente. Cabe mencionar, los estudios que difieren a los resultados presentes, se encontró el de Francia et al., (51) quien mostró que el 63.7% tenía un grado alto de agotamiento emocional, esto debido a la excesiva carga laboral, largas jornadas de trabajo y la excesiva demanda poblacional de pacientes. En tal sentido, la dimensión agotamiento emocional predominó un nivel medio, lo que

podría ocasionar en el profesional de enfermería cansancio progresivo físico y emocional, manifestándose como bajo desempeño en la jornada laboral, fatiga al momento de iniciar la jornada de trabajo, el entorno social se torna molesto y sobre todo cuando está rodeado de personas y los colegas de trabajo lo que le supone un esfuerzo para lograr la convivencia cotidiana en el ámbito laboral.

Con respecto al objetivo específico identificar el burnout en su dimensión despersonalización, en la tabla N°3 se obtuvo un nivel medio con el 60%, esta dimensión hace referencia a los sentimientos negativos, actitudes frías hacia las personas del entorno. La despersonalización puede llevar a auto culparse de los problemas de los pacientes o de los colegas, estos problemas pueden suceder en el ambiente laboral. Con respecto al análisis de las respuestas de los participantes, los ítems con mayor puntuación, fueron: sentimientos de pérdida de la sensibilidad, pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente y mi trabajo me hace emocionalmente insensible. Todo esto se traduce como una situación desesperante, pese al empeño que ponga el profesional y que lo observa con frecuencia en los pacientes. Estos resultados se asemejan a los de Güette, quien determinó que la dimensión despersonalización prevaleció en un 63.3% de todos los participantes evaluados, además los ítems de mayor puntuación fueron similares a los mostrados en la presente investigación, contrastando la similitud de los resultados y la metodología aplicada, asimismo se estableció que los factores extrínsecos han contribuido al deterioro de la salud del personal de enfermería que trabaja en la unidad Covid y emergencia (52).

Asimismo, tomando como referencia el estudio de Pérez (53), evidenció un 67.8% de burnout en la dimensión despersonalización donde se contrasta que las demandas sobrepasan la capacidad de brindar atención de manera competente, similares a los resultados que encontramos en el presente estudio, en este contexto el profesional de enfermería muestra apatía en la atención a pacientes. Sin embargo el estudio de Fernández (54) discrepa a los citados en la presente investigación al encontrar un 55.3% de profesionales de enfermería en un grado bajo de burnout en su dimensión despersonalización, de la misma manera en la investigación de Balladares, realizada en el área Covid del Hospital JAMO de Tumbes mostró que el 50.8% de enfermeros presentó un grado bajo en la

dimensión despersonalización (55). Cabe recalcar, que la dimensión despersonalización es una manifestación apatía al trabajo realizado, poniendo énfasis en la autocrítica, la devaluación, el auto sabotaje, el descuido del alcance y el valor del trabajo de uno, si bien es cierto los profesionales de enfermería se encuentran en un nivel medio, esta frecuencia puede ascender o descender, es por ellos que se necesita prestar atención ante el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad hacia los receptores de servicio prestado.

Con respecto, al objetivo específico identificar el burnout en su dimensión realización personal, en la tabla N°4 se evidencio nivel alto con el 50%, al referirnos a esta dimensión el profesional está en la capacidad de mayor respuesta, lo que conlleva a una mayor realización de sus objetivos personales en relación al trabajo con satisfacción positiva a sus labores, al analizar esta dimensión se determinó que los ítems de mayor puntuación, fueron: siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo, siento que puedo entender fácilmente a los pacientes, estos nos muestra que los profesionales de enfermería evalúan de forma positiva su trabajo con suficiencia profesional y considerable autoestima personal. Similares resultados encontramos en el estudio de Rendon, quien determinó un nivel alto de realización personal con un 55%, generando un ambiente tolerable y trayendo consigo buen manejo del profesional ante situaciones fortuititas propias del quehacer en enfermería (56). Así mismo el estudio de Bejar, encontró un 49.7% nivel alto de burnout en su dimensión realización personal, siendo similar a los presentados en la presente investigación, manifestándose como la capacidad favorable de respuesta lo que conlleva a una mayor realización de sus objetivos personales en relación al trabajo con satisfacción positiva a sus labores (57).

Sin embargo, los resultados de Lindao (58), difieren a los resultados encontrados, evidenciando que la realización personal en los enfermeros está en un nivel bajo con el 50.3%, exteriorizándose como la perdida de energía impidiéndoles crear un ambiente laboral agradable, en este estadio el profesional siente que su capacidad de respuesta es menor que la demanda de trabajo, lo que conlleva a una evaluación negativa y a una insatisfacción de sus logros personales generando un ambiente

tenso, trayendo consigo estrés y presión en el entorno asistencial. Resulta importante, precisar que la dimensión realización personal es una manifestación de crear un ambiente agradable para los pacientes y ambiente de trabajo, aumentando el estímulo y el valor a su profesión, los profesionales de enfermería se encuentran en un nivel alto estos resultados podrían repercutir favorablemente en los objetivos personales de los profesionales en concordancia con sus labores y su entorno.

En base al presente estudio, los enfermeros podrían estar expuestos a diversas situaciones de estrés, desencadenando el síndrome de burnout, caracterizado por el agotamiento progresivo, acompañado de actitudes frías hacia el entorno y todo ello, generar pérdida de los ideales en el trabajador manifestándose en el apartamiento de actividades familiares recreativas y sociales, creando una especie de auto represión y aislamiento (59).

Este estudio no estuvo exento de limitaciones. En primer lugar, la muestra de profesionales de enfermería en el momento del estudio era pequeña debido a la población muestral y la especificidad de la muestra. Otra limitación consistió debido a la metodología de tipo descriptivo no permitió correlacionar variables e identificar si existe relación u interacción entre otros fenómenos identificables. Ahora bien, creemos que esto no ha supuesto ningún problema para reconocer la importancia de las conclusiones que se han obtenido.

## V. CONCLUSIONES

1. El grado de síndrome de burnout a nivel global encontrado en los profesionales de enfermería de la unidad Covid y emergencia de la micro Red Pampa grande fue un nivel medio con el 75%, manifestándose en desgaste físico, sentimientos de apatía y disminución del desempeño personal y laboral.
2. Se identificó el grado de burnout en la dimensión agotamiento emocional en un nivel medio con el 60%, manifestándose en la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico al terminar la jornada de trabajo, asociados a una sensación de frustración y fracaso.
3. Se identificó el grado de burnout en la dimensión despersonalización en un nivel medio con el 60%, con sentimientos de impotencia y recursos psicológicos y emocionales que incrementan la frecuencia de esta dimensión en la población de estudio.
4. Se identificó el grado de burnout en la dimensión realización personal con un nivel alto con el 50%, debido a una adaptación favorable, lo que conlleva a una mayor realización de sus objetivos personales en relación al trabajo con satisfacción positiva de sus labores.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Al jefe de la Micro Red, fomentar la creación de torneos o campeonatos deportivos creando un ambiente de fraternidad y compañerismo, invitando a otras micro redes, puestos de salud e instituciones para poder mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo, con ello se lograría disminuir el estrés laboral.
2. Al área de psicología y el jefe de personal de la institución, implementen programas con actividades que ayuden al afrontamiento de situaciones estresantes, con un plan de acción individual, estructural y organizacional a fin de ejecutar acciones en el cuidado de la salud mental y seguimiento de aquellos profesionales a fin de mitigar el grado medio del burnout.
3. A la Micro Red Pampa Grande, aplicar el cuestionario del síndrome de burnout al menos una a dos veces por año con el fin de poder identificar la presencia del síndrome y buscar sus causas, prevalencia, factores de riesgo y las soluciones respectivas.
4. A la Universidad Nacional de Tumbes a través de los estudiantes de enfermería y otros programas de salud, dirijan sus actividades de aprendizaje en el manejo del estrés ocupacional en los profesionales de enfermería mediante programas educativos como parte de la responsabilidad social de la universidad. Así también como actividades de investigación a fin de seguir implementando nuevas estrategias.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Juárez G. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Rev Univ Ind Santander Salud. Diciembre de 2020;52(4):432-9.
2. González E. Sinche D. Cruz V. Síndrome de Burnout en personal de salud que brinda atención a pacientes con COVID-19. Rev Sci. 5 de agosto de 2021;6(21):144-62.
3. García I. Gómez J. Pereira J. Rivera J. Murillo D. et al. Impacto del SARS-CoV-2 (Covid-19) en la salud mental de los profesionales sanitarios: una revisión sistemática. Rev Esp Salud Pública. 2020;0-0.
4. Martínez F. OPS/OMS Argentina - Los trabajadores sanitarios ven bien su estado de salud, pero admiten falta de tiempo | OPS/OMS [Internet]. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2014 [citado 4 de agosto de 2020]. Disponible en:[https://www.paho.org/arg/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1279:los-trabajadores-sanitarios-ven-bien-estado-salud-admiten-falta-tiempo&Itemid=239](https://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=1279:los-trabajadores-sanitarios-ven-bien-estado-salud-admiten-falta-tiempo&Itemid=239)
5. Silva G. Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. Enfermería Clin. 2021;31(2):128-9.
6. Kang L. Holton K. Govert B. Liang A. Equipo de alcance comunitario del Centro Nacional de Enfermedades Infecciosas/SARS. Miedo y estigma: la epidemia dentro del brote de SARS. Emergente Infect Dis. 2004;10(2):358-363.
7. Arpasi Q. Fernández M. Medina W. Leiton E. Alves A. Püschel V. et al. Personal de enfermería contagiado por COVID-19: condiciones de trabajo y sus factores asociados en tres hospitales de Lima-Perú. Enferm Glob. 2022;21(66):330-55.

8. Sánchez H. Robles E. Aguilar M, et al. El miedo al contagio de covid-19, como mediador entre la exposición a las noticias y la salud mental, en población peruana. *Enferm Glob.* 2022;21(65):271-94.
9. Tello A. Evolución de la pandemia COVID19 en las regiones andinas del Perú. *An Fac Med.* abril de 2020;81(2):252-3.
10. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuro-Psiquiatr.* Enero de 2020;83(1):51-6.
11. Aurenty L. García Y. Valderrey L. Santana M. García G. López D. et al. Impacto de la pandemia de nueva influenza A H1N1 en personal de salud del hospital de niños JM de los Ríos: Caracas, 2009. *Bol Venez Infectol.* 2011;23-7.
12. Guerrero L. Navarro J. Estado actual del burnout en profesionales de enfermería de España y Finlandia. Revisión de la literatura. *Bibl Lascasas [Internet].* 3 de febrero de 2020 [citado 4 de agosto de 2020]; Disponible en: <http://ciberindex.com/index.php/lc/article/view/e12544>
13. Velázquez V. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del hospital general dr. Carlos Canseco (Tampico, Tamaulipas, México) [Internet] [<http://purl.org/dc/dcmitype/Text>]. Universidad de Granada; 2009 [citado 4 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=69162>
14. Cialzeta J. El sufrimiento mental en el trabajo: burnout en médicos de un hospital de Alta Complejidad, Corrientes [Internet]. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela de salud Pública; 2013 [citado 4 de agosto de 2020]. Disponible en: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=715882&indexSearch=ID>

15. Valverde S. Silvia G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz Méd Lima*. Enero de 2019;19(1):67-72.
16. Rodríguez S. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz 2017 [Internet]. [citado 4 de agosto de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3767>
17. Olivos P. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de unidades críticas de un hospital del MINSA. Chiclayo – 2019 [Internet]. [citado 4 de agosto de 2020]. Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/8057>
18. Sandoval D. Síndrome de burnout y calidad de atención en enfermeros(as) del servicio de emergencia, Hospital Regional II-2 Tumbes, 2020. Repos Inst - UCV [Internet]. 2020 [citado 20 de enero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50880>
19. Salanova M. Schaufeli W. Llorens S. Peiró J. Grau R. Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *J Work Organ Psychol*. 1 de julio de 2000;16(2):117-34.
20. Cebrià J. Segura J. Corbella S. Comas O, García M. et al. Rasgos de personalidad y burnout en médicos de familia. *Aten Primaria*. 1 de enero de 2001;27(7):459-68.
- 21 Maslach C. Jackson S. Schwab L. Maslach burnout inventory: manual. 2nd ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1986. 34 p.
- 22 Salazar R. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental* [Internet]. [citado 20 de julio de 2020]. Disponible en: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME>
23. Maslach C. Leiter M. Chapter 43 - Burnout. En: Fink G, editor. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* [Internet]. San Diego: Academic Press;

2016 [citado 4 de agosto de 2020]. p. 351-7. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128009512000443>

24. Urrasti D. Vista de Grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital público, Montevideo, Uruguay [Internet]. [citado 29 de junio de 2020]. Disponible en: <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/199/194>

25. Maslach C. Jackson S. Schwab L. Maslach burnout inventory: manual. 2nd ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1986. 34 p.

26. Edelwich A. Burnout - Stages of Disillusionment in the Helping Professions Office of Justice Programs [Internet]. [citado 21 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/burn-out-stages-disillusionment-helping-professions>

27. Monte P. Peiró J. Perspectivas Teóricas y Modelos Interpretativos para el estudio del Síndrome de quemarse por el trabajo. An Psicol Ann Psychol. 1999;15(2):261-8.

28. Tuckett A. Parker D. Eley M. Hegney D. 'I love nursing, but. qualitative findings from Australian aged-care nurses about their intrinsic, extrinsic and social work values. Int J Older People Nurs. 2009;4(4):307-17.

29. Mackwet A. Burnout and the Brain. APS Obs [Internet]. 29 de enero de 2016 [citado 4 de agosto de 2020];29(2). Disponible en: <https://www.psychologicalscience.org/observer/burnout-and-the-brain>

30. Acevedo P. Síndrome de desgaste profesional en médicos del Hospital Docente Pediátrico Cerro Acosta Torres. Revista Habanera de Ciencias Médicas [Internet]. [citado 4 de agosto de 2020]. Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/2095>

31. Yarlaqué Y. Ysla P. Impacto Emocional en el Profesional de Enfermería durante la pandemia. Rev Científica Enferm Lima En Linea. 30 de abril de 2021;10(2):186-93.
32. Juárez A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Rev Univ Ind Santander Salud. Diciembre de 2020;52(4):432-9.
33. Espinosa C. Con altas tasas de mortalidad y hospitales al límite del colapso, Perú enfrenta una brutal nueva ola de covid-19 [Internet]. El Comercio. [citado 2 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.elcomercio.com/blogs/historias-sin-fronteras/altas-tasas-mortalidad-hospitales-limite.html>
34. Valderrama F. El Efecto de la COVID-19: Las enfermeras del mundo se enfrentan a trauma colectivo, un peligro inmediato para la profesión y el futuro de nuestros sistemas de salud [Internet]. ICN - International Council of Nurses. [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/el-efecto-de-la-covid-19-las-enfermeras-del-mundo-se-enfrentan-trauma-colectivo-un-peligro>
35. García P. Martínez A. García L. Castillo G. Fajardo L. Zúñiga R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev Salud Pública. 15 de diciembre de 2020;65-73.
36. Mert S. Sayilan A. Baydemir C. Nurse Stress Scale (NSS): Reliability and validity of the Turkish version. Perspect Psychiatr Care. 2021;57(2):443-54.
37. Puma Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un Hospital Covid-19 en Lima. Rev Científica Ágora. 22 de diciembre de 2020;7(2):107-13.
38. Ferrán M. Cuidar al que cuida: el impacto emocional de la epidemia de coronavirus en las enfermeras y otros profesionales de la salud. Enferm Clínica. 2021;31(Extra 1):35-9.

39. Soria G. Enfermería y síndrome de Burnout en tiempos de pandemia - Publicaciones Científicas [Internet]. [citado 17 de julio de 2021]. Disponible en: [https://www.enfermeriadeciudadreal.com/articulo\\_imprimir.asp?idarticulo=951&accion](https://www.enfermeriadeciudadreal.com/articulo_imprimir.asp?idarticulo=951&accion)
40. Bonfill E. Lleixa M. Sáez F. Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index Enferm.* diciembre de 2010;19(4):279-82.
41. Hernández R. Fernández C. Baptista M. Metodología de la investigación. 6ta edic. México Edit. Mc Graw Hill. 2014
42. Hernández R. Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill education, 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. | RUDICS [Internet]. [citado 19 de abril de 2023]. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
43. Pastor B. Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *PUEBLO Cont.* 21 de diciembre de 2018;29(1):193-7.
44. Pasquali L. Teoría dos testes na psicologia e na educação. Edição Digital. Edit. Vozes, Petropolis. 2017.
45. Villanueva R. Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Méd* [Internet]. 6 de mayo de 2021 [citado 25 de marzo de 2023];25(2). Disponible en: <http://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808>
46. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. | *Revista de Neuro-Psiquiatría* [Internet]. [citado 27 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3930>

47. Silva T. Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. *Enferm Clínica*. marzo de 2023;31(2):128-9.
48. Güette A. Prevalencia y factores de riesgo del síndrome de burnout durante la pandemia de COVID-19, en anestesiólogos de Cartagena. 2020 [citado 27 de marzo de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/1166>
49. Nunura E. Burnout en profesionales de establecimientos de salud del primer nivel de atención de Lima Metropolitana. *Univ Lima [Internet]*. 2019 [citado 28 de marzo de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/3282>
50. Guillinta Hernández LL. Riesgos psicosociales relacionados al síndrome de burnout en profesionales de la salud del Hospital Ricardo Cruzado Rivarola - Nazca, 2019. *Univ Priv S Juan Baut [Internet]*. 2020 [citado 28 de marzo de 2023]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2845078>
51. Francia H. Gómez M. Síndrome de Burnout en cirujanos dentistas de consultorios privados en la provincia de Huacho. Lima 2022. *Univ Priv Huancayo Frankl Roosevelt [Internet]*. 14 de mayo de 2022 [citado 28 de marzo de 2023]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3366575>
52. Rendón S. Favela M. et al. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm Glob*. 2020;19(59):479-506.
53. Perez W. Asociación entre el tiempo de servicio y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud del Hospital Rezola de Cañete, periodo agosto a diciembre 2019. *Univ Priv S Juan Baut [Internet]*. 2020 [citado 28 de marzo de 2023]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2845025>



54. Hernández A. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 2023 Mar 29] ; 19( 59 ): 479-506. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412020000300479](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412020000300479&lng=es) &lng=es.Epub 10-Ago-2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>
55. Balladares J. García C. Síndrome Burnout en el profesional de Enfermería del Área Covid-19 del Hospital Jamo, 2021. *Univ Nac Tumbes* [Internet]. 2021 [citado 28 de marzo de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2520>
56. Rendón S. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 2023 Abr 04] ; 19( 59 ): 479-506. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412020000300479](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412020000300479&lng=es) &lng=es.
57. Bejar M. Síndrome de burnout en profesionales de salud, centro de salud Urcos, Cusco 2020. *Univ Andina Cusco* [Internet]. 27 de junio de 2020 [citado 3 de abril de 2023]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3043081>
58. Lindao A. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud de Corrales Tumbes – 2022. *Univ Nac Tumbes* [Internet]. 2023 [citado 3 de abril de 2023].
59. Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Acad Rev Comun.* 15 de septiembre de 2010;42-80.

# ANEXOS

## ANEXO 1. CUESTIONARIO SÍNDROME DE BURNOUT

Edad..... Sexo  F  M Tiempo de Servicio..... código:

Área de Servicio  Unidad Covid  Emergencia  Otro

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se le presenta un cuestionario con enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos con él. Por lo que pedimos responder con veracidad. Los resultados de esta encuesta son estrictamente confidenciales

Las opciones que se pueden considerar son:

0 = Nunca / Ninguna vez

1 = Casi nunca / Pocas veces al año o menos

2 = Algunas veces / Una vez al mes o menos

3= Regularmente/ Pocas veces al mes

4= Bastantes veces / Una vez por semana

5 = Casi siempre / Pocas veces a la semana

6 =Siempre / Todos los días

<i>Dimensión Agotamiento</i>		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente cansado							
2	Cuando termino mi jornada me siento físicamente agotado							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a mi jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando física y emocionalmente							
6	siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
7	Me siento frustrado en mi trabajo							
8	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
9	Siento que ya lo he dado todo							
<i>Dimensión Despersonalización</i>								
10	Cada vez más pierdo el interés y comienzo a tratar a las personas como si fueran objetos							
11	Siento que he perdido la sensibilidad y me he hecho más duro con la gente							
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14	Mi trabajo me hace emocionalmente insensible							
<i>Dimensión Realización Personal</i>								
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 por los pacientes después de haberlos atendido							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

## ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de Investigación	Pregunta de investigación	Objetivos	Variables	Dimensiones	Criterios	Ítems
Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.	¿Cuál es el grado del síndrome de Burnout en el Profesional de enfermería de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022?	<b>OBJETIVO GENERAL</b>  Determinar el grado del síndrome de burnout en el profesional de enfermería de la unidad Covid y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022	<b>SÍNDROME DE BURNOUT</b>	Agotamiento o emocional	Físico  Psicológico  Emocional	1, 2, 3,4,5,6 7, 8, 9
		<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  a) Identificar el grado del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional en el profesional de enfermería de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>  Esta variable será medida a través del cuestionario	Despersonalización	Respuestas hacia el trabajo que desempeña  Actitudes negativas hacia los demás	10, 11, 12 13,14

		<p>b) Identificar el grado del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización en el profesional de enfermería de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.</p> <p>c) Identificar el grado del síndrome de burnout en su dimensión realización personal en el profesional de enfermería de la unidad Covid y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022.</p>	<p>de Burnout, la cual presenta tres dimensiones de la mencionada enfermedad. Siendo: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal</p>	<p>Realización Personal</p>	<p>Valoración positiva de la labor que se realiza</p> <hr/> <p>Empeño para realizar el trabajo</p>	<p>15,16,17,18, 19,20,21,22</p>
--	--	---	---	-----------------------------	--	-------------------------------------

### ANEXO 3. OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR	VALOR GENERAL
Variable Indep.	El Burnout se define como un estado de agotamiento físico, y emocional resultante del estrés y la interacción con terceros en un complicado ambiente laboral. Una condición en la que no se puede continuar. Suele manifestarse en personas cuya profesión exige dedicación, sacrificio y entrega hacia terceros.	Esta variable será medida a través del cuestionario de Burnout, la cual presenta tres dimensiones de la mencionada enfermedad. Siendo: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.	Agotamiento emocional	Físico	Bajo (0-18)	Bajo (0-33) Medio (34-66) Alto (67-99)
Psicológico				Medio (19-26)		
Emocional				Alto (27-54)		
Síndrome de Burnout			Despersonalización	Respuestas hacia el trabajo que desempeña	Bajo (0-5)	
				Actitudes negativas hacia los demás	Medio (6-9) Alto (10-30)	
Síndrome de Burnout			Realización personal	Valoración positiva de la labor que se realiza	Bajo (0-33)	
	Empeño para realizar el trabajo	Medio (34-39) Alto (40-48)				

#### ANEXO 4. VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

Ítems	CRITERIOS A EVALUAR										observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	claridad en la redacción		coherencia interna		inducción de la respuestas (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
<b>Dim. Agotamiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Me siento emocionalmente cansado <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X	X		X		
2. Cuando termino mi jornada me siento agotado <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X	X		X		
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a mi jornada de trabajo me siento fatigado <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X	X		X		
4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X	X		X		

5.Siento que mi trabajo me está desgastando <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
6.Me siento frustrado en mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
7.Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
8.Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
9.Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
<b>Dim. Despersonalización</b>											
10. Cada vez es más frecuente que trate a las personas como si fueran objetos <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		



11. Siento que me he hecho más duro con la gente <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
12. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
14. Mi trabajo me deja emocionalmente frío o insensible <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
<b><i>Dim. Realización Personal</i></b>											
15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	x		x			x	x		x		

<i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>										
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
20. Me siento estimado por los pacientes después de haberlos atendido <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	


22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
<b>ASPECTOS GENERALES</b>									Si	No
El instrumento contiene cosas claras y precisas para responder el cuestionario									X	
los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									X	
los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial									X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir									X	
Validez										
APLICABLE si					NO APLICABLE					
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES										
Validado por Dra. Eva Rhor García Godos					C.I:00248288			Fecha 23/11/2020		
Firma  Eva Matilde Rhor García Godos					Teléfono 953563744			e-mail emattyror@hotmail.com		

Ítems	CRITERIOS A EVALUAR										observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	claridad en la redacción		coherencia interna		inducción de la respuestas (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
<b>Dim. Agotamiento</b>												
1. Me siento emocionalmente cansado <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X		X		X		
2. Cuando termino mi jornada me siento agotado <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X		X		X		
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a mi jornada de trabajo me siento fatigado <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X		X		X		
4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X		X		X		

5.Siento que mi trabajo me está desgastando <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
6.Me siento frustrado en mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
7.Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
8.Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
9.Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
<b>Dim. Despersonalización</b>											
10. Cada vez es más frecuente que trate a las personas como si fueran objetos <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre,</i>	x		x			x	x		x		

11. Siento que me he hecho más duro con la gente <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
12. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
14. Mi trabajo me deja emocionalmente frío o insensible <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
<b>Dim. Realización Personal</b>											
15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	x		x			x	x		x		

<i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>										
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
20. Me siento estimado por los pacientes después de haberlos atendido <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	

22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)	x		x			x	x		x		
<b>ASPECTOS GENERALES</b>									Si	No	
El instrumento contiene cosas claras y precisas para responder el cuestionario									X		
los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									X		
los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial									X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir									X		
Validez											
APLICABLE si						NO APLICABLE					
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES											
Validado por Dra. Melodie Padilla Santiago						C.I:			Fecha 27/11/2020		
Firma 						Teléfono 720-469-4590			e-mail dra.padillasantiago@hotmail.com		

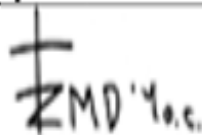


Ítems	CRITERIOS A EVALUAR										observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	claridad en la redacción		coherencia interna		inducción de la respuestas (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dim. Agotamiento</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1. Me siento emocionalmente cansado <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X	X		X		
2. Cuando termino mi jornada me siento agotado <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X	X		X		
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a mi jornada de trabajo me siento fatigado <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X	X		X		
4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	X		X			X	X		X		

5.Siento que mi trabajo me está desgastando <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
6.Me siento frustrado en mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
7.Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
8.Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
9.Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
<b>Dim. Despersonalización</b>											
10. Cada vez es más frecuente que trate a las personas como si fueran objetos <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		

11. Siento que me he hecho más duro con la gente <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
12. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
14. Mi trabajo me deja emocionalmente frío o insensible <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
<b><i>Dim. Realización Personal</i></b>											
15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	x		x			x	x		x		

<i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>										
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
20. Me siento estimado por los pacientes después de haberlos atendido <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x	

22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada <i>Alternativas (Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre, siempre)</i>	x		x			x	x		x		
<b>ASPECTOS GENERALES</b>									Si	No	
El instrumento contiene cosas claras y precisas para responder el cuestionario									X		
los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación									X		
los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial									X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir									X		
Validez											
APLICABLE si						NO APLICABLE					
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES											
Validado por: Milton E. Bermudez-Jaimes, PhD						C.I: 91261764			Fecha 30/11/2020		
Firma 						Teléfono 57+1+6139687			e-mail psi.milton.bermudez@gmail.com		

### ANEXO 5. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH

Personas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	SUMA
I	3	3	2	1	2	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	3	0	0	22
II	4	4	0	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	2	21
III	3	3	1	1	1	1	0	2	2	1	1	1	1	0	3	2	3	1	4	3	4	4	42
IV	4	4	3	0	3	0	0	1	3	1	1	1	0	0	2	3	4	2	4	4	4	4	48
V	3	4	3	1	2	1	0	1	2	0	1	1	0	1	3	2	2	3	3	3	4	4	44

132,6  
4

VARIANZA	0,24	0,24	1,36	0,24	0,56	0,24	0	0,16	0,24	0,24	0,24	0,24	0,16	0,16	1,84	1,04	2,56	1,36	0,56	0,24	3,84	2,56	18,32
----------	------	------	------	------	------	------	---	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------

$\alpha$	alfa de Cronbach	0,90
K	número de ítems	22
VI	varianza de cada ítem	18,32
VT	varianza Total	132,6

Fórmula: 
$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{VT} \right]$$

Interpretación

**EXCELENTE CONFIABILIDA**

## ANEXO 6. CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo \_\_\_\_\_ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “**SINDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD COVID Y EMERGENCIA DE LA MICRO RED PAMPA GRANDE**”, es una investigación científica que cuenta con el respaldo de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.

Entiendo que este estudio busca; Conocer analizar el grado de agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal en enfermeros y sé que mi participación consistirá en responder una encuesta. Me explicaron que la información de registro se mantendrá privada y que el nombre del participante estará vinculado al número de serie, lo que significa que las respuestas no serán conocidas por otros y no serán identificados en la etapa de publicación de los resultados. Sé que mi participación es voluntaria y tengo el derecho de salir del estudio en cualquier momento. .

Declaro que después de haber leído el pedido consiento participar del presente estudio. Este documento será firmado por mi persona.

Leí y concuerdo en participar del estudio

Nombre del participante del estudio

Número de DNI: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

---

FIRMA

N° CEP:

## ANEXO 7. CARTA DE AUTORIZACION



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Dirección Regional  
de Salud Tumbes

Centro de Salud  
Pampa Grande



"AÑO DE LA UNIDAD, PAZ Y EL DESARROLLO"

LA QUE SUSCRIBE, JEFA DEL CENTRO DE SALUD PAMPA GRANDE I-4,  
MG. OBST. YUVITZA RIOS NEYRA, OTORGA LA PRESENTE.

### CONSTANCIA

#### Autorización para la ejecución de proyecto de investigación

#### HACE CONSTAR:

Que, mediante solicitud, el Bachiller en enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes, Luis David Risco Rosillo; ejecuta proyecto titulado "**Síndrome de burnout en el profesional de enfermería de la unidad de Covid y Emergencia de la Micro red Pampa Grande Tumbes 2022**". La jefa del E. S. Pampa Grande Mg. Obst. Yuvitza Ríos Neyra, **APRUEBA Y AUTORIZA** su ejecución en el Centro de Salud Pampa Grande.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines académicos, con el propósito de aplicar el proyecto con las exigencias éticas previo **consentimiento informado**.

Tumbes 6 de marzo del 2023

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES  
*[Firma]*  
Lic. Yuvitza Ríos Neyra  
JEFE DE LA MICRO RED PAMPA GRANDE  
16918



## ANEXO 8. BASE DE DATOS SPSS

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																									
Visible: 36 de 36 variables																									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	DIM_EM CIONAI		
1	2	3	2	3	3	2	0	4	6	0	0	1	0	0	6	6	6	5	6	6	5	0			
2	2	2	1	2	2	1	1	0	3	1	2	1	2	1	4	4	5	6	5	5	6	6			
3	3	4	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	6	5	6	5	5	6	6	1			
4	3	2	2	3	3	3	2	5	2	1	1	1	2	2	6	6	6	6	6	6	6	0			
5	4	4	1	2	2	1	0	0	5	2	2	1	1	0	5	5	5	6	5	5	4	5			
6	3	4	2	1	1	0	4	5	6	1	0	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6			
7	3	4	1	0	0	0	4	5	6	1	0	1	0	0	6	4	6	5	6	4	5	5			
8	3	3	3	2	4	1	4	2	1	1	1	1	1	3	4	4	5	6	5	5	6	6			
9	2	2	1	2	2	1	1	0	3	0	1	2	2	1	6	5	6	5	5	6	6	1			
10	3	0	3	3	2	3	2	2	1	1	0	2	0	3	6	6	5	0	6	6	5	6			
11	3	2	2	3	3	3	2	5	2	1	1	2	0	2	5	4	3	2	2	2	6	0			
12	4	4	1	2	2	1	0	0	6	1	1	2	2	1	5	3	5	3	5	5	4	1			
13	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	0	2	5	3	5	3	5	5	4	1			
14	2	2	1	0	1	1	1	2	6	0	1	2	0	2	3	1	3	3	3	5	2	4			
15	3	3	2	3	2	3	2	1	0	0	1	0	1	0	5	3	5	3	5	5	4	1			
16	2	3	1	1	1	1	1	1	2	0	1	3	1	1	3	1	3	3	3	5	2	4			
17	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	0	0	1	0	1	1	1	3	2	2	1	1			
18	2	4	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	6	5	5	3	5	4	4	5			
19	1	1	1	0	2	1	2	1	4	1	1	1	0	1	5	5	5	5	3	5	5	3			
20	3	3	1	2	0	2	0	0	1	2	1	1	1	1	5	4	4	5	5	4	4	4			
21																									