



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Desgaste profesional y resiliencia en el personal de salud del
servicio de nefrología del Hospital Regional de Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Calderón Alvites, Hemer Hadyn (ORCID: 0000-0001-8473-0470)

ASESOR:

Mg. Ñique Carbajal, Cesar Armando (ORCID: 0000-0002-9287-9387)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis la dedico a Dios que nos permite tener salud y me da la fuerza necesaria para continuar protegiendo a mi familia.

A mi esposa, Yaqui por ser el amor de mi vida, por su paciencia, comprensión, por brindarme su apoyo en cada paso importante y por incentivar siempre mi desarrollo personal y profesional

A mis dos hijas, María Fernanda y Ana Lucía, que son lo más preciado de mi vida, las cuales son mi mayor motivación para nunca rendirme y poder llegar a ser su ejemplo.

A mis padres por haberme forjado con principios y valores que me han permitido lograr mis objetivos trazados.

Hemer Hadyn

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo y todos mis docentes de la Maestría de Gestión de los Servicio de la Salud por desarrollar mis capacidades e incentivar me a crecer profesionalmente.

Agradecer en especial a mis asesores de tesis que me han guiado y me han dado los conocimientos necesarios para la realización de esta tesis.

Autor

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis estadístico	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre el nivel de desgaste profesional y la Resiliencia.	18
Tabla 2	Relación entre el nivel de cansancio emocional y la resiliencia.	19
Tabla 3	Relación entre el nivel de despersonalización y la resiliencia.	20
Tabla 4	Nivel de realización personal y la resiliencia en el personal de salud.	21

Resumen

El presente estudio titulado Desgaste profesional y resiliencia en el personal de salud del servicio de nefrología del Hospital Regional de Lambayeque, tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre el nivel de desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021. El investigador empleó una metodología de tipo básica, de nivel descriptiva, con un diseño no experimental, asimismo se utilizó una población y muestra conformado por 36 trabajadores del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque. Por otro lado, también se aplicó la Escala de Resiliencia (WAGNILD & YOUNG) y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para medir las variables desgaste profesional y resiliencia planteados en el estudio. Se tuvo como resultados que, existe relación entre el desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud, teniendo una significancia bilateral de ,002, con un coeficiente de correlación de Pearson de ,259. Finalmente, el autor concluyó que, existe relación positiva entre las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal con la resiliencia. En consecuencia, se llegó a confirmar la hipótesis general formulada, es decir, existe relación entre las variables de estudio.

Palabras clave: desgaste profesional, cansancio emocional, resiliencia, realización personal, despersonalización.

Abstract

The main objective of this study entitled Professional burnout and resilience in the health personnel of the nephrology service of the Regional Hospital of Lambayeque was to determine the relationship between the level of professional burnout and resilience in the health personnel of the Nephrology service of the Hospital. Regional Lambayeque during the period from August to December 2021. The researcher used a basic methodology, descriptive level, with a non-experimental design, a population and sample made up of 36 workers from the nephrology service of the Lambayeque Regional Hospital were also used. . On the other hand, the Resilience Scale (WAGNILD & YOUNG) and the Maslach Burnout Inventory Questionnaire were also applied to measure the professional burnout and resilience variables proposed in the study. The results were that there is a relationship between professional burnout and resilience in health personnel, having a bilateral significance of .002, with a Pearson correlation coefficient of .259. Finally, the author concluded that there is a positive relationship between the dimensions emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment with resilience. Consequently, the general hypothesis formulated was confirmed, that is, there is a relationship between the study variables.

Keywords: Burnout, emotional fatigue, resilience, personal fulfillment, depersonalization.

I. INTRODUCCIÓN

Estudios acerca de la prevalencia del Síndrome de burnout, refieren que varía de un país a otro e inclusive dentro de los mismos territorios nacionales, dependiendo de la característica de los sistemas de salud, así como del factor organizacional intrínseco de los hospitales que se estudien, hay diferentes circunstancias que desencadenan el estrés laboral (Berdejo, 2017). Asimismo, Santiana (2017), detalla al síndrome de Burnout, como “síndrome del trabajador quemado” que se presenta sobre todo en el trabajador de la salud tanto médico como profesionales de enfermería con porcentajes parecidos a lo que sucede a lo largo del 2019 como resultado de la crisis por COVID-19, como reacción ante el estrés.

En Latinoamérica, específicamente en México, Perú, Ecuador, Colombia, Guatemala y el Salvador presentan prevalencia de 2.5% hasta un 5.9%, considerando esta prevalencia por grupos poblacionales, el personal médico tuvo prevalencias del 12.1%, los enfermeros un 7.2% y odontología, psicología, así como nutrición lograron obtener porcentajes inferior al 6%. En Perú, dentro de los análisis de mayores relevancias están los efectuados en la carrera de medicina logrando revelar que las prevalencias del desgaste profesional en médicos son del 2.8% (Maticorena, et al., 2016)

La OMS (2019), precisa al desgaste laboral o burnout como originario del estrés crónico en su centro de labores que no fue administrado de manera satisfactoria; una de consecuencia de no manejarlo puede presentarse en el cansancio emocional, que afecta no únicamente a la salud física y mental de los profesionales sino además va a afectar de manera directa las relaciones con el paciente y los tratos que se les brinda. También Portero (2019), en su investigación añade otros factores que suelen ser relacionados con el desarrollo del síndrome de Burnout que corresponden al cansancio por compasión con la variable sociodemográfica, basaba en las condiciones que afrontan diariamente el personal. Por otro lado, Caro et al (2018), menciona que los profesionales que influyen en las adaptaciones a la situación crítica constituyen las resiliencias, las cuales se manifiestan como

la capacidad de que se sobrepongan a una situación o circunstancia contraria, frustrante, crítica y traumática.

La incidencia del agotamiento asciende en un 9% en el médico de EE.UU. De la misma manera, entre el 2011 y 2014, se mantuvieron estables en otro grupo organizacional. En unos informes del 2018 Medscape encuesta un aproximado de 15,000 galenos de 29 especialidades, en el que el 42% se evidencia cansancio (Krisberg, K., 2018). Asimismo, a inicios del año anterior, el COVID 19 causó daño con mayor rigidez a la población a nivel mundial, motivado por ambientes poco seguros y no confiables en los profesionales que trabajan en un centro de salud, hospital, clínica, etc. (OMS, 2020)

Machado (2020), en el diario "Primicia" menciona que los profesionales de salud han otorgado servicios de atención a la salud al usuario en hospitalizaciones y servicio hospitalario especializado con exposiciones a riesgos biológico, debido que el profesional médico debía cumplir con su horario establecido. Asimismo, Álvarez (2020) de Ecuador añade que el personal sanitario a lo largo de la epidemia del COVID- 19 ha trabajado en condición desfavorable, con incumplimientos de las remuneraciones, despidos, problemas de salud física y mental.

Por lo tanto, el Hospital Regional de Lambayeque, al involucrar la exclusividad de su atención centrada en mitigar el impacto de la propagación del coronavirus en la comunidad y la morbimortalidad que esta conlleva, genero una reorganización de horarios y recursos humanos, teniendo que extenderse jornadas laborales de hasta 24 horas al inicio de la pandemia, todo el recurso humano disponible fue derivado a atención de pacientes con esta enfermedad viral, escapando muchas veces a las competencias de su formación como especialistas, teniendo que adecuarse a la situación actual provocada por la pandemia, esto sumado a un desabastecimiento de equipo de protección personal y la priorización de estos a unidades críticas, lo que generó cierto grado de inseguridad, estrés, ansiedad, temor al contagio y propagación del virus en sus hogares , a pesar que es evidente las diversas repercusiones generadas en el personal que

labora en este nosocomio, no existen trabajos como institución que permita medir el impacto físico y emocional en el personal de salud y su resiliencia por lo que este trabajo pretende cuantificar el nivel de desgaste profesional del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque.

Por ende, se planteó el problema en pregunta: ¿Cuál es la relación entre el nivel de desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante los meses de agosto a diciembre del 2021?

Asimismo, el estudio se justifica desde el contexto teórico ya que tiene por finalidad brindar información teórica pertinente que sirva al Hospital Regional Lambayeque para replicar este estudio en otros servicios y documentar el desgaste profesional y la resiliencia, en todo el personal sanitario de la institución. Contexto práctico, los resultados del estudio ayudarán a mejorar las estrategias del servicio de nefrología para abordar la sobrecarga laboral y los niveles de estrés en los trabajadores.

Se planteó como objetivo principal: Determinar la relación entre el nivel de desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021. Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre el nivel de cansancio emocional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021; Determinar la relación entre el nivel de despersonalización y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021; y Determinar la relación entre el nivel de realización personal y la resiliencia en el personal de salud del área de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021. Finalmente, se planteó como hipótesis: Existe relación entre el nivel de desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se analizaron diferentes antecedentes que ayudan a fortalecer las teorías antes mencionadas:

A nivel internacional, en Ecuador Carrión (2018), realizó su tesis de tipo observacional, descriptiva y transversal, tuvo como objetivo la evaluación de la relación entre las variables de estudio; como resultados encontró que, de 10.9% para este padecimiento y hasta un 37% de tendencia a presentarlo. Por otro lado, el 56.3% han presentado un nivel alto de agotamiento emocional. Finalmente, concluyó que, existen asociaciones estadísticamente significativas entre las variables con bajas despersonalizaciones y altas realizaciones personales, pero no se ha encontrado asociaciones con esferas de agotamientos emocionales.

En Venezuela Rodríguez (2018) en su estudio de tipo cuantitativo, correlacional, no experimental, con una población de 33 trabajadores, tuvo como objetivo dividir al profesional de acuerdo con la variable sociolaboral, determinar la existencia de signos relacionados al desgaste profesional, establecer el nivel de desgaste profesional y resiliencia, vincular los niveles de desgaste con las variables socio-laborales y correlacionar el nivel de desgaste con la resiliencia. Resultados. Más del 80 % fueron del género femenino. Las mayores proporciones se encontraban casados en un 45.5% y el 60.6% son parte del área de enfermería. Un alrededor del 90% tenían como mínimo más de 2 años laborando. Concluyó que, el mayor porcentaje ha presentado niveles de riesgos medios en un 63.6%, habiendo correlaciones positivas fuertes y estadísticamente significativas entre las despersonalizaciones y cansancios emocionales, no se ha encontrado asociaciones entre los síndromes y la variable socio-laboral, el 45.5% ha presentado un nivel medio de resiliencia, apreciándose correlaciones negativas.

En Ecuador Eugenio (2017) realizó un estudio de tipo correlativo, cuantitativo, de diseño no experimental, con una población de 150 trabajadores del sector salud. Se aplicó el instrumento de Escala de

Resiliencia (ER) de Gail M. Wagnild y M. Young y el Inventario de Burnout (MBI) de Cristina Maslach y Susan E. Jackson, tuvo como objetivo establecer la vinculación entre las variables en el profesional de salud. Resultados no se evidenciaron relación entre la resiliencia y el síndrome de desgaste profesional; además el mayor porcentaje de la población tuvo un 57% con niveles altos de resiliencia, lo que indicó las capacidades de resistencia al estrés previniendo manifestaciones de síntoma disfuncional logrando adaptabilidades. Respecto a la presencia de síndrome de desgaste profesional en los trabajadores se ha podido establecer que el 74% manifestó indicios del Síndrome. Se concluyó que, se evidenció que las mujeres tienen mayor predisposición a tener ciertas manifestaciones del Síndrome, siendo la mayor parte del género masculino quienes formaron parte del grupo (9%) con presencia del Síndrome.

González, Pizarro y Vega (2015) realizó su estudio de tipo descriptivo – correlacional, cuya población fue de 92 cuidadores formales de adultos mayores que pertenecen a 8 hospicios. Se utilizó como instrumento Connor-Davison Resilience Sca, MBI General Survey y Utrecht Work, tuvo como objetivo evaluar la influencia de la Resiliencia con el Síndrome de desgaste profesional y compromiso, se tuvo como resultados que, existió asociaciones negativas y significativas de resiliencia con agotamientos emocionales y despersonalización ($r=-.335$; $p=.001$ y $r=-.191$; $p=.067$ respectivamente. De igual manera, el resultado indicó relaciones positivas y significativas de resiliencia con realización personal, vigor y absorción, dimensiones del compromiso ($r=.369$; $p<.000$, $r=.306$; $p=.003$ y $r=.243$; $p=.019$ respectivamente). Concluyó que los sujetos que presentaron un mayor nivel de resiliencia y compromiso laboral pueden adaptarse de mejores maneras a los efectos del síndrome de desgaste profesional.

A nivel nacional, Oliva (2018) en su investigación de enfoque cuantitativo – transversal, tuvo como objetivo establecer las asociaciones entre las variables de estudio. Teniendo como resultados que, el 66 % fueron de género masculino, el cual se distribuyó en 29% médicos, el 43% fueron internados de medicina y el 28% otros especialistas. Asimismo, se ha

encontrado asociaciones estadísticas significativas entre las variables; de la población que presentó Síndrome de Burnout, el 47 % tuvieron niveles de resiliencia promedios, el 26.2% niveles altos y el 26.2% presentaron niveles bajos. Se concluyó que, existen asociaciones entre la fatiga emocional, realizaciones personales y la resiliencia, y no hay asociaciones entre la despersonalización y resiliencia. Además, en este análisis se determinó una fuerte asociación entre los niveles de burnout y resiliencia.

Ramos (2018) realizó un estudio de tipo descriptivo con un diseño no experimental – correlativo. Seleccionó una muestra de 71 trabajadores, en los que usó la escala de resiliencia diseñada por Maslach, tuvo como objetivo determinar la asociación entre los niveles de resiliencia y síndrome de burnout en el personal de enfermería. Se obtuvo como resultado que las variables estudiadas se correlacionaron de forma inversa, respecto a la variable resiliencia, el 60.6% tuvo niveles medios, el 23.9% niveles altos, el 15.5% niveles bajos, con relación a la variable síndrome de Burnout, el 66.2% niveles medios, el 18.3% niveles bajos y el 15.5% niveles altos. En conclusión, existió relaciones inversas entre las variables.

Castillo (2016) realizó un estudio de tipo descriptivo – correlativo, con un diseño no experimental. Utilizando una población de 147 profesionales entre 25 a 65 años. Tuvo como objetivo identificar la influencia entre las variables de estudio. Se tuvo como resultados que, no existe relación entre las variables, además, el nivel de resiliencia que predominó los niveles medios y moderados para el síndrome de desgaste profesional.

Nunura (2016) realizó un estudio cuantitativo, de tipo descriptiva, con una muestra de 85 profesionales médicos y 41 enfermeras, el cual se evaluó con el MBI adaptado por Victoria Llaja. Tuvo como objetivo describir el nivel del Síndrome de desgaste profesional. En el resultado se obtuvo que, sólo el 9.5 % ha manifestado haber desarrollado por completo el Síndrome. También se apreció que el 27 % tuvo riesgo de padecer Síndrome de desgaste profesional, el 14.3 % tuvo una tendencia a presentarlo, y el 49.2 % no presentó ningún síntoma. Se concluyó que, los médicos tuvieron un 23.5 % de riesgo de presentarlo, un 15.3 % tuvieron tendencia y un 12.9 %

ya tenía el Síndrome; en las enfermeras, un 34.1 % se encontró en riesgo, un 12.2 % tuvo tendencia y un 2.4 % ya tenía el Síndrome desarrollado.

Quimí (2021), realizó un estudio cuantitativo, correlacional, con una muestra de 104 trabajadores de salud, en su estudio determina que, hay relación de manera estadística significativas entre la resiliencia y el cansancio emocional que es un indicador del síndrome de Burnout; por lo tanto, al tener asociación se puede mencionar que, el cansancio emocional es una respuesta a las sobrecargas laborales que presentan el personal de salud.

Por otro lado, se definen las bases teóricas, por lo tanto, el síndrome de desgaste profesional es el grupo de síntoma médico-biológicos y psicosocial inespecífico, que se desarrolla en las actividades laborales como resultados de demandas excesivas de energía. Asimismo, por lo general ocurren un aproximado de un año luego de que algunos comiencen a laborar en un establecimiento, ya que son justos en esos puntos que un número de factor comienza a entrar en juego". (Moreno, Trujillo, Rivas, y Lámbarry, 2014)

Christina Maslach y Susan E. Jackson, en 1981 ofrecen una investigación del Síndrome de desgaste profesional para el trabajador asistencial sanitario, tomando en cuenta sus tres dimensiones la que identifica las tres fases que experimenta el que lo padece: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal. Su investigación considera que el Síndrome de desgaste profesional se manifiesta por lo general en el trabajador o profesional sanitario que labora con otra persona. (Maslach & Jackson, MBI, 1981)

La etapa del Síndrome de desgaste profesional no tiene ordenes ni periodos definidos y estos van a depender de las personas, de sus ambientes familiares y sociales. Como primera etapa, se nombra al idealismo y entusiasmo: es la cual en la que la persona va evidenciando mucha voluntad y esfuerzos ante los trabajos que desempeñan, mostrando compromisos elevados para con el cliente, asumen algunos excesos de

trabajo de modo voluntario sin que se esfuercen por ocasionar una alta expectativa hacia él, eso sí sus motivaciones son altas y poseen valoraciones de capacidades profesionales. Si experimentan frustración, la cual le causa desilusiones, pasando a la segunda etapa. En la segunda etapa, los estancamientos producen descensos de la tarea en los trabajos que desempeñaban por lo normal, con pérdidas de lo ideal y entusiasmos. En este instante los individuos, perciben que deben hacer algún cambio, considerando acerca de sus labores y conductas profesionales. En la tercera etapa, la apatía se da a conocer como la fase nuclear del Síndrome de desgaste profesional, se diferencia por el cese de actividad, generaciones de apatías y desinterés en los individuos. De la misma manera, en estas etapas se evidencia problema de caracteres físicos, emocionales y comportamentales en las personas que lo sufren, y como resultado de ello sobreviene frustración, falta o abandonos de los puestos laborales, etc. (Edelwich et al., 1980)

Según Vega, et al. (2009), refiere que, las repercusiones del síndrome de desgaste profesional pueden clasificarse en: Contexto psicológico: problema psicosomático, negativismos, depresiones, culpabilidad, ansiedad, cólera, bajas tolerancias a las frustraciones, aumento del consumo de alcohol y droga. Contexto laboral: rendimiento reducido, negativismos, y ausencia de motivaciones laborales, actitud negativa hacia los pacientes, incapacidad de efectuar sus actividades con rigor, rotaciones laborales incrementadas, intenciones o abandono de trabajo, ausentismos, retraso y larga pausa en el trabajo, insatisfacción y reducción de sus compromisos. Y, Contexto ambiental: actitud negativa hacia la vida en todos los aspectos, reducción del nivel de satisfacción con la calidad de vida tanto en el entorno de la familia como personales.

Garcés (2003), manifiesta que, la compleja interacción de los individuos y su trabajo y la relación del síndrome de desgaste profesional con ella, se puede determinar mejores modelos de personas/trabajo que se enfocan en los grados de sincronías o asincronías entre las personas y el siguiente dominio en sus ambientes laborales: Carga de trabajo: sobrecargas y tipo de

trabajo, relacionado de forma directa con los componentes de cansancio del síndrome; Control: insuficientes controles del recurso necesario para realizar el trabajo, vinculado de forma directa con la baja realización de los trabajadores; Recompensa: en términos de salarios o reconocimientos sociales y organizativos de las labores efectuadas, vinculadas de forma directa con la baja realización personal; Colectividad: sentidos positivos de conexiones con otros en su trabajo, apoyos sociales, respeto y ausencia de conflicto en los mismos; Justicia: sensaciones de injusticia en el trabajo; incluyen desigualdad en salarios, tipos y cantidades de trabajo, trampa y ascenso o promoción inmerecida, repercuten en el cansancio emocional y incrementa el sentido del cinismo; Valores: realizar la labor no ética o en contra de las propias escalas de valores. Igualmente, incluyen trabajos en organizaciones donde haya un conflicto de valores.

El desgaste profesional es denominado también síndrome de los trabajadores, el cual tiene como consecuencia brindas servicios deficientes, muestran comportamientos indiferentes. (Estrada, Paredes y Quispe, 2021), asimismo, Appiani, et al., (2021), mencionan que, los trabajadores de salud son quienes han sufrido las consecuencias de la pandemia, debido que, padecen desgaste profesional por el exceso de estrés que están expuestos al ver a pacientes fallecer por la enfermedad avanzada del covid-19. Por su parte, Oprisan, et al., (2021). Refieren que, el desgaste profesional son síndromes específicamente psicológicos que generan reacciones negativas al estresor ocupacional.

La resiliencia, es un término nuevo utilizado cada día más común actualmente pero poco estudiado, esta terminología indica las adaptabilidades de los sujetos o el grupo frente al reto o amenaza y se ha conceptualizado como las capacidades para vivir, desarrollarse de manera positiva o superarse ante el estrés o la adversidad que puede normalmente ser motivo de efecto negativo, es una definición positiva que reconocen el mecanismo para hacer frente de manera exitosa al contratiempo y a la adversidad y que refuerzan a los sujetos. (Rodríguez y Ortunio, 2018). Por su parte, Pérez, et al., (2020), refieren que, la resiliencia son capacidades de

las personas para direccionar su camino al recurso de mantenimiento de la salud, incluso las oportunidades de experimentar un sentimiento de bienestar.

Por otro lado, Fernández (2021), menciona que, la resiliencia no cuenta con una definición determinada, sino que está es construida por cada autor, por lo tanto, podemos decir, que está es un tipo egocontrol que tienen las personas, pero que pueden modificar su comportamiento. En tanto, Franco, et al., (2021), mencionan que, la resiliencia también genera resistencia que tienen las personas. Páez (2019), refiere que, la resiliencia genera conductas adaptativas, desde las perspectivas optimistas de competencias personales.

La teoría psicoanalítica de la resiliencia. Parte de los supuestos que la resiliencia son capacidades de las personas para enfrentar a las adversidades de la vida, superar y ser transformados de manera positiva por ellos, y se inicia a la construcción desde los vínculos que se establecen cuando el padre reconoce al niño.

Además, considera que la resiliencia presenta diferentes cimientos tales como: a) autoestima, bases del desarrollo de la resiliencia, b) creativities, c) independencias, d) introspecciones, e) iniciativas, f) capacidad de relacionarse, g) humor y h) moralidad. (Correa, 2018)

La resiliencia surge como productos de las interacciones del proceso social y psíquicos durante el desarrollo de las personas, en tanto, no son innatos van a depender de la cualidad personal que adquieran. Su desarrollo también está relacionados a la presencia de la adversidad durante la vida, junto a ello está relacionado el factor de riesgo y protección. (Galarza, 2020)

Promover la resiliencia genera realizar intervenciones psicosociales que involucran a las personas y sus ambientes sociales, haciendo participes en los procesos, por lo que es esencial vincularse con las personas en su totalidad en todo momento de los cuidados que proporcionan los enfermeros/as. Para enfermería los cuidados son sus esencias, se visualizan por acción transpersonal y subjetiva que protege y preserva la humanidad,

permitiendo así, a las personas encontrar significados a las enfermedades, sufrimientos y dolores, y adquirir autocontrol, autoconocimientos y auto curaciones. (Poblete y Valenzuela, 2007)

La resiliencia fue analizada en pacientes como en trabajadores de salud. Este estudio se ha visto apoyado por el hecho de que el profesional sanitario es testigo directo de los sufrimientos humanos y hacen frente a los entornos laborales adversos y estresantes muy vigentes y de manifiestos en la circunstancia por la que atraviesa el país; en este sentido el factor que fomenta estos entornos laborales adversos, asimismo, el hecho de tratar con personas enfermas que están padeciendo, incluyen a veces la escasez de trabajadores sanitarios con experiencia, plantillas envejecidas, las contrataciones habituales de trabajadores eventuales, los acosos y violencia por parte del propio paciente, falta de autonomías profesionales, cambio organizativo impuesto, cuestión relacionada con la salud y seguridad laboral y las reestructuraciones constantes, todo elemento que contribuye a las formaciones de los ambientes laborales que pueden ser considerados como hostiles, abusivos y poco gratificantes. (Avitmar, 2018)

Pinto (2018), plantea que la resiliencia se encuentra relacionada con el factor protector de riesgo. Es entendido por el primero como aquella condición o contexto que fomenta el desarrollo del individuo ya que interviene como amortiguador ante situación adversa o de mucho estrés que puede generar grandes impactos en los individuos obstaculizando sus progresos.

Además, Gamboa, et al., (2021), refiere que, la resiliencia, permite satisfacer la necesidad de los trabajadores disminuyendo situaciones estresantes generando actitudes positivas. También Peñafiel, et al., (2020), mencionan que, es normal que, ante acontecimientos adversos, las personas quieran adaptar y ayudar a la resiliencia, permitiendo el desarrollo de las habilidades para afrontar esta situación.

También Martínez, et al., (2021), manifiesta que, la resiliencia tiene un mayor impacto en la salud mental de los trabajadores. Asimismo, Goncalves

y Sala (2021), refieren que, la resiliencia permite a las personas prosperar ante situaciones estresantes o frustrantes. De la misma manera Marquina y Benavides (2021), refieren que, el personal de salud al estar expuestos a situaciones estresantes estas buscan poder adaptarse a acontecimientos que generan cambios, con el fin de moderar el clima donde laboran.

Este síndrome se definió por Maslach y Jackson (1986) como un conjunto de signos de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal que se presenta en personas que brindan servicios de atención directa a otros individuos.

Dimensiones del Síndrome de desgaste profesional: a) Agotamiento Emocional, El agotamiento emocional ocasiona que a las personas les cuesten comprometerse con los ambientes laborales y se pueden referir con la reducción de energías, de atenciones, faltas de confianza o de interés, evidenciando por último el estrés en sus estados primarios. Maslach y Jackson observan que el agotamiento emocional lleva sobreesfuerzos mentales y emocionales como frutos de la actividad laboral relacionada con el cliente o compañero, y se pueden estar identificando cuando se observan en las personas depresión, faltas de paciencia, descortesías, náusea, contractura muscular, deseo de inactividades, alteración de los sueños, diverso dolor corporal, iras, enojos;

b) Despersonalización, Es todas series de estado de ánimo, comportamiento perjudicial, pensamiento y sentimiento de desmerecimiento de reconocimiento a su logro e inclusive las personas desarrollan sentimiento negativo hacia su ambiente de familia, sociales y laborales,

c) Baja Realización Personal, Menciona que las bajas realizaciones personales se refieren cuando los individuos obtienen por sus labores percepción negativa de sus rendimientos personales y laborales, se perciben pocos satisfechos y valorados, haciendo que nazca el deseo de alejamientos o renuncias a los centros laborales, por lo cual sus autoconceptos se ven afectados por crecientes duda en su aptitud, sentimiento de indefensiones e insuficiencias. (Martínez, 2010). La resiliencia mejora la fortaleza personal

del profesional, sus capacidades de afrontamiento y el cuidado prestado, reduciendo las vulnerabilidades y las prevalencias de estrés postraumáticos, ansiedad, depresión y Síndrome de Burnout. (Caro y Rodríguez, 2018)

Dimensiones de resiliencia: a) Ecuanimidad, Visiones equilibradas de la propia vida y vivencia, implican las capacidades de considerar amplios campos de experiencia y esperar tranquilos, tomando las cosas en sus reales dimensiones, como venga, por ende, moderando la respuesta extrema ante las adversidades.

b) Perseverancia, Están referidas a los actos de persistencias, continuidad pese de las adversidades o desalientos, las perseverancias implican fuertes deseos de seguir luchando, permanecer involucrados, y a través de practicar las autodisciplinas, construir la vida de sí mismos,

c) Confianza en sí mismos, Es que crean en sí mismos y en su propia capacidad. d) Satisfacciones personales, Se refiere a comprender que la vida tiene significados y evalúa la propia contribución. e) Sentirse bien solos, Se refieren a las comprensiones de las sendas de la vida de todo sujeto siendo únicas mientras que se comparte alguna experiencia. (Quiceno y Vinaccia, 2011)

Desgaste profesional: El síndrome de desgaste profesional, se considera respuestas al estrés laboral que surgen cuando falla la estrategia que todos usan frente al factor estresante en nuestro trabajo que es conservado en el tiempo. (Fernández, 2018). Resiliencia: Es la resistencia ante las adversidades y las capacidades de reconstruirse. (Gómez, 2021). Agotamiento emocional: Son estados al que se llega por las sobrecargas de esfuerzos psíquicos. En este caso, no se habla solo de exceso laboral, sino de las cargas que implican asumir un conflicto. (Castillo, 2001)

Ambiente laboral: Se encuentra vinculado con las percepciones de los trabajadores respecto al factor que determina la calidad de su experiencia en el lugar de trabajo. Dicho factor puede ser tangible o intangible. (Amozorrutia, 2018)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo fue una investigación básica descriptiva cuyo objetivo principal fue recopilar datos e información sobre la relación entre la resiliencia y las dimensiones de desgaste profesional de los trabajadores de la salud del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque.

El diseño del estudio fue no experimental, de tipo transversal correlacional. No experimental, debido que, no se manipularon la variable de estudio y transversal porque se recopilaron la información en momentos únicos con el fin de hallar la relación entre la variable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Nivel de desgaste profesional

Definición conceptual: El síndrome de agotamiento es cuando uno es cínico sobre su propio trabajo y duda sobre sus capacidades para desarrollarlo” (Maslach, Jackson & Leiter, 1996)

Definición operacional: Se aplicará los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory (MBI), para medir el Nivel de desgaste profesional en los profesionales sanitarios del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque.

Dimensiones/indicadores

Agotamiento emocional

- Valoran la experiencia de encontrarse exhaustos de manera emocional por las exigencias de las labores.

Despersonalización

- Mide los grados en que todos reconocen actitud de desinterés y toman distanciamientos.

Falta de realizaciones en el trabajo

- Valora los sentimientos de autoeficiencia y logros personales en el trabajo.

Variable 2: Resiliencia

Definición conceptual: Son características positivas de la personalidad que pueden regular los efectos no positivos del estrés que permite que los sujetos se adapten. Asimismo, denotan y vigor frente a una situación adversa” (Wagnild y Young, 1993).

Definición operacional: Se aplicará las Escalas de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) en su adaptación Castilla et al., 2014, está compuesta por 25 ítems y consta de siete alternativas cuya valoración va de 1 a 7.

Dimensiones/indicadores

Ecuanimidad

- Valora perspectivas balanceadas de la propia vida y experiencia, toma las cosas de forma tranquila y moderando la actitud ante las adversidades.

Perseverancia

- Valora la constancia ante las dificultades o el desánimo, teniendo fuertes deseos de realización y disciplina.

Confianza en sí mismo

- Valora la capacidad para tener fe en sí mismos, en sus potenciales.

Satisfacción personal

- Valora el significado de la vida y cómo contribuyen a esta.

Sentirse bien solo

- Evalúa el concepto de ser libres y el hecho de ser seres únicos y muy valiosos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Según García (2008) se denomina población al universo, al conjunto de personas a las cuales se quiere investigar. Por lo tanto, estuvo conformada por 36 profesionales del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque.

Criterios de inclusión

- Trabajador que laboren en el servicio de nefrología, en el Hospital Regional Lambayeque.
- Trabajador que laboren más de un año.
- Trabajador que desee ser partícipe de la investigación.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no laboren en el servicio de nefrología, en el Hospital Regional Lambayeque.
- Trabajadores que no laboren más de un año.
- Trabajadores que no deseen participar del estudio.

La muestra se caracteriza por ser un grupo extraído de la población, por ende, la muestra estuvo constituido por la misma cantidad seleccionada en la población por ser un número reducido.

Se aplicó un muestreo no probabilístico, siendo esto, que la totalidad de los usuarios poseen igual probabilidades de que sea elegido para que integren la muestra.

Unidad de análisis

Profesionales de la salud del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para que se mida la variable niveles de desgaste profesional en los profesionales de la salud se utilizó la técnica de la encuesta, que nos permitió recabar mediante preguntas datos a analizar del grupo seleccionado en estudio. En este caso se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout

Inventory adaptada a las actividades realizadas en la unidad, esta es una herramienta de escala multidimensional diseñada y validada para evaluar el agotamiento emocional, despersonalización y la falta de realización en el trabajo.

3.5. Procedimiento

Para la recaudación de datos primero se realizó las coordinaciones necesarias con el Hospital Regional Lambayeque, mediante una solicitud dirigida al director del Hospital. Luego, se procedió a identificar y recolectar información sobre el personal de salud, después se procedió a explicar a cada personal de salud sobre la finalidad de la investigación y solicitar el consentimiento informado, posteriormente, se realizó el vaciado de datos y proceso de datos en el programa SPSS dando como resultados tablas y gráficos para continuar con la interpretación, la discusión y las conclusiones.

3.6. Método de análisis estadístico

El procesamiento y análisis descriptivo de los datos fue realizado mediante el uso del paquete estadístico EXCEL que nos permitió tabular y graficar los estadísticos de tendencia, para la sistematización, tabulación y análisis correlacional de la información se usó los programas informático SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25. con la medida del coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Con la finalidad de garantizar que los procedimientos del estudio se realicen en función al principio ético, resaltando al respeto por las personas humanas, se elaboró los consentimientos informados que se entregaron a los colaboradores al comienzo de los procesos, los cuales constatan las decisiones voluntarias para participar en el estudio. Además, se respetó la autoría de la información consignada.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el nivel de desgaste profesional y la Resiliencia.

		Desgaste profesional	Resiliencia
Desgaste profesional	Correlación de Pearson	1	,259
	Sig. (bilateral)		,002
	N	36	36
Resiliencia	Correlación de Pearson	,259	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	36	36

Nota. Respecto al resultado que se aprecia en la tabla 1, se determina que, hay relación significativa entre el desgaste profesional y la resiliencia en el profesional sanitario siendo está débil y directamente proporcional ($,259$), esto quiere decir que, se obtuvo una significancia bilateral de $,002$ menor a 0.05 , confirmando la asociación entre el desgaste profesional con la resiliencia. Fuente: Resultado de encuestas del instrumento para medir desgaste profesional y del instrumento para medir resiliencia.

Tabla 2

Relación entre el nivel de cansancio emocional y la resiliencia.

		Cansancio emocional	Resiliencia
Cansancio emocional	Correlación de Pearson	1	,659
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Resiliencia	Correlación de Pearson	,659	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

Nota. Respecto a los resultados que se aprecia en la tabla 2, se determina que, hay relación significativa entre el nivel de cansancio emocional y la resiliencia en el personal de salud siendo está alta y directamente proporcional ($,659$), esto quiere decir que, se obtuvo una significancia bilateral de $,000$ menor a 0.05 , confirmando la asociación entre el cansancio emocional con la resiliencia. Fuente: Resultado de encuestas del instrumento para medir desgaste profesional y del instrumento para medir resiliencia.

Tabla 3

Relación entre el nivel de despersonalización y la resiliencia.

		Nivel de despersonalización	Resiliencia
Nivel de despersonalización	Correlación de Pearson	1	,262
	Sig. (bilateral)		,001
	N	36	36
Resiliencia	Correlación de Pearson	,262	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	36	36

Nota. Respecto a los resultados que se aprecia en la tabla 3, se determina que, hay relación significativa entre el nivel de despersonalización y la resiliencia en el personal de salud siendo esta débil y directamente proporcional ($,262$), esto quiere decir que, se obtuvo una significancia bilateral de $,001$ menor a 0.05 , confirmando la asociación entre la despersonalización personal con la resiliencia. Fuente: Resultado de encuestas del instrumento para medir desgaste profesional y del instrumento para medir resiliencia.

Tabla 4*Nivel de realización personal y la resiliencia en el personal de salud.*

		Realización personal	Resiliencia
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,157
	Sig. (bilateral)		,004
	N	36	36
Resiliencia	Correlación de Pearson	,157	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	36	36

Nota. Respecto a los resultados que se aprecia en la tabla 4, se determina que, hay relación significativa entre el nivel de realización personal y la resiliencia en el personal de salud siendo está débil y directamente proporcional ($,157$), esto quiere decir que, se obtuvo una significancia bilateral de $,001$ menor a 0.05 , confirmando las asociaciones entre la realización personal con la resiliencia. Fuente: Resultado de encuestas del instrumento para medir desgaste profesional y del instrumento para medir resiliencia.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio fue que se determine la relación entre el nivel de desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque. Para determinar la relación entre estas variables se empleó como método la correlación de Pearson, debido a que la información tiene distribuciones normales, por lo tanto, en el resultado se obtuvo una significancia bilateral de ,002. que al ser menor de 0.05 confirma que existe relación significativa entre desgaste profesional y la resiliencia en los profesionales sanitarios además se muestra en el coeficiente de correlación de Pearson un valor de ,259, lo que nos indica una relación débil y directamente proporcional.

Por su parte Quimí (2021), en su estudio determina que existe una relación estadísticamente significativa entre resiliencia y síndrome de Burnout siendo esta moderada y directamente proporcional con un Rho de 0,312.

Podemos decir ante estos hallazgos que, el desgaste profesional está directamente ligado al nivel de resiliencia que adquiere el profesional de salud, sobre todo ante factores estresantes como es el caso del contexto epidemiológico actual, sin embargo es un elemento de vital importancia que las entidades de salud deben estar alertas para detectar a tiempo, y no permitir que, el personal padezca de índices preocupantes que puedan llegar a sobrepasar su capacidad de resiliencia y desembocar en un deterioro físico y emocional que comprometa su productividad.

Asimismo, en la presente investigación también se determinó la relación entre los niveles de cansancio emocional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque. Podemos determinar que al relacionar la dimensión de cansancio emocional con la variable resiliencia encontramos una significancia bilateral de ,000 que al ser menor de 0.05 confirma que existe una relación significativa entre ambas y que al presentar un coeficiente de

correlación de Pearson de ,659 nos indica que esta relación es alta y directamente proporcional.

Por su parte, González, Pizarro y Vega (2015) en su tesis determinó que existe una asociación significativa de resiliencia con agotamiento emocional (Rho:0.335; p=.001) concluyendo que se puede establecer que aquellas personas que presentan mayores niveles de resiliencia y compromiso laboral podrían adaptarse de mejor forma a las consecuencias del burnout, hallazgos que concuerdan con los encontrados en nuestro estudio.

Podemos decir que el cansancio emocional, se asocia de manera significativa al nivel de resiliencia alcanzado por el personal de salud durante sus labores desarrolladas en pandemia , sin embargo, es un elemento que debe tratarse con mayor compromiso por parte de las autoridades ya que el desgaste emocional es una respuesta a las sobrecargas laborales que presenta el personal de salud al tener que dar solución a los problemas y asumir responsabilidades logísticas que muchas veces escapan a sus funciones y que tiene como consecuencia el cansancio físico, falta de motivación, distanciamientos afectivos, olvidos frecuentes, pudiendo desencadenar accidentes laborales o verse afectada la calidad de atención brindada a los pacientes.

De la misma manera, también se determinó la relación entre el nivel de despersonalización y la resiliencia en los profesionales sanitarios del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque. Al analizar la relación entre la dimensión de nivel de despersonalización con la variable resiliencia encontramos una significancia bilateral de ,001 que al ser menor de 0.05 confirma que existe una relación significativa entre ambas y que al presentar un coeficiente de correlación de Pearson de ,262 nos indica que esta relación es débil y directamente proporcional.

Por su parte, Carrión (2018), en su tesis menciona que, existen asociaciones estadísticamente significativas (p= 0.001) donde se observa que aquellos participantes con bajo nivel de despersonalización tienen

niveles de resiliencia más altos, resultados que difieren de los encontrados en nuestro estudio, en el cual la relación es directamente proporcional.

Esto podría explicarse debido a que el nivel de despersonalización que puede experimentar un profesional de la salud sometido a altos niveles de estrés se convierte en un mecanismo de defensa para desarrollar un mejor afrontamiento de la situación ante una crisis, sin embargo, a la larga conlleva a problemas laborales debido al desarrollo de una deshumanización de los procesos de atención, por lo que es un indicador esencial por mejorar en el personal de salud.

Finalmente, se determinó la relación entre el nivel de realización personal y la resiliencia en el personal de salud del área de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque, encontrando una significancia bilateral de ,004 que al ser menor de 0.05 confirma que existe una relación significativa entre ambas y que al presentar un coeficiente de correlación de Pearson de ,157 nos indica que esta relación es débil y directamente proporcional.

Por su parte Oliva (2018) en su estudio determinó que existe asociación estadísticamente significativa ($p < 0.00$) entre la dimensión realización personal del Burnout y la resiliencia, hallazgos que concuerdan con los nuestros. La dimensión de realización personal implica poder alcanzar las motivaciones personales, y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal y sobre todo profesional, se refiere a tratar alcanzar el máximo potencial, encontrando satisfacción en el desarrollo de nuestras funciones a pesar de las dificultades que puedan presentarse, implicando por ello un alto grado de resiliencia ante la adversidad.

VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados del objetivo general, se obtuvo que, existe una relación significativa débil y directamente proporcional entre el desgaste profesional y la resiliencia desarrollada por el personal de salud del Servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque, con lo que se concluye que se acepta la hipótesis de estudio.

2. Del resultado del primer objetivo específico, se concluye que, existe una relación significativa alta y directamente proporcional entre la dimensión cansancio emocional y la resiliencia desarrollada por el personal de salud del Servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque, lo que favoreció la adaptación de los profesionales del servicio al contexto epidemiológico del país.

3. De los resultados del segundo objetivo específico se concluyó que, existe relación significativa débil y proporcional entre la despersonalización y la resiliencia desarrollada por el personal de salud del Servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque, probablemente debido a que la despersonalización se comportó como un mecanismo de defensa ante los altos niveles de estrés laboral a los que estuvieron sometidos.

4. De los resultados del tercer objetivo específico se concluyó que, existe relación significativa débil y proporcional entre la dimensión de realización personal y la resiliencia desarrollada por el personal de salud del Servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque, que fue probablemente una de las fortalezas del personal de salud que sacó a relucir su máximo potencial de servicio y vocación en beneficio de sus pacientes

VII. RECOMENDACIONES

1. Fomentar estrategia dentro del servicio a través de talleres para fortalecer cada una de las dimensiones que permitan incrementar el nivel de resiliencia entre el personal de salud que labora en el servicio de Nefrología.

2. Detectar oportunamente señales de alerta de Síndrome de desgaste profesional dentro del personal de salud que labora en el servicio de Nefrología para un abordaje precoz y multidisciplinario que logre disminuir el impacto en el desempeño laboral.

3. Ampliar este tipo de estudios a los demás servicios del Hospital Regional Lambayeque para medir el impacto del desgaste profesional y la resiliencia desarrollada en el personal de salud de la institución durante pandemia.

REFERENCIAS

- Avitmar R y Ortunio M. (2018). Resiliencia en trabajadores de la salud de una unidad de cuidados intensivos pediátricos. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Revista Venezolana de Salud Pública, 7(1).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/234/234990004/html/>
- Amozorrutia, J. (2018). ¿Qué tan importante es el ambiente laboral?
<https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/otros/blog/que-tan-importante-es-el-ambiente-laboral>
- Appiani F, Rosríguez F, Sarotto L, Yaryour C, Basile M y Duarte J. (2021). Prevalence of stress, burnout syndrome, anxiety and depression among physicians of a teaching hospital during the COVID-19 pandemic: 119(5):317-324.
<https://www.sap.org.ar/docs/publicaciones/archivosarg/2021/v119n5a07.pdf>
- Acosta J, Morales L, Álvarez G y Pino Y. (2019). Professional Burnout Syndrome in doctors of the Pediatric Teaching Hospital of Cerro. Revista Habanera de Ciencias Médicas. Vol. 18, N° 2.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2019000200336
- Berdejo H. (2014). Síndrome de desgaste laboral en los médicos residentes de especialidades médico quirúrgicas de la universidad nacional de Colombia, sede Bogotá. [Tesis para título profesional] Facultad de Medicina. Universidad Nacional de Colombia.
- Berdejo H. (2017). Síndrome de desgaste laboral en los médicos residentes de especialidades médico quirúrgicas de la universidad nacional de Colombia, sede Bogotá. [Tesis para título profesional] Facultad de Medicina. Universidad Nacional de Colombia.
- Caro P y Rodríguez M. (2018). Potencialidades de la resiliencia para los profesionales de Enfermería. Index de enfermería. Vol. 27(1).

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000100009

Carrión, F, y Costales, L. (2018). *“La resiliencia relacionada con el desarrollo del síndrome de burnout en residentes del posgrado de pediatría de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador”*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de tesis de grado y postgrado. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14777>

Castillo, A. (2016). Resiliencia y Burnout en los profesionales de salud de un Hospital Nacional de Lima. (Tesis para Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1125/Castillo_CA.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Castillo, S. (2001). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*. Vol. 17(2). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004

Castagnola C, Cotrina J y Aguinaga D. (2021). Grief and resilience as a fundamental factor in times of Covid-19. *Propósitos y Representaciones*. Vol. 9, N° 1. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100017&script=sci_arttext

Eugenio, L. C. (2017). La resiliencia y el síndrome de burnout en profesionales de la salud. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Edelwich, J., y Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Sciences Press.

Estrada E, Paredes Y y Quispe R. (2021). Burnout and its relation to the performance of regular basic education teachers. *Universidad y Sociedad*. Vol.13 No.4. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400361

- Fernández, L., y Bermúdez, M. (2015). Resiliencia en adultos: una revisión teórica. *Terapia Psicológica*, 33(3), 257-276. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78543221009>
- Fernández, A. (2018). Desgaste profesional. Un problema no resuelto. *Archivos de Pediatría del Uruguay*. Vol. 89(2). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12492018000200076
- Fernández, M. (2021). Relación entre resiliencia y estrés en personal de la salud. *Universidad de Lima*. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13229/Pazos_Solari.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández J, Pérez J, Santos A, Pérez M y Peralta M. (2018). Burnout and executive functions in Palliative Care health professionals: influence of burnout on decision making. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*. Vol. 41, N° 2. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272018000200171
- Franco J, Calderón L, Barberán J y Ramírez T. (2021). Resilience in the nursing profession during the crisis caused by Covid 19. Vol. 6, No 6. pp. 872-883. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-LaResilienciaEnLaProfesionDeEnfermeriaDuranteLaCri-8016981.pdf>
- Galarza, E. (2020). Factores asociados a la resiliencia en pacientes con tuberculosis en centros de salud de Lima – 2019. Tesis: *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15939/Galarza_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamboa L, Becerra K, López Y y Goicochea E. (2021). Resilience level in health personnel facing the Covid-19 pandemic. *Rev. Cuerpo Med. HNAAA*. Vol.14 supl.1. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2227-47312021000300007&script=sci_arttext

- González, M., Pizarro, D. A., y Vega, G. S. (2015). Relación de Resiliencia con el Síndrome de Burnout y Engagement en Cuidadores Formales de Adultos Mayores de las ciudades de Arica, Iquique y Alto Hospicio. Arica: Universidad de Tarapacá.
- González, N. (2007). Factores determinantes de la resiliencia en niños de la ciudad de Toluca. Tesis inédita de doctorado en Investigación Psicológica. México: Universidad Iberoamericana.
- Gómez, M. (2021). Qué es la resiliencia. <https://www.infosalus.com/actualidad/noticia-resiliencia-12-consejos-sencillos-dia-dia-20140316100133.html>
- Goncalves L y Sala R. (2021). Importance of individual and organizational resilience for the occupational health of healthcare workers. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. Vol. 30, N° 2. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000200151
- Hernández, T. (2018). Burnout in doctors of a public sector hospital in the State of Hidalgo. Agricultura, sociedad y desarrollo. Vol. 15, N° 2. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722018000200161
- Loya K, Ramírez J, Bacardí M y Jiménez A. (2018). Burnout síndrome among health personnel in Latinamerica: systematic review. 3(1): 40-48. <https://www.jonnpr.com/pdf/2060.pdf>
- Llontop, P. (2014). Nivel de síndrome de desgaste profesional Burnout en el personal profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional de Lambayeque, Chiclayo – 2013. Tesis: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/1563/LLO%20TOP%20VELIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Maticorena J, Beas R, Anduaga A, y Mayta P. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD 2014. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*; 33(2):241-247
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). MBI. (C. P. Press, Ed.) Maslach Burnout Inventory Manual.
- Martínez, A. (2010). El Síndrome del Desgaste Profesional. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión (Vol. 112). Lima: Vivat Academia.
- Martínez R, González L, Navarro N, De la Roca K y Reynoso O. (2021). Resilience associated with mental health and sociodemographic factors in Mexican nurses during COVID-19. *Enfermería Global*. Vol. 20, N° 63. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300001
- Marquina R y Benavides A. (2021). Stress and resilient attitudes in the personnel of the National Police of Peru in the face of the pandemic caused by covid-19. *Revista ConCiencia*. Vol. 6, N° 2. <https://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/55551/article/view/153/113>
- Moreno, J., Trujillo, M., Rivas, L., & Lámbarry, F. (2014). Evolution of the Concept and Models of Work Exhaustion (Burnout): The Research in Mexico. *International Business Research*, 7(9), 45-66. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.918.454&rep=rep1&type=pdf>
- Nunura, L. E. (2016). Burnout en profesionales de establecimientos de salud del primer nivel de atención de Lima Metropolitana. Lima: Universidad de Lima.
- Oliva, G. (2018). Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora - Lima 2017. Tesis: Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1181/114%20%20T>

ESIS%20_GERARDO%20%20OLIVA_URP_30_OCT.pdf?sequence=1
&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud. (2020). <https://www.who.int/es>

Organización Mundial de la Salud. (2019). OMS clasifica el 'burnout' como una enfermedad. México Forbes. <https://www.forbes.com.mx/oms-clasificadesgaste-y-estres-laboral- como-una-enfermedad/>

Oprisan A, Baettig E, Delgado C y Martí L. (2021). Prevalence and burnout factors in radiologists during the COVID-19 pandemic. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8491977/>

Páez, M. (2019). Health from the perspective of resilience. vol. 20, núm. 1, pp. 203-216. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538020/html/>

Pinto, F. (2018). Resiliencia en adolescentes y jóvenes del programa de formación y empleo de la fundación Forge Lima Norte, 2017. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2624/JIMENEZ%20YLLAHUAMAN%20DANIEL%20ALDRIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peñafiel J, et al. (2020). The psychological impact, resilience and coping of health personnel during the COVID-19 pandemic. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2021/avft_3_2021/1_impacto_psicologico_resiliencia.pdf

Pérez J, Dorado A, Rodríguez M y López J. (2020). Resilience for health promotion in the Covid-19 crisis in Spain. Revista de Ciencias Sociales. Vol. XXVI, N° 4, pp. 52-63. <https://www.redalyc.org/journal/280/28065077005/html/>

Poblete M, Valenzuela S. (2007). Cuidado humanizado: un desafío para las enfermeras en los servicios hospitalarios. Acta paul. Enferm; 20(4)

Quesada L, Prendes E, Fernández B, Torres K, Nacarino P y Álvarez S. (2018). Positive adaptation to adversity. nursing resilience. <https://psiquiatria.com/congresos/pdf/3-3-2018-6-comu2.pdf>

- Quiceno, J.M., & Vinaccia, S. (2011). Resiliencia: una perspectiva desde la enfermedad crónica en población adulta. *Pensamiento Psicológico*, 9(17), 69-82. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000200007&lng=en&tlng=es.
- Quimí, M. (2021). Compromiso laboral, resiliencia y síndrome de Burnout en personal sanitario del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, en tiempos de COVID-19, 2020. Tesis: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56885/Quim%C3%AD_SMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, F. (2018). Nivel de Resiliencia y Síndrome de Burnout en enfermeros del departamento de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, 2018 (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Rodríguez, A. (2018). Síndrome del Desgaste Profesional Resiliencia en profesionales de la salud de una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Estado de Aragua, 2017 (Tesis especial de grado). Valencia: Universidad de Carabobo. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5820/1/arodriguez.pdf>
- Rodríguez A y Ortunio M. (2018). Resilience in health workers of a pediatric intensive care unit. *Revista Venezolana de Salud Pública*, vol. 7, núm. 1. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/234/234990004/html/>
- Santana, C. (2017). Exceso de trabajo: riesgos en la salud y disminución de la productividad. *Blog Ascendo*; 1-6.
- Vega, N, et al. (2009). Síndrome de desgaste profesional. *Revista Colombiana de Cirugía*. Vol. 24(3), p. 138-146. <https://www.redalyc.org/pdf/3555/355534491008.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	RANGO Y PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
Nivel de desgaste profesional	"Un síndrome de agotamiento en el que uno es crítico sobre su propio trabajo y duda sobre su capacidad para desarrollarlo" Maslach, Jackson & Leiter (1996)	Se aplicará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), para medir el Nivel de desgaste profesional en el personal de salud del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque.	Agotamiento emocional	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. (ítems: 1,2,3,6,8,13, 14,16,20)	BAJO: 0 a 18 Puntos MEDIO: 19 a 26 Puntos ALTO: 27 a 54 Puntos	ORDINAL
			Despersonalización	Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. (5,10,11,15,22.)	BAJO: 0 a 5 Puntos MEDIO: 6 a 9 Puntos ALTO: 10 a 30 Puntos	
			Falta de realización en el trabajo	Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo (4, 7, 9, 12, 17,18, 19,21.)	BAJO: 0 a 33 Puntos MEDIO: 34 a 39 Puntos ALTO: 40 a 56 Puntos	
Resiliencia	"Es una característica positiva de la	La resiliencia se mide mediante la Escala de Resiliencia de	Ecuanimidad	Valora una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas	ALTO: 145 a 175 Puntos MEDIO: 126	ORDINAL

	<p>personalidad que puede regular los efectos no positivos del estrés permitiendo que las personas se adapten, además denota valentía y vigor frente a situaciones adversas” (Wagnild y Young, 1993).</p>	<p>Wagnild y Young (1993) en su adaptación Castilla et al., 2014, está compuesta por 25 ítems y consta de siete alternativas cuya valoración va de 1 a 7.</p>		<p>tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad. (7, 8, 11, 12).</p>	<p>a 144 Puntos. BAJO: 25 a 125 Puntos.</p>	
			Perseverancia	<p>Valora la persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina. (1, 2, 4, 14, 15, 20,23)</p>		
			Confianza en sí mismo	<p>Valora la habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades (6, 9, 10, 13, 17, 18,24).</p>		
			Satisfacción Personal	<p>Valora el significado de la vida y cómo se contribuye a esta (16, 21, 22, 25).</p>		
			Sentirse bien solo	<p>Evalúa el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes. (5, 3, 19).</p>		

Elaboración propia

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Escala de Resiliencia (WAGNILD & YOUNG)

Instrucciones: A continuación, se les presentará una serie de frases a las cuales usted responderá. No existen respuestas correctas ni incorrectas; estas tan solo nos permitirán conocer su opinión personal sobre sí mismo. Cada pregunta la podrá responder desde estando “totalmente de acuerdo” a “totalmente en desacuerdo”

		Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	En desacuerdo	Muy de desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		7	6	5	4	3	2	1
1	Cuando planeo algo lo realizo							
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra							
3	Dependo más de mí mismo que de otras personas							
4	Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas							
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo							
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida							
7	Generalmente me tomo las cosas con calma							
8	Me siento bien conmigo mismo							
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo							
10	Soy decidido							
11	Soy amigo de mí mismo.							
12	Rara vez me pregunto sobre la finalidad de las cosas.							
13	Considero cada situación de manera detallada.							
14	Puedo superar las dificultades porque anteriormente he experimentado situaciones similares.							

15	Soy auto disciplinado							
16	Por lo general encuentro de que reírme.							
17	La confianza en mí mismo me permite atravesar momentos difíciles.							
18	En una emergencia soy alguien en quien pueden confiar.							
19	Usualmente puedo ver una situación desde varios puntos de vista.							
20	A veces me obligo a hacer cosas me gusten o no.							
21	Mi vida tiene sentido.							
22	No me aflijo ante situaciones sobre las que no tengo control.							
23	Cuando estoy en una situación difícil, generalmente encuentro una salida.							
24	Tengo suficiente energía para lo que debo hacer.							
25	Acepto que hay personas a las que no les agrado.							

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory
MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI - HSS)
INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - HSS)

Edad: _____ **Sexo:** _____

Género: _____

Área de trabajo: _____ **Tiempo de trabajo:** _____

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

0 = Nunca /Ninguna vez.

1 = Casi nunca/ Pocas veces al año.

2 = Algunas Veces/ Una vez al mes o menos.

3 = Regularmente /Pocas veces al mes.

4 = Bastantes veces /Una vez por semana.

5 = Casi siempre /Pocas veces por semana

6 = Siempre/Todos los días

		Nunca /Ninguna vez.	Casi nunca/ Pocas veces al año.	Algunas Veces/ Una vez al mes o menos.	Regularmente /Pocas veces al mes.	Bastantes veces /Una vez por semana	Casi siempre /Pocas veces por semana	Siempre/Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir trabajar							
4	Comprendo fácilmente como se sientes los pacientes							
5	Creo que trato algunos							

	pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas							
10	Siento que me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo trato los problemas emocionales de forma adecuada							
22	Siento que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

SUBESCALAS:

Subescala	Código	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios de Burnout
Agotamiento emocional	EE	1,2,3,6,8,14,16,20	9	De 0 a 6	De 0 a 54	Más de 26
Despersonalización	DP	5,10,11,15,22	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 9
Realización personal	PA	4,7,9,17,18,19,21	8	De 0 a 6	De 0 a 48	Menos de 34

VALORACIÓN:

Subescala	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	De 0 a 18	De 19 a 26	De 27 a 54(*)
Despersonalización	De 0 a 5	De 6 a 9	De 10 a 30(*)
Realización personal	De 0 a 33(*)	De 34 a 39	De 40 a 56

(*) Síntomas del síndrome de Burnout

Anexo 3. Autorización del trabajo de investigación



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE - CHICLAYO
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN



PERÚ Ministerio de Salud

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN N°004-2022

El Comité de Ética en Investigación, luego de haber revisado de manera expedita el proyecto de investigación: **“DESGASTE PROFESIONAL Y RESILIENCIA EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE NEFROLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE LAMBAYEQUE”**. Se otorga la presente constancia al investigador:

CALDERÓN ALVITES, HEMER HADYN (Investigador HRL)

Y se resuelve:

1. Aprobar la ejecución del mencionado proyecto.
2. Se extiende esta constancia para que el proyecto pueda ser ejecutado en Servicio de Nefrología - Áreas Clínicas, bajo de modalidad de: encuestas presenciales dirigido al personal que trabaja en el servicio, respetando los protocolos de bioseguridad.
3. El investigador se comprometen a **usar la data colectada** durante el presente estudio **sólo para la realización de este y a guardar la confidencialidad que se amerita desde su inicio hasta la publicación.**
4. La investigadora deberá presentar el informe final al culminar la investigación.
5. La presente constancia es válida hasta el mes de **Marzo 2022**.

Chiclayo, 13 de enero del 2022.

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
M. LINDA VARELA ARTEAGA DEZA
PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN HRL

Código Inv: 0211-076-21CEI
Doc de factibilidad: SisGeDo N° 4052318-1

Prolg. Augusto B. Leguía N°100 -Esquina Av. Progreso N°110-120 – Lambayeque-Chiclayo
Teléfono: 074- 480420 Anexo: 1060

Anexo 4. Consentimiento informado - participación

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad César Vallejo Hospital Regional Lambayeque

Investigador: Hemer Hadyn Calderón Alvites

Título: Desgaste profesional y resiliencia en el personal de salud del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque

Propósito del Estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: “Desgaste profesional y resiliencia en el personal de salud del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque”. Este es un estudio desarrollado por el investigador que cursa la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Cesar Vallejo.

Estamos realizando este estudio para evaluar el nivel de desgaste profesional presentado en el personal de salud que labora en el servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque y la capacidad de resiliencia desarrollada por el mismo. El desgaste profesional durante los últimos tiempos y dado el contexto epidemiológico del país cobra importancia al tener un impacto negativo en las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal pudiendo afectar el desarrollo laboral a su vez la resiliencia es la capacidad para afrontar estas situaciones estresantes.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se procederá a identificar y recolectar información sobre el personal de salud del área de nefrología, para realizar y aplicar el consentimiento informado, el instrumento será aplicado de forma presencial por el autor del trabajo de investigación, el mismo que es trabajador del hospital y labora en el servicio mencionado, respetando las normas y protocolos de bioseguridad del servicio.

Riesgos: No se prevén riesgos por participar en esta fase del estudio. Dado que se respetará los protocolos de bioseguridad ser servicio para el contacto presencial.

Beneficios: Usted se beneficiará mediante la determinación del nivel de desgaste profesional y resiliencia que pudiera presentar y con ello determinar procesos de soporte. Se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan de los exámenes realizados.

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento sobre el desgaste profesional y su capacidad de resiliencia.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida: Deseamos conservar sus datos para futuras ampliaciones del presente trabajo de investigaciones que nos permita extrapolar factores de causalidad. Si usted no desea que sus datos permanezcan almacenadas ni utilizadas posteriormente, usted aún puede seguir participando del estudio

Autorizo a tener mis datos almacenadas: SI () NO ()

Además, la información de sus resultados será guardada y usada posteriormente para estudios de investigación beneficiando al mejor conocimiento de la enfermedad y permitiendo la evaluación de medidas de control de este síndrome de desgaste profesional, se contará con el permiso del Comité de Ética en Investigación del Hospital Regional Lambayeque, cada vez que se requiera el uso de datos.

Derechos del paciente: Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar al Dr. Hemer Hadyn Calderón Alvites al celular: 945235889

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética e Investigación del Hospital Regional Lambayeque, teléfono (074) 480433 anexos

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante:

Testigo:

Nombre:

Nombre:.....

DNI:

DNI:.....

Fecha:

Firma Participante

Firma Investigador

Anexo 5. Matriz de consistencia

Título: Desgaste profesional y resiliencia en el personal de salud del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	Existe relación entre el nivel de desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021.	V1: Nivel de desgaste profesional V2: Resiliencia	UNIDAD DE ANÁLISIS Personal de salud del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque POBLACIÓN 36 trabajadores	Diseño de investigación: No experimental descriptivo correlacional	Instrumento: Para medir el nivel de resiliencia se utilizará ESCALA DE RESILIENCIA (WAGNILD & YOUNG), y para medir el nivel de desgaste profesional se utilizará el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory
¿Cuál es la relación entre el nivel de desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021?	Determinar la relación entre el nivel de desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021.	Existe relación entre el nivel de desgaste profesional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de				

<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de cansancio emocional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de despersonalización y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de cansancio emocional y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de despersonalización y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a</p>	<p>agosto a diciembre del 2021.</p>		<p>del servicio de nefrología del Hospital Regional Lambayeque</p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra está conformada por la misma cantidad de la población</p>		<p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Se utilizará para el análisis descriptivo el paquete estadístico Excel que nos permita tabular y graficar los estadísticos de tendencia y para el análisis correlacional el paquete estadístico SPSS con la medida del coeficiente de correlación de Pearson.</p>
---	--	-------------------------------------	--	--	--	--

<p>¿Cuál es la relación entre el nivel de realización personal y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021?</p>	<p>diciembre del 2021</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de realización personal y la resiliencia en el personal de salud del servicio de Nefrología del Hospital Regional Lambayeque durante el periodo de agosto a diciembre del 2021.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

Elaboración propia