



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el  
contexto del COVID 19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

**AUTORAS:**

Chuquichampi Mamani, Livia ([orcid.org/0000-0002-0099-0898](https://orcid.org/0000-0002-0099-0898))

Muñoz Lopez, Graciela Hermelinda ([orcid.org/0000-0003-227-8071](https://orcid.org/0000-0003-227-8071))

**ASESORA:**

Mg. De La Cruz Ruiz, Maria Angelica ([orcid.org/0000-0003-1392-5806](https://orcid.org/0000-0003-1392-5806))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Salud Mental

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación se lo dedicamos con mucho amor a nuestra familia por el apoyo incondicional y sobre todo a nuestro propio esfuerzo por la resistencia y persistencia durante la etapa.

### **Agradecimiento**

Agradecer primeramente a Dios por permitirnos seguir con el trabajo de investigación y a la vez agradecer a los docentes por su apoyo durante el proceso de redacción y revisión de la tesis, de tal manera, a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de fórmanos profesionalmente.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE GRÁFICOS	V
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población y muestra	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos:	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N.º 1. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.....	16
Gráfico N.º 2. Dimensiones de Agotamiento emocional-Despersonalización-Realización personal del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.....	17
Gráfico N.º 3. Síndrome de Burnout según la dimensión Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.....	18
Gráfico N.º 4. Síndrome de Burnout según la dimensión Despersonalización en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.....	20
Gráfico N.º 5. Síndrome de Burnout según la dimensión Realización personal en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.....	22

## Resumen

A través de este estudio se tuvo como objetivo Determinar el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022, el estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo, de corte transversal, la muestra se obtuvo de 50 enfermeros del Servicio de Hospitalización. La técnica utilizada es el uso del instrumento Maslach Burnout Inventory, el mismo que estuvo validado por tres expertos. Los resultados de la investigación mostraron que el 68,0% de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho tuvo presencia de nivel bajo de síndrome de Burnout en el contexto del COVID-19. Mientras que el 32,0% tuvo presencia de nivel moderado de síndrome de Burnout. Concluyendo hubo mayor presencia de nivel bajo de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, en el contexto COVID-19, 2022; seguido por la presencia de nivel moderado de síndrome de Burnout.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, COVID 19, efectos psicológicos y físicos

## **Abstract**

Through this study, the objective was to determine the Burnout Syndrome in nursing professionals in the context of COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022, the study had a quantitative approach, non-experimental design, descriptive cross-sectional level. The sample was obtained from 50 nurses from the Hospitalization service. The technique used is the use of a Maslach Burnout Inventory instrument, the same one that was validated by three experts. The results of the investigation showed that 68.0% of the nursing professionals at the San Juan de Lurigancho Hospital had a low level of Burnout syndrome in the context of COVID-19. While 32.0% had a moderate level of Burnout syndrome. Concluding, there was a greater presence of low level of Burnout syndrome in the nursing professionals of the San Juan de Lurigancho Hospital, in the context of COVID-19, 2022; followed by the presence of a moderate level of Burnout.

**Keywords:** Burnout Syndrome, COVID 19, psychological and physical Effects

## I. INTRODUCCIÓN

En tiempos actuales, la pandemia COVID-19, ha generado cambios drásticos en la humanidad especialmente en los trabajadores de salud, son expuestos con alta demanda laboral, para algunos el despido inmediato, trabajos remotos obligatorios sujetos a los riesgos de la salud, que a su vez generan situaciones de angustia, temor, una desconfianza que afecta el desarrollo psicológico incrementado estrés laboral y afecto al ámbito social, familiar y relaciones afectuosas.

El profesional de la salud son los más propensos de padecer de este Síndrome de Burnout debido al desarrollo de diversas actividades dentro de sus funciones para la atención, en especial por la función de apoyar, cuidar y el constante contacto con diferentes pacientes y con distintas necesidades, de manera diaria, llegando a exponerse a condiciones no favorables en el trabajo como los horarios con tiempos prolongados, la carga de trabajo excesivamente alta, exponiendo al profesional a un estrés crónico el cual incrementa la posibilidad de desarrollar el síndrome de agotamiento o Burnout, esta desencadena signos como el comportamiento pesimista, fatiga y disminución de la ejecución de las funciones designadas.

En el año 2019 la OMS [Organización Mundial de la Salud], reconoce oficialmente el Síndrome de Burnout como una enfermedad por el deterioro de la salud mental en los distintos profesionales del sector salud<sup>1</sup> y el 1 de enero de 2022, el desgaste profesional es incorporado a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) “Es una norma mundial basada a la salud, documento clínica y reportes estadísticas del sector salud”<sup>2</sup>. CIE define como el resultado de un nivel crónico de estrés producido en el ámbito laboral, sobre el hecho de no saber manejar el estrés correctamente<sup>3</sup>, asimismo, este trastorno se clasifica en 3 dimensiones: agotamiento energético, sentimientos negativos hacia el trabajo y la reducción de la ética profesional<sup>4</sup>.

En mes de diciembre del año 2019, en China, existió un reporte de casos con COVID-19 con una incidencia altamente contagiosa, es así, frente a esta enfermedad pandémica; Nu M, Rillera R, et al. Manifiestan, el COVID-19 es una enfermedad nueva transmisible por vía respiratoria, incrementando altas cifras de enfermos y muertes a los pobladores. Ante esta situación, la OMS determinó medidas drásticas para el control de este virus como el distanciamiento social y



protocolos de bioseguridad<sup>5</sup>, con la finalidad de reducir la propagación de esta enfermedad desconocida hasta ese momento que impacta a nivel mundial: generado trauma psicológico en todas las personas.

Por otro lado, el SB o desgaste profesional es considerado como un problema de la población en general, desde hace muchos años atrás, sin embargo, las investigaciones realizadas mediante la (OMS) explica que en el 2020 con la pandemia de COVID-19 hubieron incremento de los casos de este síndrome sobre todo en los países latinoamericanos<sup>6</sup>.

Según SATSE (Sindicato de Enfermería) en España, el 80% de los enfermeros españoles presentan signos de alteración mental, mientras que otros sufren de tensión muscular, insomnio y temor. Así mismo la mitad de su población estudiada presenta señales de problemas en desmotivación laboral, concluyendo que los trabajadores tienden a desarrollar estrés laboral y luego el Síndrome de Burnout. El mismo autor, refiere en su estudio que el 90% de los enfermeros consideran como dato relevante el entorno laboral, mientras que el 71% menciona la calidad de atención deficiente hacia los pacientes<sup>7</sup>.

EL Ministerio de Salud (MINSU), determina que el sufrimiento está relacionado a las horas prolongadas de afrontamiento a los factores estresantes, es decir, por una estrecha relación entre el desgaste físico y provocando sensación de bloqueo y pérdida de la identidad personal.<sup>8</sup>

Este estudio pretende identificar por qué razones se presenta el Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería, afectando considerablemente la salud física y psicológica. Los profesionales en salud están expuestos a la angustia y al dolor, situaciones estresantes que constituyen de padecer riesgos profesionales en su centro de labor, aún más hoy en día en el contexto del COVID -19 dentro del hospital San Juan de Lurigancho. Por estas razones, se plantea como problema general de la investigación: ¿Cómo se presenta el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19, Hospital San Juan de Lurigancho, 2022? Y como problemas específicos: ¿Cómo se presenta el agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19, Hospital San Juan de Lurigancho, 2022? ¿Cómo se presenta la despersonalización del Síndrome de Burnout en profesionales de

enfermería en el contexto del COVID-19, Hospital San Juan de Lurigancho, 2022?  
¿Cómo se presenta la realización personal del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19, Hospital San Juan de Lurigancho, 2022?

La siguiente investigación tiene una justificación teórica que permitirá indagar, examinar y validar los hallazgos referidos al tema de estudio a través de libros, artículos científicos, repositorios, textos digitales y modelos teóricos. Presenta una investigación metodológica, si bien ya existen estudios en el Perú, se considera de gran utilidad seguir realizando nuevos hallazgos de cómo se manifiesta y cuáles son las alternativas de solución frente al nivel de estrés profesional en tiempos de covid-19. Del mismo modo desde un punto de vista práctica, se permitirá proponer y desarrollar estrategias de sensibilización, capacitaciones como medio preventivo, lo que beneficia al profesional y los usuarios.

El objetivo de la siguiente investigación es: Determinar el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022. Los objetivos específicos: Describir el síndrome de Burnout según la dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022. Describir el Síndrome de Burnout según la dimensión despersonalización en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022. Describir el síndrome de Burnout según la dimensión realización personal en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.

## II MARCO TEÓRICO

Antecedentes: Según Xinghuang L, Chen J, Wang D, Li X, Wang E, Jin Y, Ma Y, et al. (China 2020) en el estudio titulado “El brote de COVID-19, puede cambiar el agotamiento laboral del personal de salud”, el objetivo planteado fue determinar los factores, mediante el uso de una encuesta de tipo transversal, de la versión china del Maslach Burnout Inventory y el Trait Coping Style Questionnaire que evalúa el nivel de la variable en mención y sus factores que presenta la población profesional de la salud en 880 médicos y enfermeros. Como resultado identificó el alto nivel de respuesta a la dimensión fatiga moderada que aumentó con el brote de esta patología pandémica, determinando la importancia de prestar especial atención en la forma de reducir la fatiga, la carga laboral, proporcionando el equipo necesario, además de enseñando habilidades de afrontamiento <sup>9</sup>

Hernández Z., Rodríguez P., Acosta S. (Ecuador 2021) en su estudio “Síndrome de Burnout en enfermeros de área COVID-19 de un Hospital de Quito 2021.” El objetivo de disminuir el desarrollo de este síndrome en las enfermeras del área COVID-19, utilizando como metodología un enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal, usa como instrumento Maslach Burnout Inventory en una muestra poblacional de 29 enfermeras. Como resultado encontró la tendencia en los casos de agotamiento psicológico hacia el emocional con 31% considerada como alta, el 28% fue la realización personal. Concluyendo que se debe mejorar la capacidad del enfermero para adaptarse a diversas situaciones de constante cambio o niveles de estrés que puede experimentar en su área laboral<sup>10</sup>

Cabrera G. y Fiallo M. (Colombia 2021) en su investigación “Identificación del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital regional de San Gil en periodo de pandemia COVID -19-2021.”, plantea como objetivo identificar el Síndrome de Burnout durante la pandemia, además presenta problemas de estrés en el área de enfermería, teniendo como instrumentos la adaptación del cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Estos autores mencionan la prevalencia en crecimiento de los factores estresores que son causales de los resultados similares en otros estudios, considerando importante la implementación de un programa enfocado en mejorar el bienestar psicológico que mejore las condiciones

mentales del enfermero, y con ello ayudando a la disminución del Síndrome de Burnout<sup>11</sup>

Según Rodríguez R (Ecuador 2021) estudio realizado sobre "Síndrome de Burnout en personal de enfermería del área de emergencia y hospitalización COVID 19 del hospital general Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2021", como objetivo determinar el nivel de gravedad de este síndrome en el trabajador y sus dimensiones, para ello, usaron el instrumento de MBI, con el cual obtuvo como resultado que el 82% son mujeres quienes lo presentan entre los 25 a 35 años de edad, y el 82% tienen tiempo de más de dos años laborando en la unidad, teniendo como nivel de prevalencia el 70%. La fatiga emocional fue determinada con el 45%, la realización personal con el 18% y la despersonalización fue identificada con el 64%, siendo esta última la que más ha sido prevalente en el enfermero <sup>12</sup>

Díaz LL. Y Hernández Z. Ecuador 2020) en su trabajo de investigación sobre "Síndrome de burnout, en el personal que trabaja, en el área COVID 19 del hospital Enrique Garcés durante el periodo de agosto a diciembre del 2020." Se logró obtener como resultado la existencia de cuatro tipos de casos de este síndrome en el personal enfermero, siendo el 31% el relacionado con el agotamiento emocional, mientras que el nivel más bajo fue el de realización personal. Concluyendo que la realización de afrontamiento como estrategias preventivas en el profesional de enfermería en el ambiente hospitalario, además de la disminución de la aparición del Síndrome de Burnout en estos profesionales<sup>13</sup>

También las investigaciones nacionales como de Gary O. (Lima 2021) en su estudio sobre el "Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatal en tiempos de pandemia de la Clínica Ricardo Palma 2021." teniendo como objetivo el determinar la extensión del síndrome en una población de 13 licenciadas en enfermería y 12 técnicos enfermeros, utilizando una encuesta denominada Maslach Burnout Inventory (MBI) que contiene 22 ítems que miden dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Logrando obtener como resultado que el total de la población presentó niveles medios de síndrome de burnout, con la dimensión emocional en 88% de grado bajo, en la dimensión de despersonalización con el 68% en bajo y la

dimensión de realización personal con el 56% en grado alto. Concluyendo que el personal de enfermería presenta niveles moderados de este trastorno <sup>14</sup>

Según Valladares P. y García C. (Tumbes 2021) En el estudio de “Síndrome Burnout del profesional de enfermería del área Covid-19 del Hospital JAMO, 2021” Tumbes. El objetivo planteado es medir el síndrome de burnout de los profesionales de enfermería en el área de COVID-19. Participaron 26 enfermeros; La técnica usada es una encuesta y la herramienta es el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Resultado, En cuanto al síndrome de fatiga, el 62% tuvo un grado moderado, el 31% un grado bajo y el 7% un grado alto de este síndrome. En conclusión, Los trabajadores un 62% del nivel medio<sup>15</sup>.

A su vez, Chávez V. y Saldaña V. (Lambayeque 2022) En la investigación de “Factores asociados del estrés crónico en profesionales de salud, del Hospitales de Lambayeque durante la pandemia.” El objetivo es identificar las causas del Síndrome de Burnout entre médicos y enfermeras de urgencias. Por ende, se tomó una muestra de 144 profesionales de ambas carreras, como resultado se obtuvo, un total de 19% de la población estudia obtuvieron la frecuencia SB, mientras que el 48.61% y 47.22% padecieron carga emocional y desmoralización alta. Es así, el 29% y, 12.36% de los médicos y por siguientes enfermeras desarrollaron el SB. Finalmente se concluye una alta frecuencia de Síndrome de Burnout en ambas profesionales del pabellón de emergencia de los pacientes del hospital distrital de Lambayeque<sup>16</sup>

Francia H. (Cañete 2020) En el estudio de “Síndrome de Burnout en el personal del departamento de enfermería de un Hospital de Cañete, 2020.” El objetivo aplicado fue explicar y confrontar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y dimensiones de satisfacción personal con el instrumento Maslach Burnout. La investigación involucró a 148 técnicos. Los resultados mostraron que la muestra presentó niveles moderados de las dimensiones de agotamiento emocional 51,4%, personalización 41,9% y logro. El 68,2% de los no reportaron fenómeno de fatiga<sup>17</sup>

Otra perspectiva es la de Díaz G. (Chimbote 2021) En el estudio del “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un Hospital Público. Nuevo Chimbote, 2021”. Su objetivo planteado determinar la conexión entre dos factores el SB y el desempeño laboral en área Covid-19, para ello se

realizó con una muestra de 40 enfermeras especializadas. Para ello se utilizan dos cuestionarios para ambas variables. El resultado un 45,0% de enfermeros presentan Burnout moderado, un 32,5% un nivel bajo 22,5% y alto. Es así, el 47.5% de los profesionales de enfermería del área Covid-19 tienen desenvolvimiento laboral regular, 42,5% tienen desempeño laboral efectivo, 47.5% regular y 10% tienen desempeño laboral deficiente<sup>18</sup>

## **Bases teóricas**

### Estrés

Según la literatura, el estrés es una reacción inesperada del organismo frente a los factores estresantes, usualmente se genera en el entorno laboral. Esto puede desencadenar emociones negativas en los trabajadores y una calidad de vida inadecuada. La vivencia persistentemente con situación estresante implica el deterioro de la salud física como: alteración de la PA, consecuencia a ello una mayor riesgo al ACV, asimismo, mayor probabilidad de desarrollar infección debido a una respuesta inmune deficiente, las causas probables son la alimentación inadecuada, mal funcionamiento del sistema digestivo, insomnio, aumento o pérdida de peso, resistencia a la insulina, impotencia temporal en los varones y sobre todo deficiencia en el aprendizaje y deterioro de la memoria etc. Por lo anterior, el estrés manifiesta cambios nocivos, por ende, deteriora con la calidad de vida<sup>19</sup>

### Estrés laboral

Flores M., Cotto E., Wiese F., Giraldo P y Malpartida G. Mediante La Organización Mundial de la Salud (OMS) plantean “la unión de las personas y presión del trabajo que no se adapta a su inteligencia y capacidades, y que más bien sitúa a indicio de enfrentar desafío” asimismo, refiere el 52% de los trabajadores en Lima desarrollan estrés durante la jornada laboral, por otro lado, el tener estrés en nivel adecuadas permite cumplir los objetivos planteados<sup>20</sup>.

Según los estudios realizados por la OIT, el estrés es una respuesta de una gestión laboral que no fue eficazmente planeada y ejecutada, por falta de medios de recursos y talento percibidos de una persona para enfrentar a esas necesidades son inadecuadas, el estrés laboral está íntimamente vinculado al proceso del

trabajo, las relaciones laborales, a las exigencias del trabajo que exceden la capacidad del profesional, cuando los recursos o necesidades del trabajador son mínimas y cuando el conocimiento o habilidades son deficiente para enfrentar las exigencias laborales.

Ginebra a través de OIT en el año 2013 menciona que el estrés es uno de los problemas principales en diversos países. Los afectados manifiestan hasta incluso enfermedades como: patologías circulatorias, gastrointestinales y otros tipos de trastornos físicos y psicológicos<sup>21</sup>.

### Síndrome de Burnout

Es conocido como el trastorno a consecuencia del estrés laboral crónico y se caracteriza por agotamiento emocional, con un estado emocional baja frente al trabajo, despersonalización con una actitud ineficaz y de no realizar debidamente correctas las tareas así perdiendo las habilidades y destrezas individuales<sup>22</sup>.

Maslach, C. Et al. (1976). consideran el término "Burnout" como un nuevo Síndrome caracterizado por presentar agotamiento que se observa en el profesional de salud y de esta manera pues se enfoca al aspecto emocional así aduciendo que el tensión laboral interviene considerablemente en el proceso de estrés y agotamiento psíquico, el Síndrome se determina como el desgaste mental que baja la parte emotiva y motivacional de los colaboradores , así mismo menciona que el síndrome de Burnout es una respuesta prolongada de los centros de labores. Nace de una tensión crónica a consecuencia de interacción conflictiva con su trabajo y su empleo, un fenómeno donde se observa el problema de la persona afectado en el contexto laboral con niveles altas de presión y tensión laboral<sup>23</sup>.

### Causas

El síndrome de Burnout es ocasionado por estrés crónico por agotamiento laboral y deficiente organización en relaciones con su entorno laboral y escasez de apoyo en su entorno, conocimiento ineficaz para el desarrollo de las actividades, carga de trabajo excesivo, falta de tiempo y los horarios de salida inestables.

### Síntomas

Los síntomas se pueden evidenciar por factor psicológico y físico: Agotamiento emocional e impotencia, presencia de autoestima baja, poca realización personal,

el nerviosismo, disminución de la concentración, psicoticismo, dolor de cabeza, insomnio, bajo rendimiento, irritabilidad y poca comunicación.

#### Prevención

La prevención especialmente se dará en el ámbito laboral, la primera medida a considerar es evaluar los factores que generan el estrés y la ansiedad, de acuerdo a ello, realizar decisiones y medidas de precaución para reducir el estrés

Mejorar la organización e incorporar instrumentos adecuados para que el trabajador tenga el desempeño eficaz y así reducir el sobre carga laboral<sup>24</sup>.

#### Fases de Síndrome de Burnout

1. Fase inicial o de entusiasmo: En esta fase, el trabajador accede a un puesto laboral con mente positiva y entusiasmo, sin embargo, durante la jornada laboral hay presencia de factores estresantes, frente a ello se evidencia las primeras señales de alarma surgen en esta fase inicial.
2. Fase de estancamiento: En esta etapa la persona presenta dudas acerca de su capacidad para desarrollar las labores, comienza a sentir la sensación de incapaz de trabajar, hasta incluso presencia de síntomas físicos, es decir, el trabajar hace el esfuerzo para cumplir con las exigencias.
3. Fase de frustración: En la siguiente fase la persona se encuentra crónicamente frustrada, el inicio del síndrome. El trabajador hace el mayor esfuerzo ante los obstáculos, el trabajo la toma como una necesidad, incremento de los síntomas psicológicos.
4. Fase apatía: En esta etapa de Síndrome de Burnout se evidencia la limitación de las actividades a realizar, reducción del ritmo y la frecuencia de trabajo y abandono personal. Surge el desgaste profesional mediante las alteraciones emocionales, físicos y conductuales. Se trata del fenómeno de la despersonalización.
5. Fase de quemado: Se caracteriza por la codificación del estrés laboral y se manifiesta a través del desgaste del cuerpo y emotivo que se prolonga en el tiempo con repercusión en la salud de la persona<sup>25</sup>.

Dimensiones:



Maslach y Jackson en 1981 dieron a conocer sobre las tres dimensiones: agotamiento emocional, la despersonalización y la baja autoestima profesional.

1. Dimensión agotamiento emocional: se presenta con cansancio o agotamiento emocional, fatiga física o psicológica y puede estar acompañado de sentimiento de angustia o depresión, además de problemas de atención, concentración que embarga al trabajador.

La despersonalización: son sentimientos que se conocen como actitudes inhumanas con negativas, frío calculador, y se desliga de la responsabilidad afectiva con las personas de su entorno laboral.

Realización personal: también se puede decir una percepción de uno mismo que nos impide a percibir cosas valiosas de sí mismo, y nos afectan en la realización personal, toma de decisiones en el trabajo y en el entorno y tenemos sentimiento inadecuados la falta de logros propios, con uno mismo<sup>26</sup>.

#### Teorías de Enfermería

Según el Modelo de Callista Roy en su teoría de adopción determina una meta teoría porque se basa a otras teorías anteriores como la teoría de A. Rapoport sobre la adaptación de la persona, y la teoría de Harry Helson basado ante un estímulo y su nivel de adaptación. Roy menciona que la función del enfermero es promover estrategias que aumentan la adaptación de una persona a su medio y no solo a sí mismo. Pero durante la pandemia el sistema adaptativo fue caótico y drástico, con constantes dificultades personales y con el entorno por deficiencias, generando una sobrecarga laboral, siendo un tema relevante en la salud mental de la enfermera el constante aumento de mortalidad de este virus, por ende, es necesario tener un alto nivel de concentración, responsabilidad, disciplina, exigencia para mantener una alta calidad en su ejercicio laboral. Roy considera la vocación del enfermero como una actividad estresante por la constante intensidad emocional y altas prevalencias de trastornos psicológicos y patologías crónicas<sup>27</sup>.

## III METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, porque busca información científica, confiable, teórico y no práctico del ámbito nacional e internacional, el propósito es formular nuevos conocimientos o modificar principios teóricos ya existentes e incrementando saberes científicos<sup>28</sup>.

El estudio de investigación es de enfoque cuantitativo al obtener la información mediante valores numéricos, secuenciales y probatorios para poder medir el nivel de variable de estudio <sup>29</sup> Con un nivel de investigación descriptivo la cual es analizada y por lo mismo descrita en función a datos encontrados.

#### 3.1.2. Diseño de Investigación

El presente estudio es diseño no experimental de corte transversal, ya que no se manipula la variables, solo se observó para procesar la data y llegar a un análisis del estudio, puesto que la información fue recogida en un determinado tiempo y se mide en un solo momento<sup>30</sup>.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Definición conceptual

Es todo un grupo de síntomas que es resultado de una gran cantidad de estrés producto de una sobrecarga laboral, que incorpora sentimientos negativos con que se labora e influye en la labor profesional, añadiendo el contexto del desarrollo de la pandemia que acrecienta los niveles de estrés. Esto afecta en las dimensiones emocionales, la despersonalización y alcanzar la realización personal.

#### Definición operacional

Definido como síndrome de agotamiento emocional, al Síndrome de Burnout, este se evalúa mediante las dimensiones de (agotamiento emocional) sentirse cansado después de los procedimientos a realizar, incluso al iniciar el día, (despersonalización) se refiere a la salud mental deficiente frente al trabajo o sentimientos negativos, es decir, falta de compromiso sobre las actividades y con las colegas y (realización personal). Estas pueden manifestarse mediante sentimientos y reacciones negativas, que los profesionales de enfermería experimentan en la realización de su jornada laboral.

## **Indicadores**

### **Dimensión 1: Agotamiento emocional**

Indicadores: Cansancio

Desgaste

Frustración

### **Dimensión 2: Despersonalización**

Indicadores: Actitudes inhumanas

Actitudes de Frialdad

### **Dimensión 3: Realización personal**

Indicadores: Autoeficacia

Competencia

## **3.3. Población y muestra**

### **Población**

Antonio (2021) menciona que “Es el conjunto de personas que reúnen ciertas peculiaridades para lograr el estudio”.<sup>31</sup>

La población del presente estudio está conformada por 50 profesionales de enfermería del are de Hospitalización de Hospital San Juan de Lurigancho de Lima.

### **Muestra**

Según López y Machelli, (2015) mencionan que la cantidad de la muestra censal es igual a la población total, se utiliza cuando la población es pequeña o finita, es decir, la muestra censal, recoge en su totalidad la población estudiada<sup>32</sup>.

La presente investigación trabajará con toda la población de estudio correspondiente a 50 trabajadores, por lo tanto, es una muestra censal.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), definen que el muestreo no probabilística es aquel donde prevalece la decisión del autor en su estudio al momento de seleccionar la población para proceder a recolectar y analizar los datos del estudio<sup>33</sup>.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnica**

Se empleó la técnica de recolección de datos mediante un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) de forma personal y/o presencial a 50 enfermeros que trabajan en el Hospital San Juan de Lurigancho, estimando los protocolos de bioseguridad, para ello se solicita la autorización para la obtención de datos.

#### **3.4.2. Instrumento**

En cuanto al instrumento se ejecuto el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) creado por Maslach y Jackson en 1981, consta de 22 ítems efectuándose en un tiempo de 10 a 15 minutos de manera individual o grupal, Mide el nivel de síndrome de Burnout en el personal. El instrumento es validado en la universidad de Guadalajara, en el estado de Jalisco, México en 2014, en tal año se realizó un estudio en varios países latinoamericanos (Bolivia, Colombia, costa rica, Ecuador, México, Perú, República Dominicana y Venezuela) el total de participantes del para el estudio fueron 2470 trabajadores.

Ruiz, (2020) en su tesis “menciona que el Síndrome de Burnout se caracteriza en la eficaz de la atención que brinda el profesional de enfermería en la micro red Huariaca, Pasco 2020” señala que “al ser nuestro país, un país que colabora en la investigación de validación de cuestionario y no necesita otra validación adicional” efectuando una adaptación por conveniente como primer trabajo en el contexto peruano.

#### **Validez**

El instrumento MBI es validado por los investigadores nacionales e internacionales. Como resultado de confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach 0,878 (Ruiz, 2020). En cuanto a la validez del contenido de los 22 Ítems son comprensibles y adecuados en el contexto peruano.

#### **Confiabilidad**

Resultado de confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach arrojó un valor de fiabilidad de 0,878 considerado aceptable y bueno (Ruiz, 2020)<sup>34</sup>.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se solicitó el permiso a las autoridades del Hospital San Juan de Lurigancho otorgando la autorización para su aplicación del instrumento. El tiempo estimado para encuestar es de 10 a 15 minutos. Para ello se explicó a los participantes, el objetivo y beneficios que presenta la investigación. Se menciona que la encuesta es anónima, lo cual no refleja información personal de los encuestados dejando a libre participación, por lo tanto, se entrega el formato de consentimiento informado y el cuestionario de quienes desean participar en la investigación. Se agradece el tiempo y participación de los encuestados.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

En esta fase se procesa la información recopilada para que pueda ser tratada de manera minuciosa y analítica. Asimismo, se preparó la data utilizando el software de hoja de cálculos de Microsoft Excel 2019, seguidamente se exportó la herramienta del spss versión 25 (SPSS v26).

Se ejecuta, la verificación de datos erróneos y perdidos para un correcto análisis de la data de los 50 participantes examinando los valores como frecuencia (f) y porcentaje (%) igualmente se verifica la confiabilidad por método de consistencia interna y Alfa de Cronbach.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio realizado se toma en cuenta los factores bioéticos. A todas las profesiones médicas y disciplinas afines, participa en la investigación biomédica y la conducta humana, e incluye una amplia gama de dimensiones sociales, como las relacionadas con la salud pública, ocupacional, internacional, ética del crecimiento poblacional y autoridad ambiental.

El avance de la ética médica se encuentra estrechamente relacionado con la práctica clínica. En esa relación se ha descrito los principios que le permiten dictar la discusión y orientar las decisiones como:

Principios de autonomía

Este principio de autonomía es importante e indispensable en la inclusión en un trabajo de investigación, nos da pie a abordar a los profesionales de enfermería toman su propia decisión.

### Principio de beneficencia

En este principio se busca explicar los resultados hallados dentro del trabajo de investigación dando un beneficio directo y ayudará a perfeccionar la calidad y espacio de trabajo y los niveles de satisfacción coercitiva, teniendo en cuenta la existencia del personal asistencial en el área de hospitalización. Así mejorar los valores de las personas basado en la beneficencia.

### Principio de no maleficencia

En este principio se explica que no presenta ningún riesgo de salud y de su integridad física.

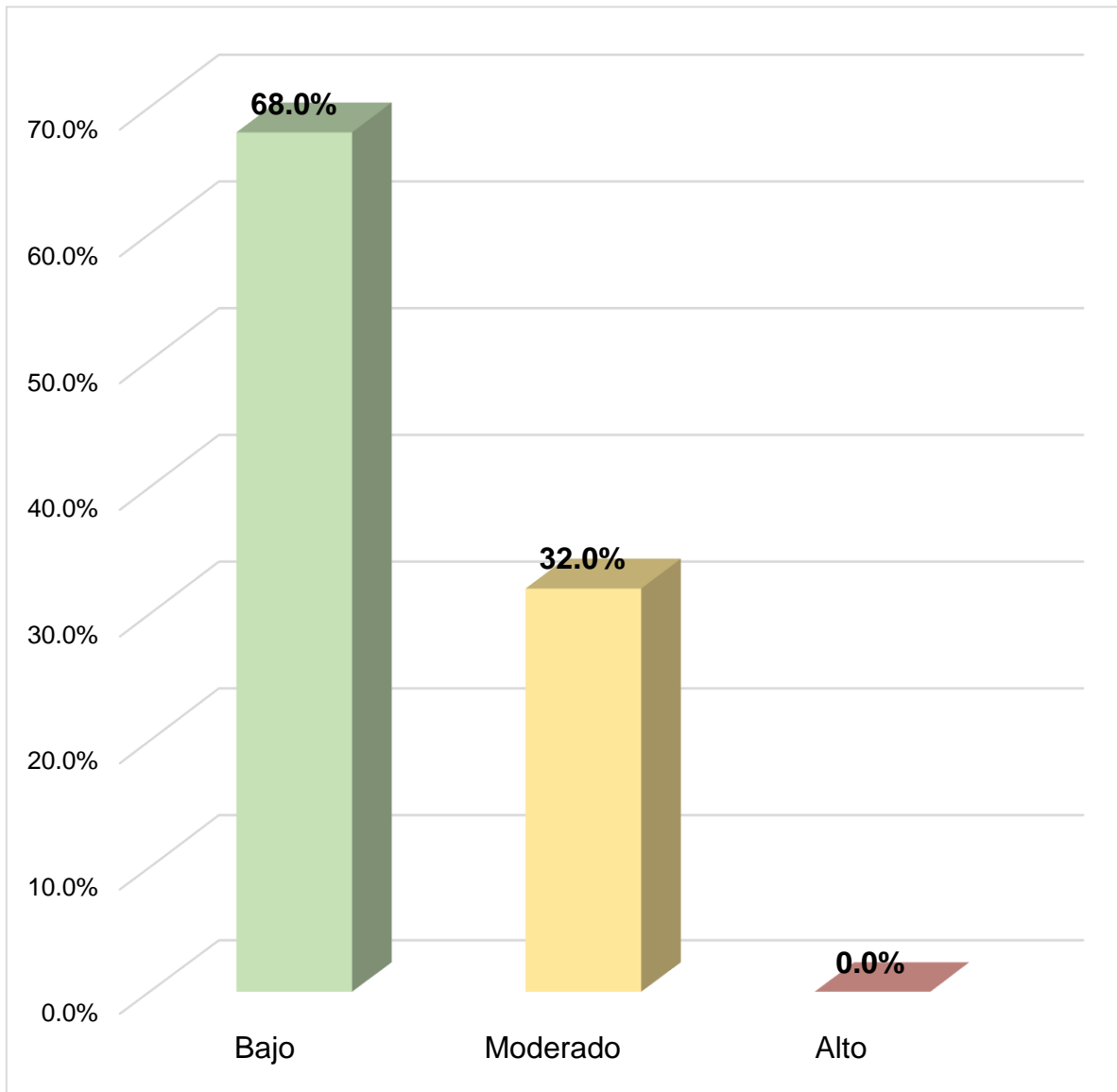
### Principio de justicia

A todos los profesionales que interactúan en este estudio de investigación será atendido de la misma manera y con las mismas oportunidades y sin ninguna intención de discriminación<sup>35</sup>.

#### IV. RESULTADOS

Gráfico N.º 1.

Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.

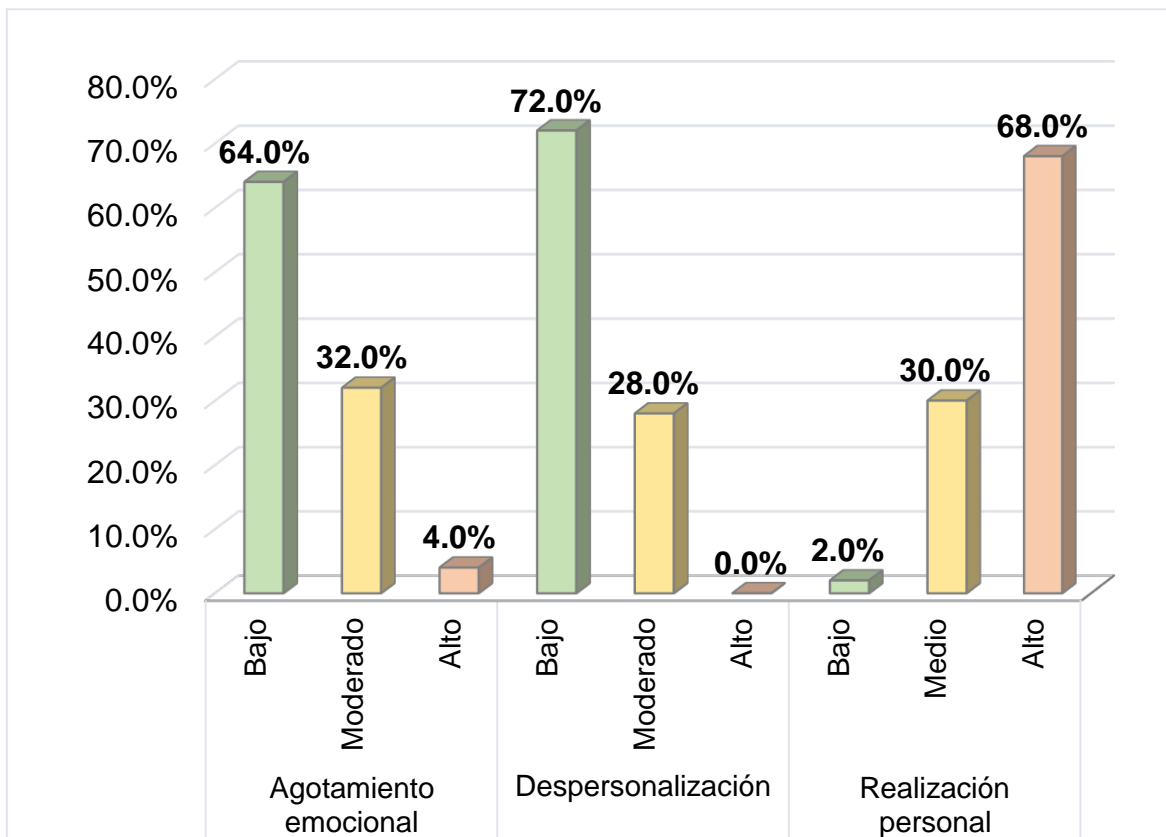


Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19 en el Hospital San Juan de Lurigancho

En el gráfico N.º 1 se observa que el 68,0% (34) de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho tuvo presencia de nivel bajo de síndrome de Burnout en el contexto del COVID-19. Mientras que el 32,0% (16) tuvo presencia de nivel moderado de síndrome de Burnout.

**Gráfico N.º 2.**

**Dimensiones de Agotamiento emocional-Despersonalización-Realización personal del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.**

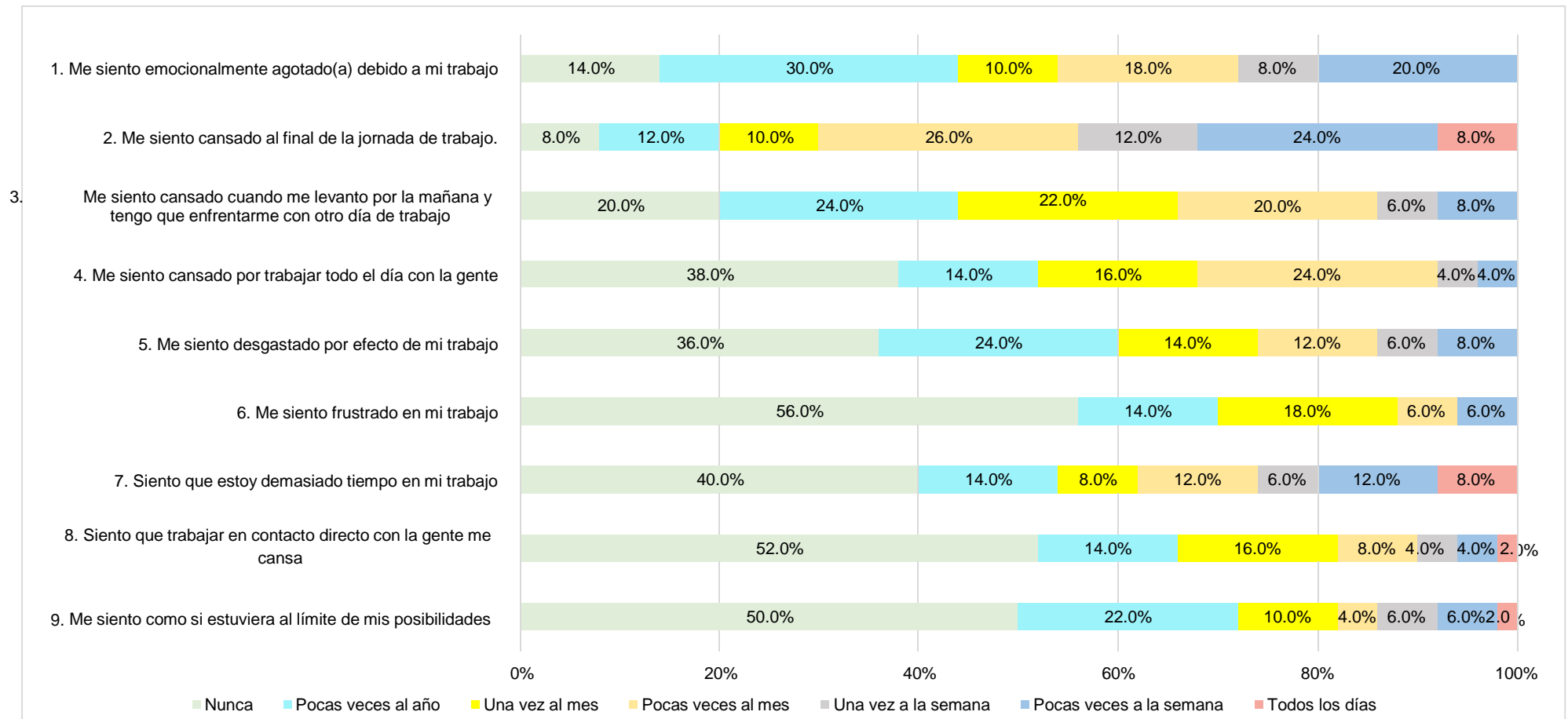


En el gráfico N.º 2 se evidencia que, en la concierne a la dimensión 1, el 64,0% (32) de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho tuvo presencia de nivel bajo de agotamiento emocional en el contexto del COVID-19. Le sigue el 32,0% (16) que tuvo presencia de nivel moderado de agotamiento emocional. Mientras que el restante 4,0% (2) tuvo presencia de nivel alto de agotamiento emocional. Por otro lado, acerca de la dimensión 2, el 72,0% (36) de los profesionales de enfermería tuvo presencia de nivel bajo de despersonalización. Mientras que el 28,0% (14) tuvo presencia de nivel moderado de despersonalización. Por su parte, en cuanto a la dimensión 3, se observa que el 68,0% (34) de los profesionales de enfermería tuvo presencia de nivel alto de realización personal en el contexto del COVID-19. Le continúa el 30,0% (15) que tuvo presencia de nivel medio de realización personal. Mientras que únicamente el 2,0% (1) tuvo presencia de nivel bajo de realización personal.



**Gráfico N.º 3.**

**Síndrome de Burnout según la dimensión Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.**

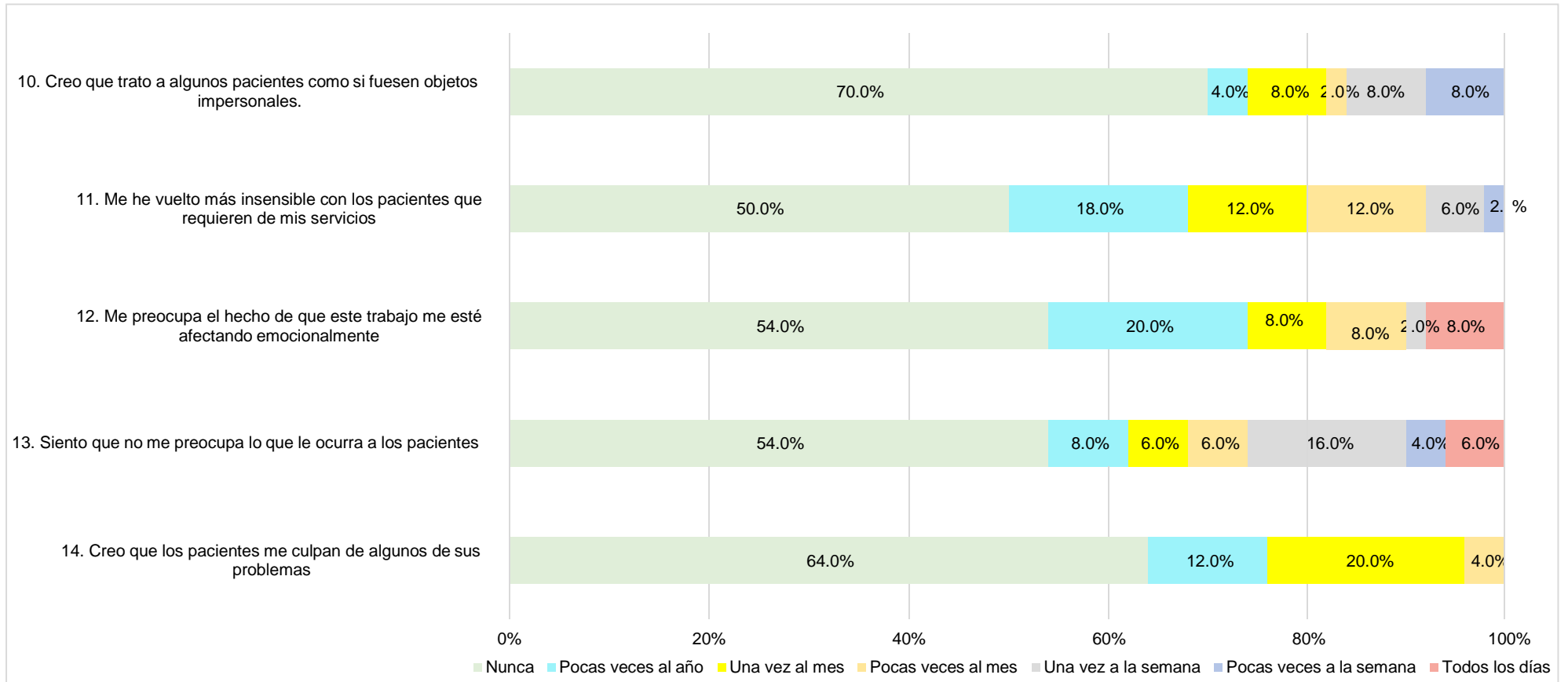


Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19 en el Hospital San Juan de Lurigancho

En el gráfico N.º 3 se observa que, acerca del agotamiento emocional que presentaron los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19, en lo concerniente al ítem 1, se halló que el 30,0% (15) pocas veces al año se sintió emocionalmente agotado debido a su trabajo; seguido por el 20,0% (10) que pocas veces a la semana se sintió emocionalmente agotado. Por su parte, en lo concerniente al ítem 2, el 26,0% (13) pocas veces al mes se sintió cansado al final de su jornada laboral; seguido por el 24,0% (12) que pocas veces a la semana se sintió cansado. A su vez, sobre el ítem 3, el 24,0% (12) pocas veces al año se sintió cansado cuando se levantó por la mañana y tuvo que enfrentarse con otro día de trabajo; seguido por el 22,0% (12) que una vez al año se sintió cansado por dicha situación. Por su parte, sobre el ítem 4, el 38,0% (19) nunca se sintió cansado por trabajar todo el día con la gente; seguido por el 24,0% (12) que pocas veces al mes se sintió cansado. A su vez, sobre el ítem 5, el 36,0% (18) nunca se sintió desgastado por efecto de su trabajo; seguido por el 24,0% (12) que pocas veces al año se sintió desgastado. Sobre el ítem 6, el 56,0% (28) nunca se sintió frustrado en su trabajo; seguido por el 18,0% (9) que una vez al mes se sintió frustrado. Por su parte, sobre el ítem 7, el 42,0% (21) nunca sintió que estuvo demasiado tiempo en su trabajo; seguido por el 14,0% (7) que pocas veces al año sintió ello. A su vez, sobre el ítem 8, el 52,0% (26) nunca sintió que trabajar en contacto directo con la gente le cansa; seguido por el 14,0% (7) que pocas veces al año sintió que ello le cansa. Finalmente, en lo concerniente al ítem 9, el 50,0% (25) nunca sintió como si estuviera al límite de sus posibilidades; seguido por el 22,0% (11) que pocas veces al año sintió ello.

**Gráfico N.º 4.**

**Síndrome de Burnout según la dimensión Despersonalización en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.**

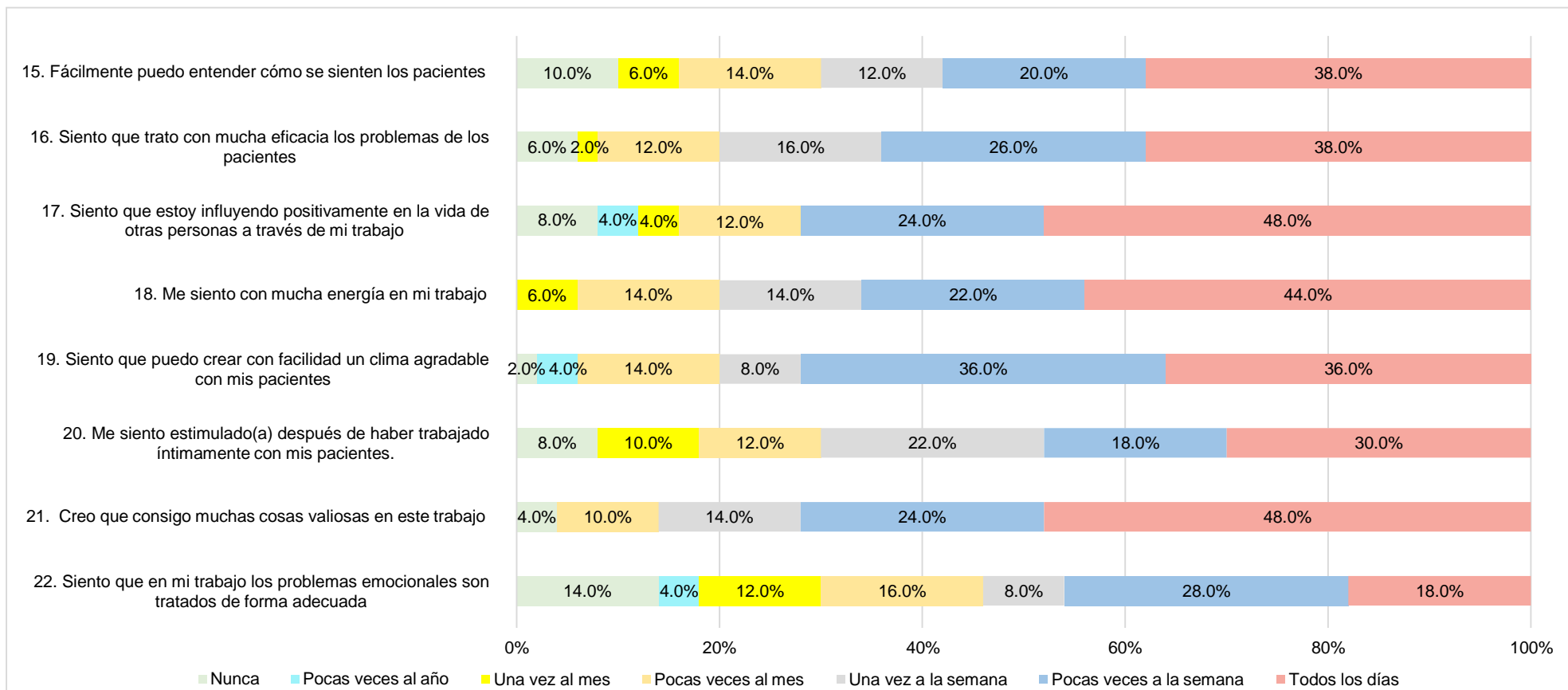


Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19 en el Hospital San Juan de Lurigancho

En el gráfico N.º 4 se aprecia que, acerca de la despersonalización que presentaron los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19, sobre el ítem 10, se halló que el 70,0% (35) consideró que nunca trató a algunos pacientes como si fuesen objetivos impersonales; seguido por el 8,0% (4) que consideró que una vez al mes trató a algunos pacientes como objetivos impersonales. Por su parte, sobre el ítem 11, el 50,0% (25) nunca se ha vuelto más insensible con los pacientes que requirieron de sus servicios; seguido por el 18,0% (9) que pocas veces al año se ha vuelto más insensible. Por su parte, sobre el ítem 12, al 54,0% (27) nunca le preocupó el hecho de que estuviera trabajando le afectara emocionalmente, seguido por el 20,0% (10) al que pocas veces al año le preocupó ello. A su vez, sobre el ítem 13, el 54,0% (27) nunca sintió que no le preocupara lo que les ocurriera a los pacientes; seguido por el 16,0% (8) que una vez a la semana sintió que no le preocupara los pacientes. Por último, sobre el ítem 14, el 64,0% (32) consideró que los pacientes nunca le culparon de algunas de sus problemas; seguido por el 20,0% (10) que consideró que los pacientes una vez al mes le culparon de sus problemas.

**Gráfico N.º 5.**

**Síndrome de Burnout según la dimensión Realización personal en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022**



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19 en el Hospital San Juan de Lurigancho

En el gráfico N.º 5 se evidencia que, acerca de la realización personal que tuvieron los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19, sobre el ítem 15, se halló que el 38,0% (19) todos los días fácilmente pudo entender cómo se sintieron sus pacientes; seguido por el 20,0% (10) que pocas veces a la semana pudo entender ello. Por su parte, sobre el ítem 16, el 38,0% (19) todos los días sintió que trató con mucha eficacia los problemas de los pacientes; seguido por el 26,0% (13) que pocas veces a la semana sintió ello. Sobre el ítem 17, el 48,0% (24) todos los días sintió que estuvo influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo; seguido por el 24,0% (12) que sintió pocas veces a la semana ello. Por otra parte, sobre el ítem 18, el 44,0% (22) todos los días se sintió con mucha energía en su trabajo; seguido por el 22,0% (11) que pocas veces a la semana sintió con mucha energía. Por otro lado, sobre el ítem 19, el 36,0% (18) todos los días sintió que pudo crear con facilidad un clima agradable con sus pacientes; asimismo, el otro 36,0% (18) pocas veces a la semana sintió que pudo crear fácilmente un clima agradable. Por su parte, sobre el ítem 20, el 30,0% (15) todos los días se sintió estimulado después de haber trabajado íntimamente con sus pacientes; seguido por el 22,0% (11) que una vez a la semana sintió estimulado. A su vez, sobre el ítem 21, el 48,0% (24) consideró que todos los días consiguió muchas cosas valiosas en su trabajo; seguido por el 24,0% (12) que consideró que pocas veces a la semana consiguió muchas cosas valiosas. Finalmente, en cuanto al ítem 22, el 28,0% (14) pocas veces a la semana sintió que en su trabajo los problemas emocionales fueron tratados de forma adecuada; seguido por el 18,0% que todos los días sintió que en su trabajo los problemas fueron tratados

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022. De manera que se halló globalmente que el 68,0% de los profesionales de enfermería presentó nivel bajo de síndrome de Burnout, y el 32,0% tuvo presencia de nivel moderado de síndrome de Burnout. Ello significa que la mayoría de los profesionales de enfermería tuvo un estrés laboral que no fue crónico, por lo cual llegaron a realizar debidamente sus tareas manteniendo sus habilidades y destrezas individuales. Estos resultados se asemejan a los resultados de Diaz LL. (2020) en su tesis sobre "Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área COVID del Hospital Enrique Garcés durante agosto a diciembre del 2020", en donde el 86,0% del personal de enfermería encuestado no tuvo presencia de síndrome de Burnout; mientras que el 14,0% tuvo presencia de síndrome de Burnout. Sin embargo, hay diferencias con los resultados de Díaz G, Verastegui Y. en su tesis "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un Hospital Público de Nuevo Chimbote, 2021", en donde el 45,0% del personal de enfermería tuvo nivel medio de estrés; seguido por el 32,5% que tuvo nivel bajo de estrés; y el restante 22,5% tuvo nivel alto de estrés. Asimismo, hay diferencias con los resultados de Ramírez N. en su tesis titulada "Síndrome de Burnout en personal de enfermería del área de emergencia y hospitalización COVID del Hospital General Dr León Becerra Camacho, Milagro, 2021", en el cual se determinó que hubo presencia de síndrome de Burnout en el 70,0% de los enfermeros encuestados; mientras que no hubo presencia de síndrome de Burnout en el 30,0% de los enfermeros. Las diferencias de resultados pueden deberse al estrés producido por las carencias en artículos de protección contra la pandemia, así como también la excesiva labor por falta de personal presente en los momentos más graves de la pandemia, o la falta de incentivos económicos apropiados para afrontar adecuadamente dicho contexto.

Asimismo, realizando la comparación de los niveles de las dimensiones de síndrome de Burnout, se halló que principalmente el 72,0% de los profesionales de enfermería tuvo nivel bajo de despersonalización; seguido por el 68,0% que tuvo nivel alto de realización personal; y el 64,0% que tuvo nivel bajo de agotamiento

emocional. Estos resultados significan que a pesar de las incómodas medidas de salubridad que hubo a raíz de la pandemia COVID-19, alrededor de dos tercios de los profesionales en enfermería pudieron realizar sus labores sin tratar a sus pacientes con actitudes negativas, frías y desligadas de afecto, por el contrario, tuvieron capacidad para tratar a sus pacientes con energía, manejo de estrés, e influyendo positivamente en la vida del paciente y sus compañeros. Estos resultados guardan diferencia con los resultados de Valladares P. y García C. en su tesis "Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del área COVID-19 del Hospital Jamo, 2021", en donde el 92,0% del personal de enfermería tuvo nivel bajo de despersonalización; seguido por el 85,0% que tuvo nivel bajo de cansancio emocional; y el 77,0% que tuvo nivel alto de realización personal. Las diferencias en los resultados pueden deberse al momento en que fue realizado las respectivas encuestas, siendo más difícil encontrar realización personal en momentos más críticos de la pandemia.

En lo tocante al objetivo específico 1: Describir el síndrome de Burnout según la dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022. Los resultados indicaron que el 64,0% de los profesionales de enfermería tuvo nivel bajo de agotamiento emocional principalmente por no sentirse frustrados y no sentirse al límite de sus posibilidades. Le continuó el 32,0% que tuvo nivel moderado de agotamiento emocional; y el restante 4,0% que tuvo nivel alto de agotamiento emocional. Estos resultados son similares a los resultados de Cabrera G. y Fiallo M. en su tesis titulada "Identificación del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Regional de San Gil, en periodo de pandemia COVID-19", en donde el 80,0% del personal de enfermería tuvo nivel bajo de cansancio emocional; seguido por el 20,0% que tuvo nivel alto de cansancio emocional.

Los resultados descritos indican que el agotamiento emocional de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho fue manejado adecuadamente al contener sentimientos de frustración, sensaciones de cansancio, y cobrar fuerzas para no estar al límite de sus posibilidades durante el trabajo. No obstante, varios profesionales de enfermería terminaron cansadas física y emocionalmente ya al finalizar su jornada laboral. Así también tuvieron inconvenientes al levantarse por



la mañana y tener la sensación de afrontar otro nuevo día de trabajo. Lo cual puede deberse a no sentirse totalmente valorados en su trabajo sea por los pacientes, compañeros o por sus superiores en contexto del COVID-19.

En lo concerniente al objetivo específico 2: Describir el Síndrome de Burnout según la dimensión despersonalización en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022. Se halló que el 72,0% de los profesionales de enfermería tuvo nivel bajo de despersonalización principalmente por no tratar a los pacientes como si fuesen objetos impersonales y atender a sus pacientes de manera que nos los culpen por sus problemas. A su vez, el 28,0% que tuvo nivel moderado de despersonalización. Estos resultados son parecidos a los resultados de Garay O. en su trabajo de investigación titulado “Nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales en tiempos de pandemia Clínica Ricardo Palma, 2021”, en el cual el 68,0% del personal de enfermería tuvo nivel bajo de despersonalización; mientras que el 32,0% restante tuvo nivel medio de despersonalización.

De lo observado se denota que muchos de los profesionales de enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho pudieron tratar a los pacientes como personas humanas mostrando preocupación hacia ellos. Asimismo, también se aseguraron de que los pacientes no los culpan por sus dolencias. Sin embargo, algunos profesionales de enfermería tuvieron problemas para darse a bastos con el propósito de brindar atención a pacientes que requirieron mayores cuidados de acuerdo a la dolencia que pasaban. Esto puede deberse a que no se sintieron lo suficientemente capacitadas para ello.

Por su parte, acerca del objetivo específico 3: Describir el síndrome de Burnout según la dimensión realización personal en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022, los resultados indicaron que el 68,0% de los profesionales de enfermería tuvo nivel alto de realización personal principalmente por estar influyendo positivamente en la vida de otras personas por medio de su trabajo y considerar que el trabajo de enfermería les resulta productivo para su vida profesional. Por otro lado, el 30,0% tuvo nivel medio de realización personal. Estos resultados son diferentes a los resultados de Chávez V. y Saldaña V. (Lambayeque 2022) en su tesis “Factores asociados al

síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, de dos hospitales de Lambayeque durante la pandemia COVID-19", en los cuales los autores encontraron que el 47,2% del personal de salud tuvo nivel medio de realización personal; seguido por el 27,8% que tuvo nivel bajo de realización personal; mientras que el restante 25,0% tuvo nivel alto de realización personal.

De acuerdo a los resultados descritos se denota que muchos profesionales de enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho aprendieron muchas experiencias valiosas en su trabajo al estar influyendo de forma positiva en la vida de las personas por medio de su trabajo. Lo cual les permitió crear un clima agradable con sus pacientes. De acuerdo a ello los profesionales de enfermería tuvieron una autovaloración positiva y se sintieron lo suficientemente competentes para entregarse de manera adecuada a su vida laboral.

## VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se concluye que hubo mayor presencia de nivel bajo de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, en el contexto COVID-19, 2022; seguido por la presencia de nivel moderado de síndrome de Burnout.
2. En lo concerniente al objetivo específico 1, se concluye que hubo principalmente presencia de nivel bajo de agotamiento emocional en los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, en el contexto COVID-19, 2022; seguido por la presencia de nivel moderado de agotamiento emocional.
3. En lo correspondiente al objetivo específico 2, se concluye que hubo mayoritariamente presencia de nivel bajo de despersonalización en los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, en el contexto COVID-19, 2022; seguido por la presencia de nivel moderado de despersonalización
4. En lo tocante al objetivo específico 3, se concluye que hubo en mayor medida presencia de nivel alto de realización personal en los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, en el contexto COVID-19, 2022; seguido por la presencia de nivel medio de realización personal; y en menor medida la presencia de nivel bajo de realización personal.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Al director del Hospital San Juan de Lurigancho, se recomienda mantener las condiciones de trabajo apropiadas a los profesionales de enfermería, cuidando siempre de proporcionar todo el equipamiento, medidas de seguridad y capacitaciones adecuadas para afrontar el contexto de pandemia. Asimismo, se recomienda contratar todo el profesional necesario para distribuir mejor las labores que realizarían. Por otro lado, se recomienda brindar adecuados incentivos económicos a aquellos profesionales de enfermería que logran destacar, para motivar a los demás profesionales a entregar lo mejor de sí. De esta manera se procuraría atenuar lo más posible el surgimiento de síndrome de Burnout.
2. A los supervisores del personal de enfermería que laboran en el Hospital San Juan de Lurigancho, identificar de manera constante los factores que influyen en el agotamiento emocional de los profesionales de enfermería, y posteriormente brindar los correctivos necesarios, realizando rotaciones de personal, mostrando flexibilidad en las horas de trabajo, y asignando las tareas a los profesionales que más se adecuan a su cumplimiento. De esta manera se podría disminuir el exceso de carga laboral.
3. A los encargados del área de recursos humanos del Hospital San Juan de Lurigancho, reforzar el soporte psicológico, siguiendo con la aplicación de programas psicoeducativos, talleres y charlas, en los que se tome en cuenta cada aspecto que el profesional de enfermería adolece laboralmente, con la finalidad de que logren dominar sus emociones para evitar la despersonalización.
4. A los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, encarar lo mejor posible las carencias que hay en el Hospital de San Juan de Lurigancho en tiempos de pandemia COVID-19, no claudicando en sus convicciones de brindar ayuda al paciente, empezando el día siempre con ánimos renovados, mostrándose constantemente solícita durante su servicio, y escuchando apropiadamente las capacitaciones que tienen, procurando con ello también velar por su realización personal.

## REFERENCIAS

1. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado. Madrid. 2022. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
2. OMS. Nota descriptiva sobre la CIE-11. 202. Disponible en: [https://icd.who.int/es/docs/icd11factsheet\\_es.pdf](https://icd.who.int/es/docs/icd11factsheet_es.pdf)
3. Sandra Pulido. EL reconocimiento del ‘burn out’ debe utilizarse como medida prevención
4. Clasificación Internacional de Enfermedades. Burn-out un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades. 2019. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
5. Nu Nu M, Rilera R, Bahari R, Alrifai A, Kamberi F, Hassanein M, et al. ¿Cómo los trabajadores de la salud están lidiando con los desafíos de salud mental durante la pandemia de COVID-19? Clin Epidemiol Glob Heal [Internet]. 2021 [consultado el 27 de octubre de 2021]; 11: 100759. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2213398421000634?token>
6. Instituto Nacional de Estadística e Informática. ¿Qué es el burnout? Mexico. 2020. Disponible en: <https://extranet.inegi.org.mx/covid-19/que-es-el-burnout-2/>
7. José M. (SATSE) Un estudio revela que el 80% de los enfermeros en España está estresado. España. 2017. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/un-estudio-revela-que-el-80-de-los-enfermeros-en-espana-esta-estresado-DDIMPORT-053594/>
8. Maldonado H., Coronel M., Gladys J., Caballero J., Orihuela S. En at. Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del covid – 19. Peu. 2020. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
9. Xinghuang L, Jie C, Dongke W, Xin L, Wang E, Yu J, et al. El brote de COVID-19 puede cambiar el agotamiento laboral en los profesionales de la salud. China. 2020. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33363480/>
10. Hernández Z., Rodroguéz P. y Acosta S. Síndrome de Burnout en enfermeros de área de covid de un Hospital Quito. Ecuador. 2021. Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2298/2270>

11. Cabrera G. y Fiallo Á. Identificación del síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Regional de San Gil en periodo de pandemia COVID - 19. Colombia; 2021. Disponible en: <https://repositorio.iberu.edu.co/server/api/core/bitstreams/71e733ed-11ac-4697-8d38-14d3992ae9b6/content>
12. Ramírez N. Síndrome de Burnout en personal de enfermería del área de emergencia y hospitalización COVID del hospital general Dr. León Becerra Camacho. Milagro 2021. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/6471>
13. Díaz LL. Y Hernández Z. Síndrome de burnout, en el personal de enfermería que labora, en el área COVID del hospital Enrique Garcés durante el periodo de agosto a diciembre del 2020 <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13937>
14. Garay Oropeza, Mariana Nivel de síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma 2021 <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20500.12727/8994>
15. Valladares, K., García, Y. Síndrome Burnout en el profesional de Enfermería del Área Covid-19 del Hospital Jamo, 2021: Universidad Nacional de Tumbes; 2021. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20500.12874/2520>
16. Chávez Vera, Astrid Silvana Saldaña Vargas, Roy Arnold Factores asociados al Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, de dos Hospitales de Lambayeque durante la pandemia Covid-19. 2022 <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20500.12893/10205>
17. Francia Huapaya, Josselin Marleny Síndrome de burnout en el personal del departamento de enfermería de un hospital de Cañete, 2020 <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5535>
18. Díaz Miranda, Esly Eslith; Verastegui Gamarra, Yunelly Ketty Síndrome de Burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público. Nuevo Chimbote, 2021 <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3928>
19. Rodríguez L., Lago E., Almeida C., Ribeiro I y Mesquita G. Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. Brasil. 2020. Disponible

- en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000100007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100007)
20. Flores M., Cotto E., Wiese F., Giraldo P y Malpartida G. El estrés laboral. Ministerio de Educación Perú. 2021. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7757/EI%20e%20stres%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Ginebra. Estrés laboral. 2017. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_475146](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Américas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146).
22. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado. Madrid. 2022. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
23. Olivares Faúndez Víctor. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Tras. [Internet]. 2017 abril [citado 2022 Jul 20]; 19(58): 59-63. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>.
24. Sevilla M y Sánchez M. Síndrome de Burnout. 2021 noviembre 15. Revista. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
25. García A., García B, y Lira L. Ámbito sanitario: síndrome de burnout. 2021. Artículo. Disponible en: <https://revistamedica.com/fases-sindrome-burnout/#Introduccion>
26. Hermes M y Paredes M. Estudio del síndrome de burnout o desgaste profesional en los profesores de la universidad de los andes. Venezuela. Revista. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601704.pdf>
27. Velásquez S., Guillen D. y López N. Aplicación del modelo de adaptación de callista Roy en la disminución del estrés en enfermeras de emergencia,

- HNCASE EsSalud, Arequipa, 2018. Perú. 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11973?show=full>
28. Escudero y Cortez. Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Ecuador. 2018. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
29. Rus. Investigación cuantitativa. España. 2021. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cuantitativa.html>
30. Hernández, Fernández y Baptista. Tesis de Investigación. México. 2012. Disponible en: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>
31. Antonio. Diferencia entre muestra y población. España. 2021. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/diferencia-entre-muestra-y-poblacion.html>
32. López P. & Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa, Recuperado. Barcelona. 2015.
33. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista L M., (2010). Metodología de la investigación. 5ta. Edición. McGrawHill/Interamericana editores, México
34. Ruiz Y. Influencia del síndrome de burnout en la calidad de atención que brinda el profesional de salud en la micro red Huariaca, pasco 2020. Perú. 2020
35. Vera O. Aplicación de los principios bioéticos por profesionales de Enfermería del centro quirúrgico Hospital II Sullana. Perú. 2018 .



## ANEXOS

### ANEXO. 01

#### Matriz de operacionalización de variable

<b>Título:</b> “Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID 19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022”					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	<p>Es todo un grupo de síntomas que es resultado de una gran cantidad de estrés producto una sobrecarga laboral, que incorpora sentimientos negativos con que se labora y e influye en la labor profesional, añadiendo el contexto del desarrollo de la pandemia que acrecienta los niveles de estrés. Esto afecta en las dimensiones emocionales, la despersonalización y alcanzar la realización personal.</p>	<p>Definido como síndrome de agotamiento emocional, al Síndrome de Burnout, este se evalúa mediante las dimensiones de (agotamiento emocional) sentirse cansado después de los procedimientos a realizar, incluso al iniciar el día, (despersonalización) se refiere a la salud mental deficiente frente al trabajo o sentimientos negativos, es decir, falta de compromiso sobre las actividades y con las colegas y (realización personal). Estas pueden manifestarse mediante sentimientos y reacciones negativas, que los profesionales de enfermería experimentan en la realización de su jornada laboral.</p>	Agotamiento emocional	<p>Cansancio</p> <p>Desgaste</p> <p>Frustración</p>	<p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p>0 nunca.</p> <p>1 alguna vez al año o ninguna.</p> <p>2 una vez al mes o menos.</p> <p>3 algunas veces al mes o menos.</p> <p>4 una vez a la semana.</p> <p>5 algunas veces a la semana.</p> <p>6 todos los días.</p>
			Despersonalización	<p>Actitudes inhumanas</p> <p>Actitudes de Frialdad</p>	
			Realización Personal	<p>Autoeficacia</p> <p>Competencia</p>	

**ANEXO. 02**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	DISEÑO	DIMENSIÓN	INDICADORES	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se presenta el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19? Hospital San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se presenta el agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19? Hospital San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Cómo se presenta la despersonalización del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>- Describir el síndrome de Burnout según la dimensión agotamiento emocional en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>- Describir el Síndrome de Burnout según la dimensión despersonalización en profesionales de enfermería en el</p>	<p><b>Tipo Cuantitativo</b> porque se puede medir y cuantificar la variable.</p> <p><b>Diseño descriptivo</b> porque se describe tal como es y no hay manipulación del entorno</p> <p><b>Corte Transversal</b> porque la información será recogida en un determinado tiempo</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Me siento emocionalmente agotado(a) debido a mi trabajo</li> <li>2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.</li> <li>3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo</li> <li>4. Me siento cansado trabajar todo el día con la gente</li> <li>5. Me siento desgastado por efecto de mi trabajo</li> <li>6. Me siento frustrado en mi trabajo</li> <li>7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo</li> <li>8 siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa</li> <li>9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades</li> </ol>	<p>0 Nunca.</p> <p>1 Alguna vez al año o ninguna.</p> <p>2 una vez al mes o menos.</p> <p>3Algunas veces al mes o menos.</p> <p>4 Una vez a la semana.</p> <p>5Algunas veces a la semana.</p> <p>6Todos los días.</p>

<p>19? Hospital San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Cómo se presenta la realización personal del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19 Hospital San Juan de Lurigancho, 2022?</p>	<p>contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.</p> <p>- Describir el síndrome de Burnout según la dimensión realización personal en profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022.</p>		<p>Despersonalización</p>	<p><b>10.</b> Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales.  <b>11.</b> Me he vuelto más insensible con los pacientes que requieren de mis servicios  <b>12.</b> Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente  <b>13</b> siento que no me preocupa lo que le ocurra a los pacientes  <b>14.</b> Creo que los pacientes me culpan de algunos de algunos de sus problemas</p>	
			<p>Realización personal</p>	<p><b>15.</b> Fácilmente puedo entender cómo se sienten los pacientes  <b>16.</b> Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes  <b>17.</b> Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo  <b>18.</b> Me siento con mucha energía en mi trabajo  <b>19.</b> Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes  <b>20.</b> Me siento estimulado(a) después de haber trabajado ultimamente con mis pacientes.  <b>21.</b> Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo  <b>22.</b> Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada</p>	

## ANEXO. 03

### Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_ AÑO DE SERVICIO: \_\_\_\_\_

Marca la alternativa que más te parezca:

NUNCA	POCAS VECES AL AÑO	UNA VEZ AL MES	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
0	1	2	3	4	5	6

PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado(a) debido a mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4. Me siento cansado trabajar todo el día con la gente							
5. Me siento desgastado por efecto de mi trabajo							
6. Me siento frustrado en mi trabajo							
7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8 Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
10. Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales.							
11. Me he vuelto más insensible con los pacientes que requieren de mis servicios							
12. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente							
13 Siento que no me preocupa lo que les ocurra a los pacientes							
14. Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas							
15. Fácilmente puedo entender cómo se sienten los pacientes							
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los 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 estimulado(a) después de haber trabajado a límite de mis posibilidades con mis pacientes.							
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

Nota: desde el ítem 15 hasta el 22 se considera de forma **inversa**.

## ANEXO. 04

### Carta de presentación para la aplicación del instrumento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Juan de Lurigancho, 03 de octubre del 2022

**CARTA N°0131-2022-CPENF/UCV-LIMA CENTRO**

**Dr. Leoncio Freddy Pajuelo Koqui**  
**Director General**  
**Hospital San Juan de Lurigancho**

*De mi mayor consideración:*

*La que suscribe, Mgtr. Luz María Cruz Pardo, Coordinadora de la Carrera Profesional de Enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad César Vallejo Lima Este, tiene el agrado de presentar a las investigadoras CHUQUICHAMPI MAMANI LIVIA con DNI N° 73588570 y GRACIELA HERMELINDA MUÑOZ LÓPEZ con DNI N° 31827126 estudiantes de nuestra institución educativa, que cursan actualmente el X ciclo, quienes optarán el Título Profesional de Licenciada en Enfermería por nuestra Universidad con el Trabajo de Investigación titulado, "Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID 19. Hospital San Juan de Lurigancho - mayo 2022" para lo cual, solicito a usted conceda la autorización del campo de investigación para poder ejecutar dicho proyecto, con el objetivo de contribuir con un aporte científico, que repercutirá positivamente en la salud de la población y/o a la Carrera Profesional de Enfermería.*

*Adjunto: Proyecto de investigación aprobado por la UCV Lima Este, incluye instrumento de recojo de información.*



**Mgtr. Luz María Cruz Pardo**  
Coordinadora Académica de la C.P. de Enfermería  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

## ANEXO. 05

### Carta de aceptación para la aplicación del instrumento

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20512311122
- Hospital San Juan de Lurigancho	
Nombre del Titular o Representante legal:	
- Dr. General del Hospital San Juan de Lurigancho	
Nombres y Apellidos	DNI:
Dr. Leoncio Freddy Pajuelo Koqui	16015532

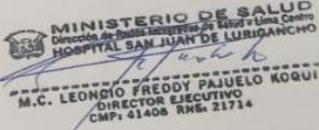
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID 19. Hospital San Juan de Lurigancho - mayo 2022"	
Nombre del Programa Académico:	
- Escuela profesional de Enfermería	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
- Livia Chuquichampi Mamani	- 73588570
- Graciela Hermelinda Muñoz López	- 31827126

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

  
M.C. LEONCIO FREDDY PAJUELO KOQUI  
DIRECTOR EJECUTIVO  
CMP: 41408 RNS: 21714

Firma: \_\_\_\_\_  
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## ANEXO. 06

### Carta de presentación y aceptación del instrumento en el área Hospitalización

Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital San Juan de Lurigancho	Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional" "Año del bicentenario del congreso de la república del Perú".
---------------------	---	---------------------------------	---

**MEMORANDUM N° 443-2022-UADI-HSJL**

**A :** Mg. FLOR BLAS BERGARA  
Jefa del Departamento de Enfermería del HSJL

**ASUNTO :** FACILIDADES PARA DESAROLLAR ESTUDIO DE INVESTIGACION

**ATENCION :** SERVICIO DE HOSPITALIZACION

**FECHA :** Canto Grande, 14 de Octubre del 2022

Por medio del presente es grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y a la vez hacerle de conocimiento que con la finalidad de desarrollar el Proyecto de Investigación titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN EL CONTEXTO DEL COVID 19. HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO - MAYO 2022". Se solicita se brinde las facilidades del caso a las tesisistas: **CHUQUICHAMPI MAMANI LIVIA** y **GRACIELA HERMELINDA MUÑOZ LOPEZ**, alumnas de la Universidad Cesar Vallejo - Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, quienes solicitan el permiso correspondiente para poder acceder al Servicio de Hospitalización y realizar la aplicación de instrumento, que consta de una encuesta, y ser aplicado al personal de Enfermería, con la finalidad de evaluar el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID 19. Hospital San Juan de Lurigancho - mayo 2022.

INVESTIGADORAS PRINCIPALES

- **CHUQUICHAMPI MAMANI LIVIA** CL: 951 600 656
- **GRACIELA HERMELINDA MUÑOZ LOPEZ** CL: 986 293 408

Agradeciendo su atención al presente quedo de usted no sin antes reiterarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

**MINISTERIO DE SALUD**  
DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD URBANA CENTRO  
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

MC. CARLOS ALBERTO HURTADO RUBIO  
CMP. N° 031844 - RNE, N° 017232  
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

14 OCT. 2022  
RECEPCION  
Hora: 16:21 Firma: [Firma]

SEAT/abc  
CC/Archivo  
FOLIOS:

Siempre con el pueblo

## ANEXO. 07

### Frecuencias sobre la variable, las dimensiones, y los ítems

#### Frecuencias sobre la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones

Variables y dimensiones	Nivel	N°	%
Síndrome de Burnout	Bajo	34	68,0%
	Moderado	16	32,0%
	Alto	0	0,0%
	Total	50	100,0%
Agotamiento emocional	Bajo	32	64,0%
	Moderado	16	32,0%
	Alto	2	4,0%
	Total	50	100,0%
Desmoralización	Bajo	36	72,0%
	Moderado	14	28,0%
	Alto	0	0,0%
	Total	50	100,0%
Realización personal	Bajo	1	2,0%
	Medio	15	30,0%
	Alto	34	68,0%
	Total	50	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19 en el Hospital San Juan de Lurigancho

## ANEXO. 08



## Frecuencias sobre los Ítems de la variable Síndrome de Burnout según sus dimensiones

Ítems de la variable Síndrome de Burnout según sus dimensiones	Nunca		Pocas veces al año		Una vez al mes		Pocas veces al mes		Una vez a la semana		Pocas veces a la semana		Todos los días	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Dimensión 1: Agotamiento emocional</b>														
1. Me siento emocionalmente agotado(a) debido a mi trabajo	7	14,0%	15	30,0%	5	10,0%	9	18,0%	4	8,0%	10	20,0%	0	0,0%
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	4	8,0%	6	12,0%	5	10,0%	13	26,0%	6	12,0%	12	24,0%	4	8,0%
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	10	20,0%	12	24,0%	11	22,0%	10	20,0%	3	6,0%	4	8,0%	0	0,0%
4. Me siento cansado trabajar todo el día con la gente	19	38,0%	7	14,0%	8	16,0%	12	24,0%	2	4,0%	2	4,0%	0	0,0%
5. Me siento desgastado por efecto de mi trabajo	18	36,0%	12	24,0%	7	14,0%	6	12,0%	3	6,0%	4	8,0%	0	0,0%
6. Me siento frustrado en mi trabajo	28	56,0%	7	14,0%	9	18,0%	3	6,0%	0	0,0%	3	6,0%	0	0,0%
7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	20	40,0%	7	14,0%	4	8,0%	6	12,0%	3	6,0%	6	12,0%	4	8,0%
8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	26	52,0%	7	14,0%	8	16,0%	4	8,0%	2	4,0%	2	4,0%	1	2,0%
9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	25	50,0%	11	22,0%	5	10,0%	2	4,0%	3	6,0%	3	6,0%	1	2,0%
<b>Dimensión 2: Desmoralización</b>														
10. Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales.	35	70,0%	2	4,0%	4	8,0%	1	2,0%	4	8,0%	4	8,0%	0	0,0%
11. Me he vuelto más insensible con los pacientes que requieren de mis servicios	25	50,0%	9	18,0%	6	12,0%	6	12,0%	3	6,0%	1	2,0%	0	0,0%
12. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente	27	54,0%	10	20,0%	4	8,0%	4	8,0%	1	2,0%	0	0,0%	4	8,0%
13. Siento que no me preocupa lo que le ocurra a los pacientes	27	54,0%	4	8,0%	3	6,0%	3	6,0%	8	16,0%	2	4,0%	3	6,0%
14. Creo que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	32	64,0%	6	12,0%	10	20,0%	2	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Dimensión 3: Realización personal</b>														
15. Fácilmente puedo entender cómo se sienten los pacientes	5	10,0%	0	0,0%	3	6,0%	7	14,0%	6	12,0%	10	20,0%	19	38,0%
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes	3	6,0%	0	0,0%	1	2,0%	6	12,0%	8	16,0%	13	26,0%	19	38,0%
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	4	8,0%	2	4,0%	2	4,0%	6	12,0%	0	0,0%	12	24,0%	24	48,0%
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	0,0%	0	0,0%	3	6,0%	7	14,0%	7	14,0%	11	22,0%	22	44,0%
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	1	2,0%	2	4,0%	0	0,0%	7	14,0%	4	8,0%	18	36,0%	18	36,0%
20. Me siento estimulado(a) después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	4	8,0%	0	0,0%	5	10,0%	6	12,0%	11	22,0%	9	18,0%	15	30,0%
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	2	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	10,0%	7	14,0%	12	24,0%	24	48,0%
22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	7	14,0%	2	4,0%	6	12,0%	8	16,0%	4	8,0%	14	28,0%	9	18,0%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería en el contexto del COVID-19 en el Hospital San Juan de Lurigancho

## ANEXO. 09

### Confiabilidad del instrumento

#### Coeficiente Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,789	22

Se aprecia en la tabla que el Alfa resultante fue de 0,789. De manera que las 22 preguntas sobre síndrome de Burnout presentaron aceptable confiabilidad

<b>Fiabilidad</b>			
<b>Escala: ALL VARIABLES</b>			
<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	50	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
<i>Estadísticas de fiabilidad</i>			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
0,789		22	
<b>Tablas personalizadas</b>			

## Anexo. 10

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, \_\_\_\_\_, licenciado (a) en enfermería, identificado (a) con DNI N° \_\_\_\_\_, autorizo a los estudiantes Chuquichampi Mamani Livia y Muñoz López Graciela Hermelinda de la Universidad César Vallejo, la aplicación del presente instrumento y recolección de datos de la tesis titulada "SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO DEL COVID 19. HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2022". Así como de haber sido informado correctamente de la confidencialidad de los datos y del objetivo del presente estudio.

---

Nombre:

DNI:

ANEXO. 11







**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DE LA CRUZ RUIZ MARIA ANGELICA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el contexto del COVID 19. Hospital San Juan de Lurigancho, 2022", cuyos autores son MUÑOZ LOPEZ GRACIELA HERMELINDA, CHUQUICHAMPI MAMANI LIVIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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, 13 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DE LA CRUZ RUIZ MARIA ANGELICA <b>DNI:</b> 09971042 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1392-5806	Firmado electrónicamente por: MCRUZRU el 20-12- 2022 07:24:27

Código documento Trilce: TRI - 0485516