



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora
en las áreas COVID-19 Hospital de Huaral, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Medrano Castillo, Zonia Teofila (orcid.org/0000-0003-3891-5380)

ASESORA:

Mg. Calle Samaniego, Ingrid (orcid.org/0000-0003-3208-7107)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis padres,
Por sus deseos de profesionalizarme.

A mi esposo e hijas, por brindarme su
apoyo, vitalidad y paciencia en el logro de
mis objetivos.

A la memoria de mis compañeras que han
perdido su vida enfrentando a este terrible
virus COVID-19 y que han dignificado
nuestra profesión.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo por permitir ser parte de sus egresadas y por cumplir mi meta educativa.

A mi asesora por brindarme sus recomendaciones y guiarme en la elaboración de mi investigación

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Métodos de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24
ANEXOS	29

Índice de Tablas

Tabla 1	Niveles de Síndrome de Burnout del personal de Enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022	14
Tabla 2	Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Agotamiento emocional del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022	15
Tabla 3	Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Despersonalización del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022	16
Tabla 4	Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Falta de realización personal del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022	17

Índice de Figuras

Figura 1	Niveles de Síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022	14
Figura 2	Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Agotamiento emocional del personal de enfermería que laboran en las COVID-19 del Hospital de Huaral 2022	15
Figura 3	Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Despersonalización del personal de enfermería que laboran en las COVID-19 del Hospital de Huaral 2022	16
Figura 4	Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Falta de realización personal del personal de enfermería que labora en áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022	17

RESUMEN

El Síndrome de Burnout, se ha evidenciado en relación a la pandemia del COVID-19, afectando profesionales de enfermería en primera línea de atención. El objetivo del estudio fue determinar el nivel de síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022. Metodología: estudio de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra fueron 30 enfermeras de las áreas críticas que atendían a pacientes COVID-19. Se consideró como técnica del estudio a la encuesta y como instrumento el Inventario Maslach Burnout-Student Survey (MBI-SS). Los resultados muestran que 76,7% presentaron nivel medio del Síndrome de Burnout, mientras que en relación a sus dimensiones; el 60,0% presentaron un nivel bajo de Agotamiento emocional, en cuanto a la Despersonalización fue prevalente el 50,0% con nivel medio y finalmente la Falta de realización personal se evidenció en el 63,3% con nivel alto. Se concluyó que, existe mayor prevalencia del nivel medio de la variable principal, mientras que hubo diferencias en relación a la prevalencia de diversos niveles en sus tres dimensiones. Palabras claves: Síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal.

ABSTRACT

Burnout Syndrome has been evidenced in relation to the COVID-19 pandemic, affecting nursing professionals on the front line of care. The objective of the study was to determine the level of Burnout syndrome of the nursing staff who work in the COVID-19 areas of the Hospital de Huaral 2022. Methodology: quantitative approach study, descriptive type and non-experimental cross-sectional design. The population and sample were 30 nurses from critical areas who cared for COVID-19 patients. The survey was considered as a study technique and the Maslach Burnout-Student Survey Inventory (MBI-SS) as an instrument. The results show that 76.7% presented a medium level of Burnout Syndrome, while in relation to its dimensions; 60.0% presented a low level of Emotional Exhaustion, in terms of Depersonalization, 50.0% were prevalent with a medium level and finally, Lack of personal fulfillment was evidenced in 63.3% with a high level. It was concluded that there is a higher prevalence of the average level of the main variable, while there were differences in relation to the prevalence of various levels in its three dimensions.

Keywords: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, lack of personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo, el Síndrome de Burnout se considera como la patología psicosocial, la cual viene afectando a los trabajadores mediante el agotamiento tanto físico como mental, dentro de su ámbito laboral, causante de estrés, fatiga, inestabilidad emocional y social, ya que sus efectos perjudican no solamente al personal de salud de manera individual sino a los usuarios que están a su cargo por lo que su atención se torna inadecuada.

Esta patología fue declarada por la OMS en el año 2000, un problema sanitario, el cual daña la salud integral de cada trabajador, disminuyendo en algunos casos sus capacidades y afectando la calidad de vida, su mente, además puede causar daños irreparables en su vida. Además, fue reconocido oficialmente este síndrome como el “síndrome de estar quemado” que provoca los desgastes en los profesionales, siendo ratificada por la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos N° 11 (CIE-11), aprobándose el pasado año y que se ha regido desde enero del presente año.

Es necesario señalar que para la Organización Mundial de la Salud (2020) son los enfermeros y enfermeras, quienes desempeñan una labor que requiere ser más valorada, más aún en las circunstancias por las cuales se ha venido desarrollando la atención a personas diagnosticadas con COVID-19, además que son varias horas de atención prolongado sin un descanso adecuado y el arduo trabajo desarrollado en un área crítica que requiere de mucho conocimiento científico y mecánico en su accionar, asimismo en el aspecto físico como mental, ya que están expuestos a un gran número de pacientes infectados, o con algún integrante de la familia que puede presentar contagio, constituyéndose como uno de los factores principales del temor percibido por los profesionales.

A nivel nacional, el Ministerio de Salud, durante la ocurrencia del estado pandémico por el COVID-19 emitió la R.M. N° 180-2020-MINSA, describiendo los lineamientos para cuidar la salud mental de cada profesional, a las instituciones fomentar el logro de establecer un entorno saludable para trabajar, promoviendo los cuidados personales, elaborar cada estrategia para lograr soportes psicosociales laborales, identificando los problemas sanitarios mentales y realizar gestiones basadas en las intervenciones y recuperaciones de la salud.

Según RM 004-2021 MINSA aprobó la Norma Técnica de Salud 171-MINSA/2021/DGAIN, mediante la cual, todo el personal de salud debería estar preparado para accionar en beneficio de la protección y cuidado de las personas ante la pandemia del COVID-19, sin embargo, a pesar de las medidas preventivas, muchos de los profesionales y otras personas contagiadas fueron víctimas mortales, pero en el transcurso de los meses se fueron rebajando las cifras.

Al igual que en muchos establecimientos de salud a nivel nacional, los casos de contagio del COVID-19, no han sido ajenos a los presentados en la institución donde he elaborado esta investigación, es así que en el Hospital de Huaral, el personal de enfermería se ha visto en constante peligro, luchando contra un virus invisible sin capa y espada llevando consigo dentro de sí la ansiedad, sosiego, estrés, sobrecarga laboral y por lo que muchos compañeros han sufrido episodios del síndrome de Burnout debido al constante temor de ser contagiados, pero a pesar de esta situación están siempre presentes en la primera línea de atención.

El propósito de la presente investigación es brindar un aporte con la difusión del conocimiento del Síndrome de Burnout de las enfermeras que atienden en las áreas COVID-19 en el Hospital de Huaral, durante el período de estudio.

Es por esta razón se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout del personal de enfermería que laboran en las áreas COVID-19 en el Hospital de Huaral, 2022?

Por lo tanto, el objetivo general de esta investigación será: Determinar el nivel de síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022. De igual manera se presentarán los siguientes objetivos específicos: identificar el nivel de síndrome de Burnout según la dimensión agotamiento emocional del personal de enfermería que laboran en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral, 2022, identificar el nivel de síndrome de Burnout según la dimensión despersonalización del personal de enfermería que laboran en áreas COVID-19 del Hospital de Huaral, 2022, e identificar el nivel de síndrome de Burnout según la dimensión falta de realización personal del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral, 2022.

En esta investigación no se considerará plantear alguna hipótesis, por ser de tipo descriptivo, la finalidad será recopilar los datos para poder describir una realidad sin considerar una relación entre las variables independientes.

II. MARCO TEÓRICO

Contreras (2021), México, en su estudio titulado “Síndrome de burnout en el personal de enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria”, se concentró en conocer si es prevalente esta enfermedad en las enfermeras participantes. Su investigación se caracterizó por enfocarse cuantitativamente, transversalmente y descriptivamente, participaron 188 enfermeras. Sus resultados evidenciaron que, del total de enfermeras, hubo presencia de Síndrome de Burnout en 69.7%, en relación a cada dimensión, fue prevalente el agotamiento emocional en el 58.3%, despersonalización en el 48.7% y falta de realización personal en el 99%. Concluyendo que, la variable principal y sus dimensiones fueron muy prevalentes, recomendándose el imperioso aporte mediante la proposición de soluciones.

Camero, Meléndez, Rafael (2020), Venezuela, elaboraron una investigación titulada “Presencia de burnout en el personal de enfermería de áreas críticas”, se centralizó en el análisis de la presencia de esta patología en las participantes de esta investigación. En cuanto al aspecto metodológico fue desarrollado en un paradigma positivista, diseño no experimental descriptivo y transversal, participaron 30 enfermeras, aplicándoles el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Lograron identificar una mayor prevalencia de alto nivel que las afectaban en relación al agotamiento emocional y despersonalización, sin embargo, la falta de realización personal evidenció puntajes medios. Concluyeron que, existe evidencia que si influyó esta enfermedad en las enfermeras participantes.

Betscher (2020), en su investigación realizada en México cuyo título fue “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de áreas críticas”, cuya finalidad fue conocer que tan prevalente era este síndrome en cada enfermera que laboraba en cada área crítica. La investigación fue descriptiva transversal y participaron 48 colaboradores de un hospital privado. Se evidenció una escasa prevalencia de la presencia de esta enfermedad en los participantes, aunque considerando cada dimensión, agotamiento emocional 79.2% nivel bajo, despersonalización 95.8% nivel bajo y 95.8% presentaron baja falta de realización personal.

Rodríguez y Batista (2020), elaboraron una investigación en Puerto Rico titulada “Síndrome de burnout en enfermeras/os de la unidad de cuidado intensivo

neonatal”, con el objetivo de conocer si se asociaban los niveles de agotamientos y las competencias clínicas de cada una de las enfermeras participantes. En relación al aspecto metodológico, su diseño fue descriptivo correlacional y participaron 37 profesionales de enfermería. Resultados: presencia prevalente de nivel alto en el agotamiento emocional (51,3%) y despersonalización (56,8%), falta de realización personal baja (43,2%). Concluyeron que, había prevalencia alta en alguna de las dimensiones y afectaban a las enfermeras participantes.

Douglas, Costa y Bonfim (2019), publicaron un estudio realizado en Brasil, cuya finalidad se enfatizó en la determinación del nivel de Síndrome de Burnout. En el aspecto metodológico se aplicó un diseño no experimental, descriptivo, transversal y enfoque cuantitativo, participaron 63 personas, usó el cuestionario del inventario de Maslach. Resultados: del total de participantes, 82,5% presentaron un alto nivel de agotamiento emocional, nivel moderado despersonalización y 88% alto nivel falta de realización personal. Concluyeron que, es más prevalente un nivel alto del SB en sus dimensiones agotamiento emocional y falta de realización personal.

Rivera y Valle (2021), Lima, su investigación titulada “Síndrome de burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora, 2020”, Se centraron en conocer si se relacionaban ambas variables de estudio en las participantes. En el aspecto metodológico, se enfocaron cuantitativamente, nivelación aplicada, descriptivo correlacional y transversal, participando 86 enfermeras. Usaron cuestionarios para evaluar los niveles de síndrome de Burnout y sobrecarga laboral. Sus resultados: nivel bajo del SB en 53 (61,6%), nivel bajo de agotamiento emocional en 48 (55,8%), nivel medio despersonalización en 43 (50%) y nivel bajo de falta de realización personal en 50 (58,1%). Concluyendo una evidente relación entre ambas variables de estudio.

Olano y Olivos (2019), elaboraron una investigación en Lambayeque titulada “Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de unidades críticas de un Hospital del MINSA. Chiclayo – 2019”, se centraron en lograr conocer el nivel de esta enfermedad y su prevalencia en las enfermeras que laboraban en dicho nosocomio. En relación a la metodología su naturaleza fue cuantitativa, diseño descriptivo y corte transversal, participaron 32 enfermeras, aplicándoseles el cuestionario de Maslach. Los resultados señalaron: Agotamiento Emocional, (37.5%) nivel medio, (34.4%) nivel bajo (28.1%) nivel alto, Despersonalización

(40.6%) nivel medio, 34.4% nivel bajo y el 25% un nivel alto. En la falta de realización personal, (6.3%) nivel alto, (28.1%) nivel medio y (65.6%) nivel bajo; en cuanto a la variable principal (6.3%) presentaron síndrome de Burnout, (90.6%) tuvieron tendencia a padecerlo y 3.1% no presentaron.

Cahuín y Salazar (2019) elaboraron un estudio en Huancayo cuyo título es “Prevalencia del Síndromes de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital de Pampas 2018”, su finalidad fue la identificación de los niveles prevalentes de esta enfermedad en el personal de enfermería. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal, diseño no experimental, participaron 53 profesionales de enfermería, se les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Sus resultados determinaron: (11) de enfermeras poseen alto nivel de agotamiento emocional; 60.4% (32) nivel alto de despersonalización y 83.0% (44) nivel bajo de falta de realización personal. Concluyeron existencia de una prevalencia del Síndrome de Burnout en las enfermeras en el 77% (41) con Síndrome de Burnout.

González (2018), Lima, desarrolló una investigación titulada “Nivel de síndrome de Burnout en las enfermeras/os que laboran en las áreas críticas de la Clínica Vesalio. Lima 2017”, para lograr determinar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el lugar de estudio. Metodología: estudio con nivel aplicativo, enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y transversal, participaron 37 enfermeras, usó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Pudo evidenciar, un mayor predominio de nivel medio del síndrome de Burnout y de igual manera en cada una de sus dimensiones.

Franco, Marcos y Valerio (2018) elaboraron un estudio en Huancayo, titulado “Síndrome de burnout en enfermeras del servicio de emergencias del hospital regional Docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo, 2017”, su finalidad fue determinar el nivel de esta patología en los profesionales de enfermería en el lugar de estudio. En el aspecto metodológico, el estudio fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental descriptivo y transversal, participaron 30 enfermeras, se les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Resultados: Síndrome de Burnout en las enfermeras, 60% (18) nivel medio, 20% (6) nivel bajo y 20% (6) nivel alto. Concluyendo que, en una gran mayoría el nivel es medio.

En relación a la fundamentación teórica, he considerado importante destacar porque, este Síndrome de Burnout se viene considerando un cuadro clínico o agrupación de síntomas presentes en las enfermedades determinando un nivel de acuerdo a sus características que demuestran cierta manera de identificación y según su sintomatología. Considerado este síndrome por su significancia particular o general, a sus manifestaciones semiológicas y que se producen debido a diversas causas (Vílchez, 2018; Caro, 2018), este problema psicosocial ha incentivado a desarrollarse más investigaciones para conocer sus graves efectos (Olivera, 2019).

Fue el psicoanalista Freudenberguer (1974), que, debido a su observación en trabajadores que realizaban sus labores con toxicómanos, luego de diversos períodos de tiempo en el desarrollo de sus trabajos se sentían agotados, faltos de energía, desmotivados y por lo que consideró que verlos agotados, decepcionados y desinteresados por su trabajo, iba más allá de una simple percepción. Fue la investigadora Maslach en el año 1982 que creó y diseñó una escala para poder medir los niveles de esta enfermedad, ya que se presentaban más casos en los que los trabajadores que se mantenían contactados directamente con otras personas se sentían desgastados física y mentalmente (Seguel & Valenzuela, 2016). Es una afectación que sufren las personas, sobre todo en el ambiente laboral, ante situaciones estresantes por agotamiento físico y mental, prolongadas influyendo en el aspecto personal y la autoestima (Durán et al, 2021)

Suele manifestarse a través de una serie de síntomas que alteran su fisiología, psicología y conducta (Solís, 2017). Presentan alteraciones fisiológicas como el no tener gusto de las comidas o sentirse sobrealimentado, sentirse cansado, no poder dormir adecuadamente, elevada tensión, dolores en el tronco cefálico, dolores músculo esqueléticos, trastorno gastrointestinal, falta de energías, sentirse muy fatigado, sentirse agotado y reducción de sus defensas inmunológicas, lo que puede desencadenar la posibilidad de afectarse su salud (Oros, 2015, Ballester, 2016).

El número de personas afectadas por esta patología se incrementa con el paso del tiempo, ya que es común las situaciones estresantes durante el desarrollo de las actividades laborales y se vuelven crónicas, integrándose por una actitud y sentimiento negativo por parte de su persona hacia sus compañeros de trabajo e inclusive criticando su propio desempeño laboral, incrementándose los momentos

de agotamiento (Hernández, 2017). Pueden desilusionarse, irritarse, frustrarse; enfadarse y desarrollar una actitud suspicaz. Además de volverse rígidas, tercas y demostrar inflexibilidad. La sintomatología psicósomática, que va desde el aumento del cansancio, dificultad para respirar, problema gastrointestinal, entre otros, por lo que la persona suele tener consecuencias que afectan los caracteres actitudinales, conductuales y psicósomáticos (Alonso, 2016; Uribe, 2017).

En su etapa laboral los trabajadores sufren pérdidas en relación a sus intereses para cumplir las labores encomendadas y es así que se producen reacciones psicológicas negativas hacia su desempeño en el trabajo, se encuentran con exposición a un desgaste, debido a que el trabajo es exigente y es un factor de riesgo (Luengo, Hidalgo, Jara & Rivera, 2019).

Este desorden psicológico es común durante el trabajo que realizan y al tener contacto con diversos seres humanos, como la labor del profesional de enfermería (Gómez et al, 2017). Las enfermeras están expuestas a sufrir situaciones desgastantes a diario y con diversas exigencias y factores psicosociales, sus prácticas requieren de estabilidad mental y emocional, concentración en sus actividades (Aldrete, Navarro, González, Contreras & Pérez, 2015). Su labor presenta riesgos a diversa agresividad en razón a atender un paciente con pronóstico incierto, es necesario dar el mejor cuidado, siendo más exigente y tener que estar más concentrado y ser responsable, lo que puede desencadenar en desgastes físicos y mentales (Aspiazu, 2016; Apiquia, 2017).

Los profesionales de enfermería sufren mucha vulnerabilidad a situaciones estresantes por sus labores realizadas, por lo que se agotan emocionalmente, despersonalización en la atención a los pacientes y afectan el cumplimiento de sus metas a nivel personal y laboral (Morales, Cobos & Ramos, 2021).

Las afecciones laborales ocasionan desgastes, sensaciones estresantes que se producen dentro del ambiente laboral y que afectan personal y grupalmente, porque una enfermera no trabaja de manera aislada, es parte de un equipo de profesionales de la salud (Muñoz et al, 2018). Esto se debe a la sobrecarga laboral o inexperiencia al momento de realizar una actividad especial y se desmotiva, inexperiencia para tomar una decisión, se siente fatigada, pueden presentar riesgos dentro de la actividad al tratar de realizarlas por recibir una orden sin considerar la falta de capacitación y experiencia laboral adecuada (Álvarez & Prieto, 2013).

El profesional de enfermería que tiene una especialidad y por la cual puede trabajar en toda área crítica, debe estar preparado física y emocionalmente para enfrentarse diariamente con todo tipo de eventos adversos durante la atención de los pacientes (Merino, 2019). Pero, las situaciones más comunes se presentan al atender a los familiares de los pacientes y pedirles tranquilidad indicando que se realiza el máximo esfuerzo por cuidar al paciente, se sienten en un momento incierto, se sienten incomprendidos, se muestra ansioso al comunicar el diagnóstico de la enfermedad, si necesita una intervención terapéutica agresiva y que puede desencadenar algún desagradable efecto secundario, las presiones asistenciales, observar los sufrimientos en cada paciente y familiares, problemas de respaldo de parte del equipo sanitario, falta de personal en algunos casos, dificultades por falta de materiales y equipos para dar una atención adecuada y según los protocolos de atención. Estas deficiencias pueden influir en el profesional de enfermería, ya que pueden adaptarse a las situaciones temporalmente, pero se pueden producir desequilibrios físicos y psicológicos.

Por consiguiente, los profesionales de enfermería al laborar en una área crítica con pacientes COVID-19 deben tener características o cualidades, para enfrentar cualquier dificultad y superar toda situación generadora de una situación estresante, atendiendo de manera adecuada, con calidad y calidez, siendo capaz de afrontamiento efectivo para lograr la prevención de este síndrome que produce un efecto devastador psicológico en cada trabajador, afectando sus condiciones de vida, reduciendo su labor asistencial teniendo como resultado diversos niveles incapacitantes para laborar (García, 2017).

Las dimensiones del síndrome de Burnout son: Agotamiento emocional, Despersonalización y Falta de realización.

Agotamiento Emocional (AE), es considerada como la disminución de las energías y aparición de desgastes físicos y expresan: sentirse cansadas antes y después del horario de trabajo, percibir que están desarrollando labores muy duras, se sienten muy presionadas y demuestran tensión cuando laboran a diario con otras personas, muestran desgaste, sienten frustración si no pueden desarrollar de manera adecuada su labor, se sienten estresadas al compartir su labor con otros compañeros de trabajo y sienten que tienen limitada sus posibilidades para desarrollarse como personas útiles.

Despersonalización (DP), manifestada al desarrollar sentimiento y actitud negativa, responder de manera fría e impersonal a otras personas, siendo descortés y considerando a otra persona como un objeto impersonal, se comporta insensible en el trabajo, despreocupada por su labor y su calidad de atención, desinteresada de la situación de otra persona y que debe atender, se siente culpable de algún problema ajeno, entre otras manifestaciones.

Falta de Realización Personal (RP), el trabajador determina que su labor realizada no es la adecuada y actúa con negatividad, presenta dificultades para establecer una relación de compañerismo (paciente y colega) y dificultades que no le permiten enfrentar algún problema laboral, es negativo en su labor y afecta su vida propia y de terceros, falta de vitalidad al momento de atender y presenta dificultades al momento de crear un ambiente de colaboración y relajación en conjunto con sus compañeros de trabajo, además de la no presencia de acciones motivadoras y estimulantes con el fin de lograr el continuismo de sus labores.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) fue desarrollado con el fin de evaluar los niveles de esta enfermedad, compuesta de 22 preguntas y valoradas mediante la escala de tipo Likert. Se presentan 6 alternativas de respuesta desde “nunca” a “diariamente”, considerando las frecuencias en las cuales experimentan la situación descrita por cada pregunta. Las 22 preguntas contemplan las 3 dimensiones del Síndrome de Burnout (Hederich & Caballero, 2016).

Considerando el aspecto teórico relacionado a las enfermeras y la pandemia a causa del COVID-19, existen estudios que extrapolan una teoría fundamental de las enfermeras con el cuidado y los variados aspectos que demandaban la pandemia. La teoría de Orem, señala la contribución de las profesionales de enfermería en la educación preventiva de esta pandemia y las formas de contagio del virus, a mantener una estricta cuarentena, coordinar con cada paciente sobre los aspectos restrictivos, comunicación vía celular, acompañarla y asistirle para que se pueda recuperar y asistir al paciente cuando sea evidente su gravedad en la enfermedad del COVID; la teoría de Nightingale, promueve el aseo tanto de los ambientes personales y domésticos y sus alrededores, la importancia de sus constantes cuidados; mientras que la teoría de Roy, permitía la asociación de la diversa reacción de cada paciente en relación a su enfermedad preexistente, lo cual refiere asociarse a situaciones estresantes laborales. (Carpio Mamani, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básica, descriptivo simple y diseño no experimental transversal. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), mencionaron que este tipo de diseño se refiere a que el estudio no se aplicó e implementó nuevos procesos, fue transversal porque se desarrolló en un determinado período de tiempo, fue descriptivo, porque los resultados obtenidos no fueron alterados ni modificados, por lo que se describieron de la misma manera como se obtuvo la información según el instrumento seleccionado. Por lo tanto, sólo se observaron los resultados obtenidos en el cuestionario efectuado a las enfermeras que laboran en áreas COVID-19 en el Hospital de Huaral 2022.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Síndrome de Burnout

Es el conjunto de síntomas médico biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población estuvo conformada por el personal de enfermería que laboran en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral, 2022, siendo el número total de 30.

Criterios de inclusión

Personal de enfermería que laboran en áreas COVID-19 en el Hospital de Huaral, 2022.

Personal de enfermería nombrado y contratado por terceros

Personal de enfermería contratado por CAS

Personal de enfermería contratada para área COVID 19.

Personal de enfermería que desearon participar de este estudio

Criterios de exclusión

Personal de enfermería que no desearon participar del estudio.

Personal de enfermería que no firma su consentimiento

Personal de enfermería que se encuentran de vacaciones

Muestra: 30 profesionales de enfermería que laboran en áreas COVID-19 en el Hospital de Huaral, 2022.

Muestreo: No probabilístico.

Unidad de análisis: Se realizó de manera intencional por parte de la investigadora. En este procedimiento, es la investigadora quien seleccionó la muestra e intentó que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención u opinión. Queda claro que la evaluación de la representatividad es subjetiva.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada en esta investigación fue la encuesta, ya que esta técnica es muy usada para elaborar la recolección de información necesaria para lograr resultados que nos permiten llegar a una conclusión, permitiendo la obtención y elaboración de informaciones de manera rápida y con eficacia. Además, el instrumento utilizado fue el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) la versión que se usa en el personal de salud, que contiene 22 ítems de selección única, que utilizan una escala conformada por 3 subescalas, con cada uno de los ítems asignados a una de ellas, Agotamiento Emocional: (9 ítems) Los ítems son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. La puntuación máxima es de 54 puntos, cuanto más alta sea la puntuación mayor es el cansancio emocional. Despersonalización: (5 ítems) Los ítems son: 5, 10, 11, 15 y 22. La puntuación máxima es de 30 puntos, cuanto más alta sea la puntuación mayor es la despersonalización. Falta de realización personal: (8 ítems). Los ítems son: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48

puntos, cuanto más alta sea la puntuación menor será la incidencia del síndrome de Burnout.

3.5. Procedimientos

Previo a la realización de la investigación se presentó una solicitud al director del establecimiento de salud para poder tener la autorización y efectuar la realización de la investigación. Luego de ser obtenida la autorización, se brindó el consentimiento informado para cada profesional de enfermería, brindándole la información necesaria sobre la investigación, luego se le brindó las encuestas y en un tiempo determinado para que puedan contestar las preguntas. Finalmente se solicitaron las encuestas con las respuestas brindadas por los profesionales de enfermería para realizar el análisis de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se organizaron los resultados obtenidos en el programa estadístico SPSS, considerando que las preguntas por cada dimensión y su respectiva suma parcial, la sumatoria global de los resultados obtenidos por medio de cada instrumento y se pudieron medir cada variable de estudio, usándose la estadística descriptiva.

Esta información fue recolectada, analizada y trasladada a una base datos en el software Excel. Luego fueron trasladados al software estadístico SPSS versión 23, para procesar la información, seguidamente del análisis se diseñaron las tablas y figuras correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos que se utilizaron en esta investigación serán los siguientes:
Autonomía: En la presente investigación se trabajó con el personal de enfermería que voluntariamente desearon participar, se les informó sobre el cuestionario a resolver y firmaron el consentimiento informado. Manteniendo el respeto a la dignidad y confidencialidad humana de la persona.

Beneficencia: En esta investigación permitió conocer el grado de salud mental de cada personal de enfermería, quienes fueron los beneficiados ya que con los resultados obtenidos podre dar mi aporte en beneficio de los participantes para fortalecer el estado de salud mental.

No maleficencia: En esta investigación no se pretendió causar ningún daño psicológico ni físico, por el contrario, me brindó la oportunidad de apoyar a mejorar la situación sobre la salud mental de cada personal de enfermería y se trató con respeto equitativamente sin discriminación alguna teniendo confidencialidad con la información.

Justicia: En presente investigación se trabajó con el personal de enfermería y se trató con respeto equitativamente sin discriminación alguna teniendo confidencialidad con la información.

IV. RESULTADOS

Tabla N° 1

Niveles de Síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022

Nivel de Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	6,7%
Medio	23	76,7%
Bajo	5	16,6%
Total	30	100,0%

Fuente: Resultados del Inventario de Maslach Burnout

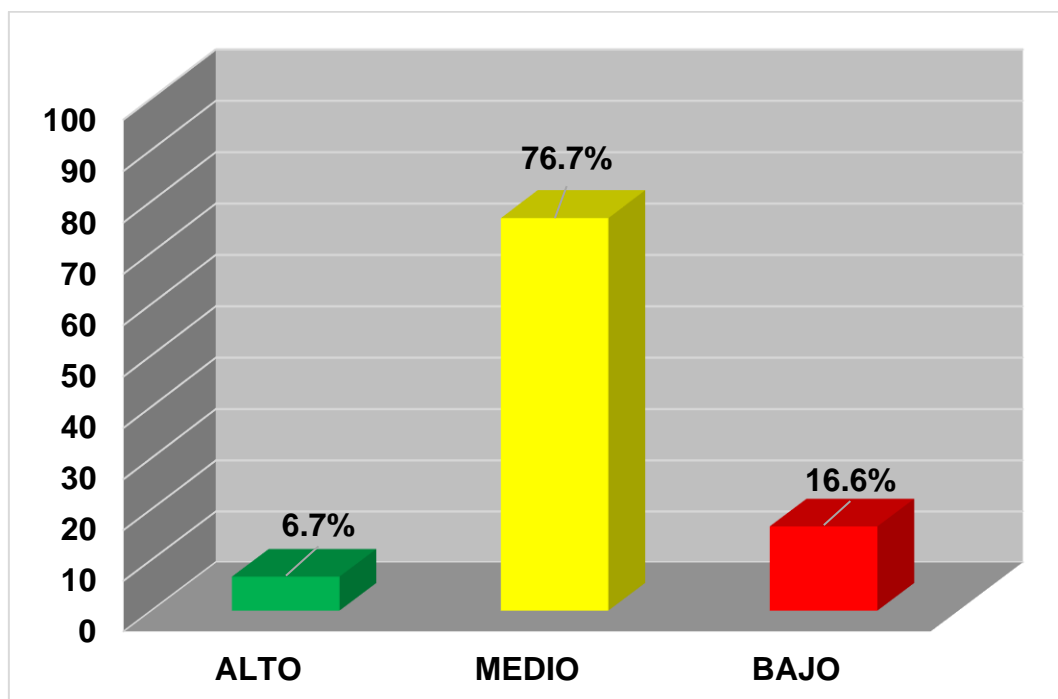


Figura N° 1

Niveles de Síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022

Respecto a la variable Síndrome de Burnout, de acuerdo al análisis descriptivo se observa que el 76,7% de las encuestadas evidenciaron tener un nivel medio del Síndrome de Burnout, mientras que 16,6% presentaron un nivel bajo y el 6,7% tuvieron un nivel alto del Síndrome de Burnout. En la figura N° 1, se visualizan los resultados.

Tabla N° 2

Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Agotamiento emocional del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022

Nivel de Agotamiento emocional	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	6,7%
Medio	10	33,3%
Bajo	18	60.0%
Total	30	100,0%

Fuente: Resultados del Inventario de Maslach Burnout

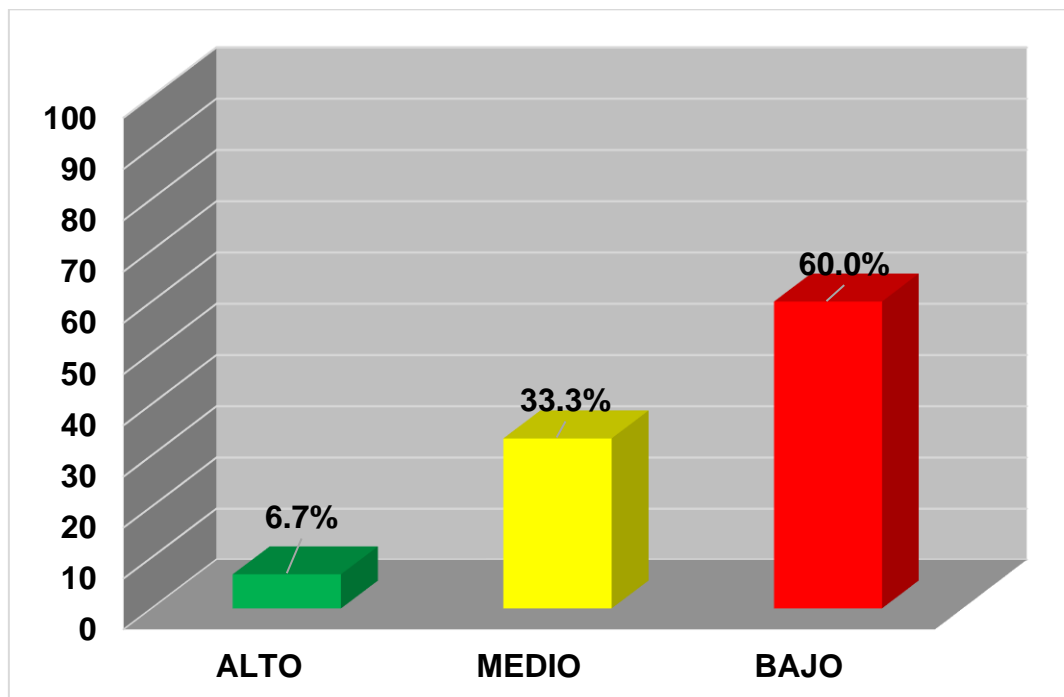


Figura N° 2

Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Agotamiento emocional del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022

Respecto a la dimensión Agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout, de acuerdo al análisis descriptivo se observa que el 60,0% de las encuestadas evidenciaron tener un nivel bajo del Síndrome de Burnout, mientras que 33,3% presentaron un nivel medio y el 6,7% tuvieron un nivel alto de Agotamiento emocional. En la figura N° 2, se visualizan los resultados.

Tabla N° 3

Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Despersonalización del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022

Nivel de Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	16,7%
Medio	15	50,0%
Bajo	10	33.3%
Total	30	100,0%

Fuente: Resultados del Inventario de Maslach Burnout

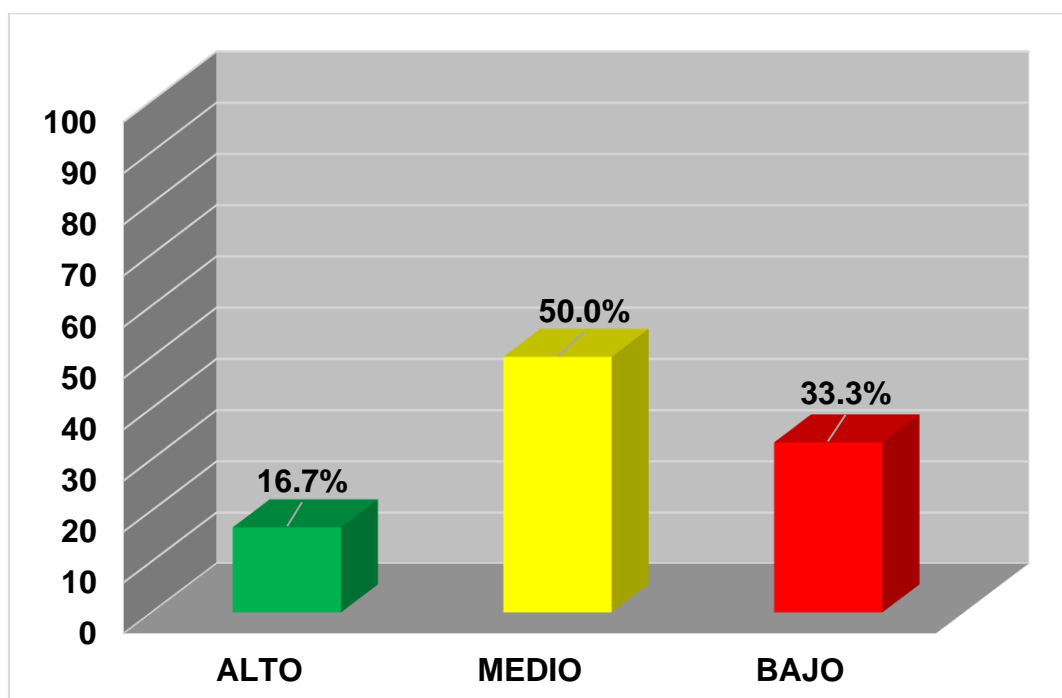


Figura N° 3

Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Despersonalización del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022

Respecto a la dimensión Despersonalización de la variable Síndrome de Burnout, de acuerdo al análisis descriptivo se observa que el 50,0% de las encuestadas evidenciaron tener un nivel medio del Síndrome de Burnout, mientras que 33,3% presentaron un nivel bajo y el 16.7% tuvieron un nivel alto del Síndrome de Burnout. En la figura N° 3, se visualizan los resultados.

Tabla N° 4

Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Falta de realización personal del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022

Nivel de Falta de realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Alto	19	63,3%
Medio	7	23,3%
Bajo	4	13,4%
Total	30	100,0%

Fuente: Resultados del Inventario de Maslach Burnout

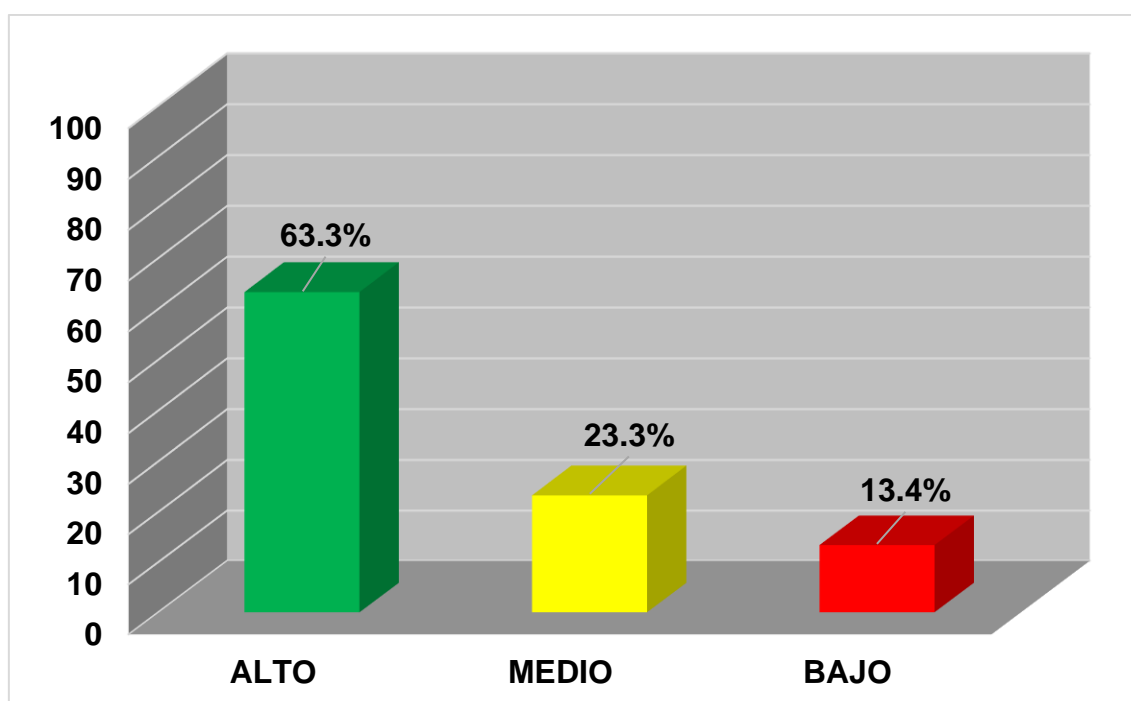


Figura N°4

Niveles de Síndrome de Burnout según la dimensión Falta de realización personal del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022

Respecto a la dimensión Falta de realización personal de la variable Síndrome de Burnout, de acuerdo al análisis descriptivo se observa que el 63,3% de las encuestadas evidenciaron tener un nivel alto del Síndrome de Burnout, mientras que 23,3% presentaron un nivel medio y el 13,4% tuvieron un nivel bajo del Síndrome de Burnout. En la figura N° 4, se visualizan los resultados.

V. DISCUSIÓN

Según lo observado y evidenciado en los resultados de esta investigación que fue realizada en el Hospital de Huaral, que contó con la participación de 30 profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de atención a pacientes COVID-18, 23 enfermeras evidenciaron un nivel medio de Síndrome de Burnout representando el 76,7%; 2 enfermeras que representaron un 6,7% evidenciaron un nivel alto y 5 enfermeras que representaron un 16,6% evidenciaron un nivel bajo. Es así que los resultados encontrados me permitieron considerar que coinciden con lo reportado a nivel Internacional por Contreras (2021), quien realizó su investigación en México, encontrando la evidencia de que era más prevalente el síndrome de Burnout en 69,7% de las 188 enfermeras participantes. De igual manera, Camero, Meléndez, Rafael (2020), en su investigación realizada en Venezuela y con el mismo número de muestra, encontraron una alta evidencia de presencia del Síndrome de Burnout en el personal participante. Por otra parte, en relación a los estudios a nivel nacional, se encontraron similitudes con el estudio realizado por Gonzáles (2018), en Lima, con la participación de 37 enfermeras, encontrando que la mayoría presentaron un nivel medio, mientras que el estudio realizado por Franco, Marcos y Valerio (2018) en Huancayo, donde participaron 30 enfermeras, encontró una mayor prevalencia del nivel medio con el 60%.

De acuerdo por lo señalado por la profesora Maslach, el Síndrome de Burnout, la consideró como una de las variantes que altera la salud mental y sobre todo se presentan alteraciones en la conducta de los seres humanos, más aún cuando realizan alguna actividad laboral de manera cotidiana, cualquiera fuera la profesión u oficio que puedan tener, este síndrome considerado también como un fenómeno psicosocial, puede desarrollar deterioros en las personas y considerando que desarrollan un diverso contexto de desenvolvimientos, sobre todo durante la ejecución de sus acciones laborales, también se consideran los factores emocionales, que pueden aunarse a una sobrecarga laboral, limitaciones o falta de herramientas para realizar una actividad laboral específica, tensión laboral, aceptación de realizar una actividad sin la adecuada capacitación, todos estos factores se agravan con procesos de estrés y agotamiento físico y psíquico.

La psicóloga Maslach, al considerar sus 3 dimensiones se pueden presentar en diversos porcentajes en relación a sus niveles, de acuerdo al servicio donde laboran, la sobrecarga laboral, el problema de la falta de rotación de personal, el escaso número de profesionales de enfermería para la atención. Es así que, se presentan los casos de estrés, cansancio que son considerados como parte del grupo de causa de la deficiencia de poseer energía vital y desproporcionalidad en relación al cansancio adquirido por los trabajos realizados que consideren requiere de muchos esfuerzos, por lo que presentan desgaste físico y mental.

En relación a la dimensión Agotamiento Emocional, en la presenta investigación predominó el nivel bajo representado en un 60,0%, porcentaje similar al estudio realizado por Contreras (2021), quien concluyó que el 58,3% de enfermeras presentaron un nivel bajo en la dimensión de agotamiento emocional, de igual manera se encontró coincidencia con el estudio de Betscher (2020) quien luego de comprobar los resultados, pudo concluir que el 79,2% de las 48 enfermeras encuestadas presentaron un nivel medio de agotamiento emocional. Pero también se encontraron estudios que se evidenciaron con mayor prevalencia el alto nivel de agotamiento emocional, como en el estudio realizado por Rodríguez y Batista (2020), en Puerto Rico, quienes concluyeron que el 51,3% de las 37 enfermeras evaluadas presentaron un nivel alto, de igual manera, el estudio de Douglas, Costa y Bonfim (2019), en Brasil, de 63 participantes, el 82,5% presentaron un nivel alto de agotamiento emocional.

En relación al Agotamiento emocional, Maslach señaló que es uno de los elementos claves del Síndrome de Burnout, debido a que las personas pueden presentar signos de estar emocionalmente agotadas por la actividad laboral que han realizado y que han sobrepasado sus capacidades de mantener estabilidad emocional, pueden sentirse depresivos, fatigados, pueden presentar dificultad al momento de buscar la concentración y en algún momento buscar tener un poco de relajación en horario laboral aunque generalmente no lo logran, pierden energías y sufren un desgaste físico previo y posteriormente de la jornada laboral, en ese sentido el profesional de enfermería por la atención de pacientes COVID-19

siempre presentaron todos estos factores, aunque se pudo reflejar en esta investigación que pudieron lograr manejar en cierto modo estos episodios, aunque siempre se tuvo un constante cansancio y estrés en el hospital.

En relación a la dimensión Despersonalización, en la presente investigación se pudo evidenciar que el 50,0% presentaron un nivel medio. Estos resultados muestran semejanza con la investigación de Rivera y Valle (2021) realizada en Lima, quienes encontraron que el 50% de enfermeras, presentaron nivel medio en la dimensión de despersonalización, al igual que. Olano y Olivos (2019), en su estudio realizado en Lambayeque, donde sus resultados les permitieron concluir que el 40,6% presentaron un nivel medio en relación a la despersonalización. Pero se encontraron diferencias con el estudio realizado por Cahuín y Salazar (2019) en Huancayo, que encontró una prevalencia de alto nivel en el 60,4% de las participantes y en el estudio realizado por Rodríguez y Batista (2020), en Puerto Rico, quienes encontraron que el 56,8% de las 37 enfermeras evaluadas presentaron un nivel alto de despersonalización.

En relación a la Despersonalización, la psicóloga Maslach, consideró que la presencia de una actitud negativa, cínica e impersonal, puede generar sentimientos muy distantes hacia otras personas, por lo que un profesional de enfermería debe mostrar empatía hacia el paciente que debe atender, sin embargo, debemos reconocer que debido a la tensión, estrés, cansancio, sobrecarga laboral, el tener que trabajar en equipo y no sentirse respaldado o no poder organizarse adecuadamente con sus colegas para desarrollar una serie de actividades, suelen cambiar de carácter y mostrar variaciones de conducta, presentar incluso momentos de insensibilidad con sus compañeras de trabajo.

Finalmente, en relación a la dimensión Falta de realización personal se pudo hallar en la presente investigación que, del total de enfermeras encuestadas, el 63,3% presentaron un nivel alto, similares porcentajes al estudio realizado por Rodríguez y Batista (2020), en Puerto Rico, quienes concluyeron que de los 37 profesionales de enfermería evaluados, el 43,2% presentaron nivel alto en falta de realización personal, al igual que el estudio realizado por Douglas, Costa y Bonfim

(2019), en Brasil, que encontraron que el 88% de los 63 participantes, presentaron un alto nivel de falta de realización personal. También se encontraron diferencias significativas con los estudios realizados por Camero, Meléndez, Rafael (2020), Venezuela, quienes evidenciaron una mayor prevalencia de nivel medio la falta de realización personal en las 30 enfermeras evaluadas, además Betscher (2020), en México, también concluyó que el 95.8% de su muestra de estudio presentaron nivel bajo de falta de realización personal, similares a las cifras halladas por Rivera y Valle (2021), en su estudio realizado en Lima, donde encontró que el 58,1% de las 86 enfermeras evaluadas presentaron un nivel bajo de falta de realización personal, al igual que los hallazgos obtenidos por Cahuín y Salazar (2019) en Huancayo, que concluyó que el 83.0% de los 53 profesionales de enfermería presentaron un nivel bajo de falta de realización personal.

De acuerdo con la Falta de realización personal, según Maslach, el profesional de enfermería puede presentar sensación de no sentirse reconocida ante la labor que realiza, muchas personas podrían indicar que es su trabajo y por eso han elegido esa profesión, pero a veces se pueden sentir invaloradas y sobre todo si han atendido en primera línea de atención a pacientes con COVID-19, por lo que su frustración puede llevarlas a trabajar sin ánimo, sin responsabilidad ni preocupación por las labores que deben realizar, no se logran enfrentar a las dificultades en el trabajo, desmotivación y consideración agravan esta situación.

Es importante indicar que los casos de Síndrome de Burnout se presentaron con mucha mayor frecuencia en la época de la pandemia del COVID-19, la sola presencia de una persona infectada, dentro o fuera del entorno laboral, incrementaba las situaciones estresantes, hubo ampliación de horarios de atención, falta de preparación para combatir a un enemigo silencioso, no contar con los equipos de protección en calidad y cantidad adecuados, causaron momentos de agotamiento emocional y físico, la atención de un paciente con COVID-19 por los profesionales de enfermería en primera línea requerían de concentración, de planificación, de organización, muchas veces no se contaba con el número de camas disponibles, respiradores artificiales, falta de balones de oxígeno, por lo que se produjeron decesos en los pacientes y colegas.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Con los resultados obtenidos y analizados, podemos concluir que, de acuerdo con el objetivo general de esta investigación, del total de enfermeras encuestadas, del 100% (30), hay una prevalencia del 76,7% (23) que presentaron un nivel medio de Síndrome de Burnout.
- Segunda. En relación al objetivo específico 1, del total de enfermeras encuestadas, del 100% (30), se puede evidenciar una mayor prevalencia de enfermeras que presentaron un nivel bajo en relación a la dimensión agotamiento emocional, con el 60.0% (18).
- Tercera. Respecto a los resultados obtenidos, podemos concluir en relación al objetivo específico 2, del total de enfermeras encuestadas, del 100% (30) se ha podido evidenciar que existe una mayor prevalencia de enfermeras con el 50,0% (15) que presentaron un nivel medio en relación a la dimensión Despersonalización del Síndrome de Burnout.
- Cuarta. Finalmente, en relación al objetivo específico 3, según los resultados, se pudo evidenciar que, del total de enfermeras encuestadas, del 100% (30), hubo una mayor prevalencia de 63,3% (19) que evidenciaron tener un nivel alto de falta de realización personal.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. A las autoridades del Hospital de Huaral, a desarrollar charlas al personal de enfermería con el fin de brindar el manejo del estrés laboral, mejorar las relaciones interpersonales y sobre todo escuchar sus opiniones sobre las dificultades que pueden considerar en el ambiente laboral y solucionarlas en grupo. .
- Segunda. Al personal de enfermería, informar sobre los factores que pueden influir en su desempeño de labores y la atención que puede brindar a los pacientes que están a su cargo.
- Tercera. A los profesionales de psicología del Hospital de Huaral brindar ayuda y terapia psicológica al personal que pueda presentar este síndrome, evitando que pueda afectar su estado de salud y también afectar a sus compañeros de trabajo, pacientes y familiares.
- Cuarta. Realizar actividades recreativas y organizar charlas motivacionales extrínsecas e intrínsecas para que el personal no se sienta tan estresado y puedan ser partícipes sus familiares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrete, M., Navarro, C., González, R., Contreras, M. & Pérez, J. (2015). Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería de una Unidad de Tercer Nivel de Atención a la Salud. *Cienc Trab. Ene-Abr*; 17 [52]: 32-36).
- Alonso Z. El Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de las unidades de cuidados críticos. [Tesis pre grado]. Universidad de La Laguna. Facultad de Ciencias de la Salud. La Laguna 2016. pp 34.
- Álvarez Verdugo, L. & Prieto Bocanegra, B. (2013). Prevalencia de desgaste profesional en personal de enfermería de un hospital de tercer nivel de Boyacá, Colombia. *Enfermería Global*, 12(29), 73-88.
- Apiquian A. (2017) El síndrome de Burnout en las empresas. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Aspiazu, (2016). *Buenos Aires Argentina en su tesis Las "Cargas laborales de las y los enfermeros*
- Ballester R, Gómez S, Gil B, M, Ferrándiz D, Collado E. (2016) Burnout y factores estresantes en profesionales sanitarios de las unidades de cuidados intensivos. *Rev. de Psicopatología y Psicología Clínica*. Disponible en: http://www.aepcp.net/arc/05_2016_n2.pdf
- Betscher, B. (2020) Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de áreas críticas. [Tesis] Universidad de Monterrey. México. Disponible en: <https://repositorio.udem.edu.mx/bitstream/61000/3475/1/33409003141680.pdf>
- Cahuín, P. y Salazar, E. (2019) Prevalencia del Síndromes de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital de Pampas 2018. [Informe final de trabajo de investigación] Universidad Privada de Huancayo "Franklin Roosevelt". Huancayo, Perú. Disponible en: <https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/bitstream/handle/ROOSEVELT/144/TE SIS%20PREVALENCIA%20DEL%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20ENEL%20PERSONALDE%20ENFERMER%c3%8dA%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20PAMPAS%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Camero Solórzano, Y. B., Meléndez Mogollón, I. C., González, Q. R., & Sánchez Pérez, E. E. (2017). Presencia de burnout en el personal de enfermería de áreas críticas. *Revista Científica "Conecta Libertad"*, 1(1), 1–10. Disponible en: <http://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/59>
- Campusano, M. (2018). *Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería*. (Tesis de especialista). Universidad Privada Norbert Wiener. Perú. 2018
- Caro, P. y Rodríguez, M. (2018) *Potenciales de la resiliencia para los profesionales de Enfermería*. Index Revista de Enfermería 27 (1-2). Disponible en:http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113212962018000100009&script=sci_arttext&tlng=en
- Contreras, O. (2021) Síndrome de burnout en el personal de enfermería del segundo nivel de atención hospitalaria. [Tesis para obtener el grado de licenciado en enfermería] Universidad Autónoma de Baja California. México. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/7996/1/ENF009594.pdf>
- Douglas S, Magno, M, Costa M, Tosoli A, Bonfim S. Síndrome de Burnout en residentes multiprofesionales en salud. Rio de Janeiro: Revista Enfermagem Uerj; 2019.
- Durán Rodríguez, R., Gamez Toirac, Y., Toirac Sánchez, K., Toirac Fuentes, J., & Toirac Terrero, D. (2021). Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *MEDISAN*, 25(2), 278-291. Recuperado de <http://www.medisan.sld.cu/index.php/san/article/view/2854>
- Franco, E., Marcos, P- y Valerio, R. (2018) Síndrome de burnout en enfermeras del servicio de emergencias del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión de Huancayo, 2017. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en emergencias y desastres] Universidad Nacional del Callao. Perú. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5535/FRANCO%20TORRES%2c%20MARCOS%20SILVA%2cVALERIO%20LAUREANO-2DA%20ESPEC-FCS-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García. (2017). *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo* -

- Gómez-Urquiza, Monsalve-Reyes, San Luis-Costas, Fernández-Castillo, Aguayo-Estremera y Cañadas de la Fuente. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Aten Primaria*. 2017;49(2):77-85. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755>
- Gonzáles, N. (2018) Nivel de síndrome de Burnout en las enfermeras/os que laboran en las áreas críticas de la Clínica Vesalio. Lima 2017. [Tesis] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8138/Gonzales_pn%20-%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hederich, Ch. & Caballero, C. Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*. 2016; 9 (1) pp. 1-15. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768002.pdf>
- Hernández J. (2017) El Síndrome De Burnout en Enfermeras/os de la Unidad De Cuidados Intensivos de los Hospitales Públicos de la Comunidad Autónoma de Madrid. Disponible en: <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., (2014). Metodología de la Investigación. McGraw Hill. México.
- Luengo C, Hidalgo N, Jara G, Rivera R. Burnout en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud: una Revisión Sistemática. *Revista Enfermería del Trabajo*. 2019. 9; 3:124-138.
- Maslach C. y Jackson S. The Maslach Burnout Inventory. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press. Versión Española. 1987. Página 160-167.
- Médicos y pacientes.com (2019) La OMS reconoce como enfermedad el Burnout o “síndrome de estar quemado”. Organización médica colegial de España Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Merino-Plaza, M., Carrera-Hueso, F., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez- Ferreiro, P., Vargas-Morales, A. et al. (2018). *Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia*. Cad

- Saúde Pública Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2018001105011&lng=es&tlng=es
- Ministerio de Salud (MINSa) (2018). *Unidad Funcional de Gestión y Calidad en Salud*. Perú. [Citado 29 de mayo de 2020] Disponible desde: <https://www.minsa.gob.pe/calidad>.
- Ministerio de Salud (2021) Norma Técnica de Salud N° 171-MINSA/2021/DGAIN. Norma técnica de salud para la adecuación de los servicios de salud del primer nivel de atención de salud frente a la pandemia por COVID-19 en el Perú. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535219/Norma%20T%C3%A9cnica%20de%20Salud%20N%C2%B0171-MINSA-2021-DGAIN.pdf>
- Morales, A., Cobos, G. & Ramos, E. (2021) Prevención del Burnout en enfermería. *Revista Científica Sanitaria SANUM* 2021, 5(1) 62-77. Disponible en: https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf
- Muñoz Bravo, S., Ordonez Villota, J., Solarte Moncayo, M., Valverde Cerón, Y., Villarreal Castro, S., & Zemanate Pérez, M. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José- Popayán, 2015. *Revista Médica De Risaralda*, 24(1), 28-32. <https://doi.org/10.22517/25395203.14311>
- Olano, I. y Olivos, G. (2019) Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de unidades críticas de un hospital del MINSa. Chiclayo – 2019. [Tesis] Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Lambayeque, Perú. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8057/BC-4481%20OLANO%20FERNANDEZ-OLIVOS%20UGAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oliveira S, Alcantara L, Vieira M, Barboza V. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatria Danubina*. 2019; 31(1): p. 21-31
- Organización Mundial de la Salud. Burnout an occupational phenomenon: International classification of diseases; 2020
- Organización Panamericana de la Salud. (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo.
- Orós D. Nivel del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCIP,

- del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2015. [Tesis Post grado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. Lima 2016. Pp. 102
- Rivera, A, y Valle, E. (2020) Síndrome de burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis] Universidad Interamericana. Lima, Perú. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/110/TESIS%20FINAL%20RIVERA%20-%20VALLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez J, Batista García MA. Síndrome de burnout en enfermeras/os de la unidad de cuidado intensivo neonatal. *Revista de enfermería neonatal*. Agosto 2020; 33:19-25.
- Saborío Morales, L. e Hidalgo Murillo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32 (1), 119-124. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.
- Seguel, F. & Valenzuela, S. Síndrome de Burnout en trabajadores de enfermería de dos hospitales del sur de Chile. *Rev. Enferm.* 2016; 34(1). 39-47. Disponible en: doi: <http://dx.doi.org/10.15446/av.enferm.v34n1.41599>.
- Solís R, Tantaleán M, Burgos R, Chambí J. (2017) Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003
- Uribe MA, Illesca M. *Burnout en estudiantes de enfermería de una universidad privada*. Investigación en Educación Médica. 2017; 6(24): 234-241.
- Vílchez, K. (2018) Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital referencial Ferreñafe - 2018. [Tesis para optar el título profesional de enfermería] Universidad Señor de Sipán. Pimentel, Perú. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5014/Vilchez%20Fernandez%2C%20Katherine%20Janet%20Stephanie.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vivanco, M., Sánchez, C., Maldonado, R. & Erique, E. (2018) Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja, Ecuador. *Revista Boletín REDIFE* 7 (11) 179-194.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	El Burnout se define como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que generalmente ocurre entre individuos que trabajan en contacto directo con otras personas. En salud sobre todo en el personal de	El Síndrome de Burnout es el conjunto de signos y síntomas psicológicos, fisiológicos y conductuales que refiere presentar el personal de enfermería como producto de su trabajo y que serán medidas mediante la aplicación	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Emocionalmente agotado - Cansado al final del trabajo - Fatigado cuando me levanto por la mañana - Trabajar es un gran esfuerzo - Se siente agotado - Frustrado con el trabajo - Estoy trabajando demasiado. Trabajar con personas me produce estrés - Me siento acabado 	Ordinal
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Trato a los pacientes como objetos - Insensible con la gente 	Ordinal

	<p>enfermería el Síndrome de Burnout puede presentarse con mayor incidencia debido a que la esencia de su trabajo está encaminada a la atención del ser humano en todas las etapas de su ciclo vital</p>	<p>del instrumento denominado Inventario de Maslash (MBI)</p>	<p>Falta de realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indiferente emocionalmente - No me preocupa los pacientes - Los pacientes me culpan - Como se sienten los pacientes - Trato los problemas de los pacientes - Influyendo en la vida de las personas - Me siento muy activo - Creo una atmosfera relajada - Me siento satisfecho - Cosas útiles en la profesión - Trato los problemas con calma 	<p>Ordinal</p>
--	--	---	--------------------------------------	---	----------------

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema Principal: ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout del personal de enfermería que laboran en las áreas COVID-19 en el Hospital de Huaral, 2022?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout según la dimensión Agotamiento emocional del personal de enfermería que laboran en las áreas COVID-19 en el Hospital de Huaral, 2022? ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout según la dimensión Despersonalización del personal de enfermería que laboran en las áreas COVID-19 en el Hospital de Huaral, 2022? ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout según la dimensión Falta de realización personal del personal de enfermería que laboran en las áreas COVID-19 en el Hospital de Huaral, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar el nivel de síndrome de Burnout según la dimensión agotamiento emocional del personal de enfermería que laboran en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral, 2022. Identificar el nivel de síndrome de Burnout según la dimensión despersonalización del personal de enfermería que laboran en áreas COVID-19 del Hospital de Huaral, 2022. Identificar el nivel de síndrome de Burnout según la dimensión falta de realización personal del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 del Hospital de Huaral, 2022.</p>	<p>En esta investigación no se considerará plantear alguna hipótesis, por ser de tipo descriptivo,</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Falta de realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Emocionalmente agotado - Cansado al final del trabajo - Fatigado cuando me levanto por la mañana - Trabajar es un gran esfuerzo - Se siente agotado - Frustrado con el trabajo - Estoy trabajando demasiado. Trabajar con personas me produce estrés - Me siento acabado - Trato a los pacientes como objetos - Insensible con la gente - Indiferente emocionalmente - No me preocupa los pacientes - Los pacientes me culpan - Como se sienten los pacientes - Trato los problemas de los pacientes - Influyendo en la vida de las personas - Me siento muy activo - Creo una atmosfera relajada - Me siento satisfecho - Cosas útiles en la profesión - Trato los problemas con calma

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

INVENTARIO MASLACH BURNOUT-STUDENT SURVEY (MBI-SS)

A continuación, se presentan una serie de enunciados en los cuales usted deberá marcar con un aspa (X) lo que usted considere conveniente.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

ENUNCIADOS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotada/o (exhausto) por mi trabajo							
2. Me siento agotada/o al final de un día de trabajo							
3. Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (pacientes, colegas)							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar con personas todos los días es una tensión para mi							
7. Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes							

10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12. Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15. Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes							
16. Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés							
17. Tengo la facilidad para crear un clima agradable con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (pacientes y colegas)							
18. Me siento animado después de trabajar con mis pacientes.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo							
22. Siento que mis pacientes me culpan por alguno de sus problemas							

Anexo 4: Consentimiento informado

Yo,, como personal de enfermería que labora en el Hospital de Huaral, luego de haber escuchado la explicación sobre el desarrollo del cuestionario para una investigación titulada “Síndrome de Burnout del personal de enfermería que laboran en áreas críticas COVID-19 del Hospital de Huaral, 2022” y habiendo comprendido el objetivo de este, así como la confidencialidad de los datos que entregaré, acepto participar como parte del estudio.

Huaral, de del 2022.

Firma

DNI

Anexo 5: Carta dirigida a la institución donde se realizó la investigación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 03 de marzo de 2022

Señor(a)
DR. FERNANDO MEDINA LEON
DIRECTOR EJECUTIVO
HOSPITAL DE HUARAL
CALLE TACNA S/N URBANIZACIÓN SAN JUAN.

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Los Olivos y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. ZONIA TEOFILA MEDRANO CASTILLO, con DNI 8300374, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, pueda ejecutar su investigación titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN ÁREAS COVID 19 DEL HOSPITAL DE HUARAL 2022.", en la Institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.


Atentamente,



Mg. Lic. Leydi S. Fajardo Vizcarra
Coordinadora de Titulación

cc: Archivo PTUN.

Anexo 6: Carta de autorización para realizar la investigación

 **GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**
HOSPITAL HUARAL Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD

Reg. Doc. N° 3445647
Reg. Exp. N° 2183301

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huaral, 09 de Marzo de 2022.

CARTA N° 024 -UE-407-RL-HH-SBS-DE/UADI-03-2022.

Mg. Lic.
LEYDI S. FAJARDO VIZQUERRA.
Coordinadora de Titulación Universidad César Vallejo
LMA.-



ASUNTO: Autorización Ejecución Trabajo de Investigación.
REF.: Exp. 2183301.


Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para realizar trabajo de investigación “**Síndrome de Burnout del Personal de Enfermería que Labora en Áreas COVID 19 del Hospital de Huaral, 2022**”.

Al respecto hago de su conocimiento que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital “San Juan Bautista” Huaral, autoriza que se le brinde las facilidades a la Bach.: **MEDRANO CASTILLO ZONIA TEOFILA** para la aplicación de cuestionario.

Sin otro particular, me suscribo de usted expresando consideración y estima

Atentamente



M.C. Luis Fernando Medina León
C.M.P. 48124
DIRECTOR EJECUTIVO

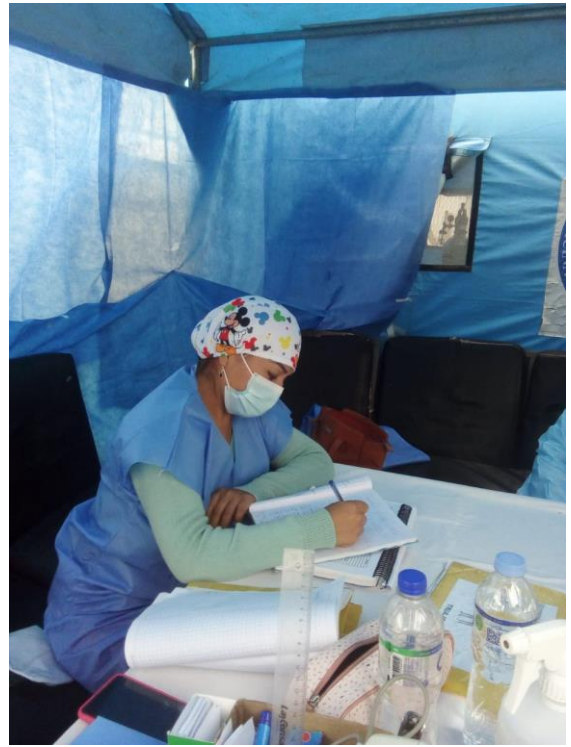


Anexo 7: Base de datos
Resultados de encuesta de síndrome de burnout en personal de enfermería

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	5	4	6	3	0	0	5	6	5	4	3	3	0	0	1	3	3	3	3	3	3	2	4
2	1	1	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	1	1	0	1	6	6	6	6	1	6	0
3	2	3	2	6	0	1	6	2	6	0	0	6	1	0	0	1	6	6	6	6	1	6	0
4	3	4	3	6	0	1	6	1	0	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	1	6	0
5	1	1	0	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	0	6	0
6	5	3	1	5	0	0	6	5	5	0	0	6	6	5	5	6	6	6	6	5	4	5	5
7	3	4	4	6	1	1	6	3	6	6	1	6	0	3	0	2	6	6	6	6	3	6	5
8	1	3	0	6	0	1	6	0	6	0	0	6	0	0	0	1	6	6	6	6	0	6	0
9	5	5	1	5	0	2	5	2	6	6	1	5	1	1	0	1	6	6	6	6	1	5	1
10	1	2	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	1	6	0
11	1	2	1	6	0	1	6	1	6	1	0	6	0	1	0	1	6	6	6	6	0	6	0
12	6	1	0	6	0	0	6	0	6	1	6	6	0	0	0	1	6	6	6	6	0	6	0
13	3	2	2	6	0	1	3	2	1	0	1	5	2	4	3	1	6	6	3	1	4	0	0
14	2	1	0	6	0	1	6	1	6	1	0	6	0	1	0	1	6	6	6	6	0	6	1
15	4	3	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	5	0	6	0	0
16	1	2	1	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	0	6	0
17	3	0	0	6	0	0	6	0	1	0	0	5	0	2	6	2	6	6	3	0	1	0	0
18	2	2	0	6	0	1	6	1	6	0	1	6	0	0	0	1	6	6	6	6	0	6	0
19	2	1	1	6	0	1	6	1	6	0	1	6	0	0	0	1	6	6	6	6	0	6	0
20	2	3	1	6	0	0	6	0	6	0	1	6	0	0	0	0	6	6	6	6	0	6	0
21	0	1	0	2	0	0	6	0	0	0	6	6	0	0	6	0	6	6	6	6	0	0	0
22	1	5	2	6	0	1	6	5	6	1	1	6	0	1	1	3	1	6	6	6	1	6	0
23	2	1	5	6	0	1	6	1	6	0	1	6	0	1	0	1	6	6	6	6	0	6	0
24	1	1	0	6	0	1	6	1	6	1	1	6	0	1	0	1	6	6	6	6	6	6	0
25	1	0	4	6	0	1	6	1	6	1	1	6	0	1	1	1	6	6	6	6	0	6	0
26	1	1	0	6	0	1	6	1	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	6	6	1	6	0
27	0	1	1	6	0	1	6	1	6	0	1	6	1	0	0	1	6	6	6	6	1	6	0
28	1	3	3	6	0	1	6	3	6	0	0	6	1	1	0	1	1	6	6	5	6	0	0
29	1	1	0	6	0	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	0	6	6	6	6	0	6	0
30	1	5	0	6	0	0	6	1	6	6	0	0	0	0	1	0	6	6	6	6	6	6	0

Anexo 8: Fotos complementarias







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INGRID CALLE SAMANIEGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout del personal de enfermería que labora en las áreas COVID-19 Hospital de Huaral, 2022", cuyo autor es MEDRANO CASTILLO ZONIA TEOFILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INGRID CALLE SAMANIEGO DNI: 20100772 ORCID: 0000-0003-3208-7107	Firmado electrónicamente por: ICALLES el 07-02- 2023 09:47:19

Código documento Trilce: TRI - 0530808