

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**FACTORES DEMOGRÁFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL
SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA LIMATAMBO, CAJAMARCA – PERÚ 2019.**

Salustiano Castrejón Torres.

Asesora:

M.Cs. Dolores Evangelina Chávez Cabrera.

Cajamarca – Perú

2019

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**FACTORES DEMOGRÁFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL
SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
LA CLÍNICA LIMATAMBO, CAJAMARCA – PERÚ 2019.**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para
optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería

Bach. Salustiano Castrejón Torres.

Asesora:

M.Cs. Dolores Evangelina Chávez Cabrera.

Cajamarca – Perú

2019

COPYRIGHT © 2019 by

Salustiano Castrejón Torres

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

*FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERIA*

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA

**FACTORES DEMOGRÁFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL SÍNDROME
DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA
LIMATAMBO, CAJAMARCA – PERÚ 2019.**

JURADO EVALUADOR

M. Cs. Lucy Elizabeth Morales Peralta
(presidente)

Dra. Patricia Margarita Rivera Castañeda
(Miembro)

M. Cs. Dolores Chávez Cabrera
(Asesora)

DEDICATORIA

- A Dios, por darme la vida, salud y la fortaleza para superar los obstáculos que se me presentan día a día, y poder cumplir mi meta trazada a lo largo de mi formación profesional.
- A mis padres por apoyarme en cada momento ya que ellos son parte fundamental, sin ellos no hubiera cumplido mi meta ya que me dieron grandes enseñanzas para lograr este sueño alcanzado, a mi hijita Dafne quien es el motivo para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

- **A mi Asesora Dra. Cs. Dolores Evangelina Chaves Cabrera**, por brindarme todo su apoyo y conocimiento para la realización de la presente tesis.
- A todas las enfermeras (o) que laboran en los diferentes servicios de la Clínica Limatambo, ya que gracias a su apoyo y buena participación de cada uno de ellos se logra realizar la recolección de datos la cual es una etapa muy importante para mi estudio.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.	xi
TITULO	1
CAPITULO I.....	1
INTRODUCCIÓN	1
1.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
1.1.Planteamiento del problema de investigación.....	2
1.2.Formulación del problema	4
1.3.Justificación de la investigación.....	4
1.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.1.General	5
1.4.2.Específicos	5
CAPITULO II	6
2.MARCO TEÓRICO.....	6
2.1.Antecedentes de la investigación	6
2.2.Bases teóricas	12
2.2.1.Síndrome de Burnout	12
2.2.2.Dimensiones del Síndrome de Burnout	14
2.2.3.Estadios del Síndrome de Burnout.....	15
2.2.4.Niveles del síndrome de burnout	15
2.2.5.Síntoma del Síndrome de Burnout	16

2.2.6. Consecuencias del Síndrome de Burnout.....	16
2.2.6.1. En el aspecto individual:	16
2.2.6.2. En el aspecto organizacional	17
2.2.7. Factores sociodemográficos:	18
2.2.8. Factores laborales.....	18
2.3. Discusión teórica.....	18
2.3.1. Teoría de adaptación - callista Roy.....	18
2.3.2. Teorías del estrés - Hans Selye	19
2.4. Definición de términos básicos	19
2.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.6. Operacionalización de las variables	22
CAPITULO III.....	26
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.1. Tipo de investigación	26
3.2. Área de estudio.....	26
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	27
3.4. Población: Está constituida por 52 licenciadas de enfermería que laboran en la clínica Limatambo en los diferentes servicios.	27
3.5. Muestra: se trabajará con el total de la población	27
3.6. Unidad de análisis: cada uno del personal de enfermería que labora en la clínica Limatambo.....	27
3.7. Criterio de inclusión y exclusión.....	27
3.8. Inclusión: todo el personal de enfermería de la clínica Limatambo que acepte participar de la investigación	27
3.9. Exclusión: personal de enfermería que trabaja de reten, que no acepte participar en la investigación. y que se encuentra de vacaciones	27
3.10. Técnicas de investigación	27

3.11.Instrumentos	28
3.12.Técnicas de análisis de datos (estadísticas).....	28
3.13.ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
CAPITULO IV	30
4.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
4.1.Resultados	30
4.2.Discusión.....	40
CAPITULO V	42
5.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	42
5.1.Conclusiones	42
5.2.RECOMENDACIONES	43
LISTA DE REFERENCIAS	44
ANEXOS:	49

RESUMEN

En la presente investigación Factores demográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca – Perú 2019., cuyo objetivo fue determinar la relación entre los factores demográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca – Perú 2019. El estudio es de tipo descriptivo correlacional; el instrumento utilizado para la recolección de datos fue la ficha sociodemográfica y la Escala de Maslach a través de la técnica de la encuesta; procesándose los datos a través del programa software estadístico SPSS versión 25.0, Concluyendo que Existe relación entre la edad, género, tipo de contratación del personal de enfermería con el Síndrome de burnout en un nivel medio con un nivel de significancia de $p = < 0.05$ mediante la prueba estadística χ^2

Palabras claves: Síndrome de Burnout, Personal de enfermería.

ABSTRACT.

In the present investigation Demographic and labor factors associated with Burnout Syndrome in nursing staff of the Limatambo Clinic, Cajamarca - Peru 2019., whose objective was to determine the relationship between demographic and labor factors associated with Burnout Syndrome in the personnel of Nursing at the Limatambo Clinic, Cajamarca - Peru 2019. The study is of a descriptive correlational type; The instrument used for data collection was the sociodemographic record and the Maslach Scale through the survey technique; processing the data through the statistical software program SPSS version 25.0, concluding that there is a relationship between age, gender, type of recruitment of nursing staff with the burnout syndrome at a medium level with a significance level of $p = <0.05$ by chi2 statistical test.

KEYWORDS: Burnout syndrome, nursing staff.

TITULO

FACTORES DEMOGRÁFICOS Y LABORALES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA LIMATAMBO, CAJAMARCA – PERÚ 2019.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout, conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de quemarse en el trabajo; que padecen los profesionales de la salud en especial el personal de enfermería (1); es provocado debido a la exposición de diferentes estresores que pueden estar presentes de manera aguda o crónica y, también, pueden ser resultado de la anticipación mental acerca de lo que puede ocurrir en el futuro (2).; manifestado a través del agotamiento físico, despersonalización y baja realización personal, ocasionando trastornos en la salud de los profesionales, incluso puede conllevar hasta la muerte (3).

En consecuencia, en el Síndrome de Burnout es una epidemia del siglo XXI, en el que se considera aspectos personales, familiares, sociales y laborales; cuyas manifestaciones pueden afectar no sólo el bienestar del personal sino también a la calidad de atención que se brinda a cada paciente. Por tal motivo es necesario conocer la situación de los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud de Cajamarca; para poder tomar medidas correctivas oportunamente.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema de investigación

En el siglo XXI, se han visto considerables avances en la tecnología, lo cual facilita la vida a muchas personas; sin embargo debido a la velocidad que ha traído la tecnología a nuestras vidas, existe tendencia en las personas a sufrir Síndrome Burnout o estrés laboral, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo cataloga como la “epidemia del siglo XXI”, dado que en México se registran aproximadamente 19,000 infartos al año, causados por estrés laboral (4)

Convirtiéndose en un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida (5). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que Síndrome Burnout produce riesgo en la economía de los países, afectando la productividad de los colaboradores a nivel físico y mental, manifestando que aproximadamente 160 millones de la población mundial económicamente activa sufre enfermedades profesionales, relacionadas directamente a factores psicológicos (6).

El Síndrome de Burnout en las instituciones de salud, especialmente en el personal de enfermería, se relaciona con las diversas actividades que demandan mucho esfuerzo físico y emocional, tolerancia a pacientes abrumados; además, de enfrentarse a condiciones laborales bajo presión, escasez de personal, sueldos bajos, riesgo de contraer alguna enfermedad todo ello, repercute en el estado físico y emocional del profesional, así mismo;

puede relacionarse a la edad, sexo, estado civil, número de hijos entre otros, características que les convierte en vulnerables a sufrir Síndrome Burnout. **(7)**

En un estudio a nivel de países de habla hispana, se halló que la prevalencia del síndrome Burnout es mayor en España con un 14,9 %; además, se halló que las profesiones donde más se ve Burnout son Medicina con 12,1 % y Enfermería con 7,2 %. Otras como Odontología, Psicología y Nutrición tuvieron cifras inferiores al 6%. También podemos destacar que los estudios encontrados en 28 países de la Unión Europea (UE) acerca de las condiciones del trabajo del personal en enfermería, cerca del 60% de los encuestados indicaron que experimentaron sobrecarga laboral, el 19% indicaba bajo compañerismo en su ambiente laboral, el 40% expresó que sufrió conflictos emocionales, el 20% de los encuestados manifestaron que su condición laboral los hizo vulnerables a presentar problemas emocionales **(8)**.

Que durante el desarrollo de prácticas docentes y pre profesionales, ha sido notorio la actitud del personal de enfermería, en los centros asistenciales recuperativos, mostrando agotamiento y falta de interés en el trabajo que realizan; especialmente en aquellos que presentan una edad aparente de adulto, además la mayoría de ellos laboran un tiempo considerable, predominando el sexo femenino y en donde el trabajo es sobrecargado, toda vez que no cumple con los estándares establecido en la asignación de personal; además la no existencia de mejoras salariales, perjudicando al profesional en sus labores. Esta problemática no es ajena en los profesionales de la Clínica Limatambo, en donde algunos de ellos, muestran un

comportamiento no acorde en la atención a los usuarios; motivo por lo que se pretende realizar la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores demográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca-Perú 2019?

1.3. Justificación de la investigación

Considerando que este síndrome va adquiriendo cada vez más relevancia en los profesionales encargados de la salud especialmente en el personal de enfermería por lo cual se lleva a cabo este estudio de investigación para determinar la relación que existe entre los factores asociados al Síndrome de Burnout.

Así mismo el estudio contribuye como un aporte a futuras investigaciones con variables semejantes. Además, que el trabajo busca tomar consciencia y mostrar las posibilidades de solución de la situación o el manejo inteligente del síndrome de Burnout para contrarrestarlo, tanto de una perspectiva general en el ambiente físico y organizacional, como de manera individual relacionadas con las características propias del profesional.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. General

Determinar la relación entre los factores demográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca – Perú 2019.

1.4.2. Específicos

- Identificar los factores demográficos en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca- Perú 2019.

- Identificar los factores laborales en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca- Perú 2019.

- Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca- Perú 2019.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Blanca, J. Arias, A. 2013. España. En su estudio “Síndrome de Burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario”, encontró que existe asociación entre el agotamiento emocional y estresores como: carga de trabajo, problemas con la jerarquía, falta de preparación profesional, problemas interpersonales, así como falta de personal **(9)**.

Sánchez, P. Sierra, V. 2014. España; en su estudio “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería” encontraron puntuaciones bajas en las tres dimensiones del síndrome agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, y un 45.6% con tendencia a padecerla. Según el contrato del trabajador sufren Síndrome de Burnout: las enfermeras, de 35 a 44 años de edad, con un contrato fijo, experiencia laboral de más de 16 años y una antigüedad de 1 a 5 años en el lugar de trabajo **(10)**.

Gutiérrez Aceves, *et al* 2006 Holanda, estudiaron “Síndrome de Burnout”, obtienen que aproximadamente el 15% de la población económicamente activa sufre de Síndrome Burnout y se calcula que las pérdidas económicas ascienden a 1.700 millones de euros aproximadamente; en donde los profesionales de la salud como: médicos, enfermeros, dentistas y psicólogos se encuentran más vulnerables de desarrollar Síndrome de Burnout **(11)**.

Aldrete, M. *et al* 2015. México. En su investigación “Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud” encontraron que los trabajadores sufren factores psicosociales negativos, entre ellas están relacionadas las exigencias laborales, remuneración del rendimiento y condiciones laborales inadecuadas. En cuanto al Síndrome Burnout, 33% presentaba agotamiento emocional, 50% baja realización personal y 17% despersonalización **(12)**.

García, Yurizan; Pertúz, Lina 2005. Caracas, en su estudio “Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Dr. Domingo Luciani” halló que las enfermeras en terapia intensiva presentan agotamiento emocional, mientras que en población femenina de 36 a 40 años solteras, casadas y con hijos, licenciadas y con muchos años en el ejercicio de la profesión no presenta Síndrome de Burnout **(13)**.

Ávila Toscano, *et al.* 2010. Colombia, en su Estudio “características demográficas y laborales con el Síndrome de Burnout” señalan que el 29,3% de la muestra presentan Burnout, sobresaliendo las dimensiones de despersonalización y agotamiento, las cuales están relacionadas con el número de horas de trabajo diario y el servicio clínico desempeñado. También se observaron diferencias de acuerdo al género, frente al agotamiento con más frecuencia se da en las mujeres. Por su parte, la baja realización personal no parece relacionarse con condiciones contextuales o demográficas. **(14)**

Castillo, Ahumada, *et al.* 2014. Colombia en su estudio “estrés laboral en enfermería y factores asociados” manifiestan que en promedio el personal encuestado tiene 9 años de experiencia laboral, gran parte realiza turnos rotativos 79%, actividades extra laborales, el 62% no realiza ninguna otra actividad, mientras que el 19% realiza actividades como ama de casa. La prevalencia de alto nivel de estrés en la población estudiada correspondió al 33.97% y se encontró como factores fuertemente asociados: la edad, estado civil, la tenencia de hijos, la dependencia en la cual se labora, así como el tipo de contratación, los incentivos, antigüedad laboral y la experiencia laboral. Se ven asociados al Síndrome Burnout. **(15)**

Eliana Guic S, *et al* 2002. Chile en su estudio sobre “estrés laboral en ejecutivos” determinaron el nivel de exposición de estrés de los trabajadores según el género, y encontró que en su totalidad el género femenino es el más expuesto a altos niveles de estrés laboral en esta profesión. **(16)**

Carolina Aranda Beltrán 2006. México, en el estudio sobre “Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud”, realizado en una población de 154 médicos, manifiesta que la prevalencia del Síndrome de Burnout es del 41.8%, es decir, 82 sujetos manifestaron padecerlo. De ellos 28 son mujeres y 54 son hombres. **(17)**

De La Cruz De, Estefanía 2014. España en su estudio “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de atención hospitalaria” halló 14% de enfermeros de un hospital que sufre Síndrome de

Burnout; referente a las dimensiones 42% sostienen altos niveles de agotamiento emocional, igualmente 40% altos niveles de despersonalización, de la misma manera el 44% presentó niveles bajos en realización personal **(18)**.

Del Rosario, M. Díaz, R & Fernández, L, 2016. Lima en su estudio “Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de Es Salud nivel III-2” encontraron que 60% de enfermeras manifiesta tener factores estresores como: presión, exigencia, organizativos y relaciones humanas en un nivel medio y el 22% de enfermeras con estresores ambientales en un nivel alto. El 7% presenta Síndrome de Burnout, 84% tendencia a desarrollarlo. **(19)**

Borda, A. 2006; Lima en su estudio “Nivel del Síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de una clínica en Lima Metropolitana” se halló que los factores como agotamiento emocional están en un nivel alto, en el factor despersonalización presenta un nivel medio con un 56%, en el factor realización personal encontraron niveles medios con un 69% en la mencionada clínica **(20)**.

Garavito, Y. 2014. Lima; en su investigación “Nivel de Síndrome de Burnout de las enfermeras en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora”; donde se halló que la mayoría de las enfermeras presentan síndrome de Burnout en un nivel de medio a alto; en las cuales refieren que el cansancio, horarios, sobrecarga laboral y la resolución de problemas influyen

positivamente con su trabajo en la atención directa del paciente; en porcentaje bajo se halló sentimientos de frustración, sentirse desgastado emocionalmente **(21)**.

Calsina, Y. 2012; Puno. En su investigación “Nivel de síndrome de Burnout de las enfermeras de Centro Quirúrgico Del Hospital III Salcedo, Puno” encontró que los profesionales del área de enfermería presentan un nivel de Síndrome de Burnout medio, en las dimensiones: agotamiento emocional 62.5%, despersonalización 50% y falta de realización personal 50% **(22)**.

Yslado, R. *et al.* 2012. Huaraz, en su investigación “Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos- -organizativos en profesionales de salud. Hospitales del callejón de Conchucos, Ancash, Perú” encontraron relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos, el género femenino es el más expuesto a sufrir Síndrome de Burnout, los factores organizativos, frecuencia de órdenes contradictorias del jefe inmediato, no tener apoyo informativo y no realizar actividades recreativas de ocio o descanso en los días libres fuera del hospital. **(23)**

Lozano Becerra, Editha Maritza. 2014. Bambamarca – Cajamarca; en su investigación “Nivel de Síndrome de Burnout de los Profesionales de Enfermería en El Hospital Tito Villar Cabeza” manifiesta que el 59, 4% presentó un nivel alto, 31,3 % un nivel medio, 9,4% un nivel bajo, el personal de enfermería que está en propenso a sufrir Síndrome de Burnout tenemos: personas menores de 30 años, casadas, convivientes, tiempo de servicio

inferior de 1 año y son nombrados, insatisfechos con el salario percibido; el 50% presenta estrés laboral medio en la dimensión agotamiento emocional, 46,9% estrés laboral alto, 75% estrés alto en la dimensión despersonalización, 21,9% bajo, 53,1% medio en la dimensión de realización personal y 34,4% bajo. **(24)**

Chávez, S. Marín, R. 2015. Cajamarca en su investigación” Factores predisponentes del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca – 2015” donde encontraron factores intervinientes en Síndrome de Burnout tales como: la edad menor de 30 años (2.1%), sexo femenino (3.5%), estado civil solteros (1.4%) y casados(1.4%), el mayor porcentaje de casos de síndrome de burnout están en el área de hospitalización (1.4%), presentándose el total de casos en enfermeras con experiencia laboral menor de 5 años (3.5%), contratadas (1.4%), remuneración mala (2.8%), la relación interpersonales regulares (2.1%). **(25)**

Muñoz Medina, Magda 2017. Cajamarca en su estudio “Síndrome de Burnout y desempeño profesional de enfermeras (os) del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca” encontraron relación entre el Síndrome de Burnout y factores laborales; el Nivel de Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital Regional Docente Cajamarca es medio con un 42.11%; el 47.37% es para agotamiento emocional y despersonalización, 44.74% para realización personal **(26)**.

Cáceres Cacho, *et al.* 2016. Cajamarca en su investigación” relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los colaboradores de la Clínica Santa Ana” Obtuvieron que el 49% de los trabajadores tiene estrés laboral, de los cuales el 10% tiene un nivel bajo de estrés, 12% tiene un nivel alto de estrés. Encontrando relación significativa entre el estrés laboral y factores de desempeño profesional (27).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

Usado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger en Estados Unidos, quien mientras asistía a una clínica y observaba al personal que trabajaba allí, evidenció que el personal con más años en el trabajo mostraba pérdida de energía, desmotivación, ansiedad, depresión, cambios en la manera de tratar a los pacientes y relaciones deterioradas con sus colegas. Freudenberger definió al término Burnout como “un conjunto de síntomas médicos, biológicos y psicosociales no específicos que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía.” (28). En el mismo año el alemán Von Ginzburg definió el síndrome como “un agotamiento psicofísico de los trabajadores en organizaciones de ayuda” (29).

En 1976, las psicólogas sociales Christina Maslach y Susan Jackson se dedicaron a estudiar a profesionales de salud en base a su área emocional y presentó públicamente el término Burnout en el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés), donde

lo define como un proceso de estrés laboral crónico (29). En 1981, que describió al Síndrome Burnout como un síndrome tridimensional conformado por 3 dimensiones como agotamiento emocional, despersonalización y bajo rendimiento personal, que puede hallarse en personas que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes (30).

En el siglo XX se realizó un estudio en donde determinaron al estrés como estímulo y como respuesta. Así el Dr. Seyle en 1956 conocido como “padre del concepto estrés”, introdujo esta definición para referirse a una reacción del organismo a nivel fisiológico y en respuesta a estímulos inespecíficos con propiedades de alterar la homeostasia (equilibrio interno). De esta manera conceptualizó el estrés como un síndrome que provoca una respuesta inespecífica del organismo a un estímulo ambiental (31).

Desde este aspecto el Síndrome de Burnout es considerado como una respuesta al estrés laboral crónico, las personas desarrollan ideas de fracaso profesional, al encontrarse emocionalmente agotados, y presentar actitudes negativas hacia sus compañeros de trabajo (32). El personal de salud se encuentra más expuesto a sufrir este síndrome, especialmente los que trabajan directamente brindando atenciones asistenciales de salud; se incluyen médicos, psicólogos, enfermeros, auxiliares de enfermería que trabajan en este campo (33)

Sinónimo de Síndrome del trabajador quemado, Síndrome de desgaste profesional (SDP), Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT) (30); se refiere a la reacción de un profesional ante las exigencias laborales, las que superan su capacidad de enfrentarlas; es decir, el colaborador siente “presión”; considerado como una amenaza para la homeostasis (34) ; esta patología se incluye entre los principales problemas de salud mental y causa de enfermedades psicológicas derivadas de un escaso control y de la falta de una prevención primaria. (35)

Este Síndrome cuya incidencia ha ido en aumento y a la vez causando problemas sociales. A nivel individual, afecta el área emocional y físico de cada personal de salud. A nivel organizativo, deteriora la salud organizacional; entre ellas está la morbilidad que afecta la calidad de vida de las personas. (36), no solo afecta la calidad de vida del personal de salud que lo padece, sino que en muchas ocasiones, a causa de esta enfermedad que tiene el profesional, se llega a poner en riesgo la salud de los pacientes atendidos. La frecuencia de este síndrome ha ido incrementando por lo que la Organización Mundial de la Salud en al año 2000 establece que el personal de salud adquiere este síndrome a causa del estrés laboral. (37)

2.2.2. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Según Maslach, C. Jackson, S. el Síndrome de Burnout se da tanto a nivel interno mediante sentimientos o emociones como rutina, falta de realización personal, etc.; a nivel externo encontramos entorno laboral, relaciones laborales, compañerismo, etc.. Este síndrome tiene tres dimensiones:

- a. Agotamiento:** Esto incluye síntomas como la pérdida de energía, el agotamiento físico, agotamiento mental y la sensación de estar al límite. A veces suele confundirse con depresión.
- b. Despersonalización:** Referido a la hostilidad con pacientes y colegas, distanciamiento, cinismo, tratando de culparlos por su frustración, colocando etiquetas de menosprecio. Deja de tratar a las personas como humanos, y los trata como objetos.
- c. Realización personal:** Se refiere a la sensación de incapacidad personal y profesional. Esto incluye frustración, pérdida de autoconfianza, insatisfacción con los resultados de su trabajo (36).

2.2.3. Estadios del Síndrome de Burnout

- a. leve:** el personal presenta síntomas físicos, vagos e inespecíficos como (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), y se vuelve poco operativo.
- b. moderada:** aparece insomnio, déficit en la concentración, tendencia y muchas personas tienden a la automedicación.
- c. grave:** las personas entran en ausentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos.
- d. extrema:** aislamiento, pierde su identidad, depresión crónica y riesgo de suicidio. (38)

2.2.4. Niveles del síndrome de burnout

Este escala Maslach está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo su función es medir el desgaste profesional. En niveles como son; bajo medio y alto Este test

pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre, mide 3 dimensiones agotamiento emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 Puntuación máxima 54. Para el caso despersonalización. Está formada por 5 ítems con una Puntuación máxima 30. Y la realización personal. Se compone de 8 ítems y tiene una Puntuación máxima 48 **(39)**

Valores de referencia	Bajo	medio	alto
Agotamiento emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

2.2.5. Síntoma del Síndrome de Burnout

El cuadro clínico puede ser de distinto tipo al afectar en forma global a las vemos que todas las áreas suelen estar alteradas. Por eso encontramos síntomas característicos de tipo: cognitivos, afectivos, conductuales, físicos y relacionales. (40)

2.2.6. Consecuencias del Síndrome de Burnout

2.2.6.1. En el aspecto individual:

- a. Efectos fisiológicos:** pueden darse cambios en el metabolismo, sequedad de garganta y boca, dolor de cabeza y de espalda, trastornos gastrointestinales, dificultades respiratorias, aumento del ritmo cardíaco y presión arterial

- b. Efectos psicológicos:** ansiedad, depresión, tensión, irritabilidad, fatiga, aburrimiento, apatía, dificultad para tomar decisiones, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes, insatisfacción, baja autoestima
- c. Efectos conductuales:** mayor consumo de alcohol y tabaco o drogas, comer en exceso o perder el apetito, trastornos del habla, trastornos del sueño, cambios de rendimiento, comportamiento impulsivo, intento de suicidio.
- d. Efectos sociales:** podemos ver primero, los efectos en la forma en que el individuo lleva a cabo sus diferentes roles sociales; y como segundo punto la satisfacción obtenida a partir de las relaciones interpersonales. Estos dos puntos nos llevan a hablar de eficacia social, cuando una persona lleva adelante sus roles, pero el costo emocional es muy alto o cuando una persona posee interacciones sociales con satisfacción, pero se desempeña inadecuadamente en algún rol, podemos decir que su eficacia social está siendo perturbada (41).

2.2.6.2. En el aspecto organizacional

Cáceres V, Peralta M. 2017; mencionan consecuencias en la efectividad organizacional, tales como: disminución del desempeño laboral, Mayor ausentismo laboral y tardanzas, aumento de accidentes en el trabajo, problemas interpersonales, mayor rotación en el personal, inadecuado clima en la organización, insatisfacción con el sueldo, bonificaciones y reconocimiento en el trabajo, aumento de reclamos, huelgas y protestas (27).

2.2.7. Factores sociodemográficos:

Se deriva de la sociodemografía, factores encargados del estudio de la población humana en su dimensión social, estructura, evolución y sus características generales Edad, Género, Religión, estado civil, Número de hijos, Personas con las que convive, rol desempeñado en su hogar, Tiempo dedicado al ocio (42).

2.2.8. Factores laborales

Son condiciones que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o Social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.; considerado dentro de ellos al tiempo de servicio, tipo de contratación, número de horas de trabajo mensuales, área de trabajo, número de empleos, tiempo de desplazamiento al sitio de trabajo al día, tiempo de ejercicio profesional, número de pacientes atendidos por turno, tiempo dedicado a cada paciente, relaciones interpersonales en el trabajo, satisfacción con salario, Reconocimiento por su trabajo (43)

2.3. Discusión teórica

2.3.1. Teoría de adaptación - callista Roy

El estrés se conoce como un proceso emocional de tipo adaptativo que en determinados momentos es necesario, ya que nos ayuda a poner en marcha mecanismos frente a ciertas situaciones para salir adelante, pero que cuando el estrés se alarga en el tiempo, es un factor de riesgo más para la

salud. Este modelo de enfermería puede contribuir a facilitar el camino hacia la acción de cuidar, sin descuidar a la persona como ser único y singular. Comprende 3 clases de estímulos: Focales, contextuales, residuales. De acuerdo con el Modelo de Adaptación de Roy, propone que el individuo llegue a un máximo nivel de adaptación y evolución, considerando los 4 modos de adaptación: } Las necesidades fisiológicas, la autoimagen, el dominio de un rol o papel, interdependencia. (44)

2.3.2. Teorías del estrés - Hans Selye

Hans definió al estrés como la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores. Él menciona la frase «No es el estrés lo que nos mata, es nuestra reacción al mismo» y describió tres etapas de adaptación al estrés:

- Alarma de reacción: cuando el cuerpo detecta el estresor.
- Fase de adaptación: el cuerpo reacciona ante el estresor.
- Fase de agotamiento: por su duración o intensidad empiezan a agotarse las defensas del cuerpo (45).

2.4. Definición de términos básicos

- **Agotamiento laboral:** es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal (46).

- **Ausentismo laboral:** es otra forma en que la falta de salud de la fuerza laboral afecta a las organizaciones, debido a los grandes gastos que ocasiona y es difícil resolverlo debido a que gran parte de los trabajadores faltan a su trabajo, no por presentar enfermedades, sino para descansar del estrés laboral que van presentando durante sus labores (47).
- **Trastorno de despersonalización:** se caracteriza por una sensación persistente y recurrente de distanciamiento de los procesos mentales y del propio cuerpo y una desconexión del entorno que puede ser continua o aparecer periódicamente, junto a la conservación del sentido de la realidad, de forma que el afectado se percibe a sí mismo como si fuera un espectador externo de su vida, pero al mismo tiempo es consciente de que sus sensaciones son anormales (48).
- **Estrés:** síndrome que provoca una respuesta inespecífica del organismo a un estímulo ambiental, presión o tensión nerviosa (49).
- **Estresor:** (desencadenante de estrés, factor de estrés) describe todas las cargas o exigencias externas que provocan una reacción de estrés (50).
- **Factores demográficos:** características asignadas a la edad, sexo, educación, ingresos, estado civil, trabajo, religión, tasa de natalidad, tasa de mortalidad, tamaño de la familia, y la edad de matrimonio. Esto se hace para cada miembro de la población. (51)
- **Homeostasis:** es la capacidad del organismo para presentar una situación físico química característica y constante dentro de ciertos límites, incluso frente a alteraciones o cambios impuestos por el entorno o el medio ambiente (52).

- **Morbilidad:** es el índice de personas enfermas en un lugar y tiempo determinado. El índice o la tasa de morbilidad es un dato estadístico útil para estudiar los procesos de evolución y control de las enfermedades (53).
- **Síndrome de Burnout (SB):** se define como respuesta al stress laboral crónico que afecta a aquellas personas cuyo trabajo tiene como centro ayudar y apoyar a otros; generando en el profesional síntomas que van desde el agotamiento físico, mental y emocional hasta relaciones conflictivas interpersonales (54).

2.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

H₁: Existe relación significativa entre los factores demográficos - laborales y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca – Perú 2019.

H₀: No existe relación significativa entre los factores demográficos - laborales y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Clínica Limatambo, Cajamarca – Perú 2019.

2.6. Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Indicador (es)	Ítem	Instrumento (s)
Independiente (s) Factores demográficos y laborales	Demografía: características asignadas a la edad, sexo, ingresos, estado civil, tiempo de trabajo, religión, número de hijos. (51)	Edad, Género Religión estado civil Número de hijos. Personas con las que convive. rol desempeñado en su hogar	(20-30) (31-40) (41 a más) Masculino Femenino Católica Evangélica Otra Soltero casado divorciado Separado Unión libre Viudo Otros (0), (1 a 3) (más de 3) (0), (1 a 3) (más de 3) Padre, madre, hijo u otros	Ficha socio-demográfica

		Tiempo dedicado al ocio.	<12 horas 12-24horas > 24horas	
	Laboral: condiciones que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o Social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (43)	tiempo de servicio	5 a 10 años 11 a 20 21 a más	Ficha sociodemográfica
		tipo de contratación,	Termino fijo Término indefinido	
		número de horas de trabajo mensuales	150 a 170 171 a 190 191 a más	
		área de trabajo	Emergencia Hospitalización Consultorios UCI SOP Salud ocupacional UMYS	
		número de empleos,	1 - 2 mayor de 2	
		tiempo de desplazamiento al sitio de trabajo al día	<30 minutos 30 a 60 minutos 1 a 2 horas	Ficha

			> 2 horas	sociodemográfica
		tiempo de ejercicio profesional	5 años 5 a 10 años 10 a 20 años >20años	
		número de pacientes atendidos por turno	<10 10 a 20 >20	
		tiempo dedicado a cada paciente	<20min 20 a 40 min >40min	
		relaciones interpersonales en el trabajo	Mala, Regular Buena, Muy buena	
		satisfacción con salario,	Mala, Regular, Buena, Muy buena	
		Reconocimiento por su trabajo.	malo, regular, bueno, muy bueno	

Dependiente (s) Síndrome de Burnout	Síndrome psicológico que se debe a un estresor que aparecería en el contexto laboral y que se le describe como un constructo trifactorial. Dichos factores son el “Agotamiento Emocional”, “Despersonalización” y una sensación de ineffectividad o falta de “Realización Personal”.	Agotamiento	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,20	Escala Maslach.
		Despersonalización	5, 10, 11, 15,22	
		Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19,21	

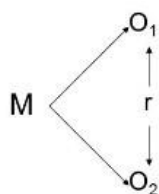
CAPITULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo pues no se manipulará ninguna variable.

Correlacional, se estudiará la relación de dos variables. Síndrome de Burnout y factores demográficos – laborales del personal de enfermería de la clínica Limatambo.



Dónde:

M = Personal de enfermería de la clínica Limatambo.

r = Relación que existe entre el Síndrome de Burnout y factores demográficos – laborales

O1: Síndrome de Burnout.

O2: Factores demográficos – laborales

3.2. Área de estudio

La clínica Limatambo está ubicada en el Jr. Puno 265 barrio Chontapaccha distrito, provincia y departamento de Cajamarca. Está Categorizado como una clínica II/II, que brinda atención en salud en los diferentes servicios como: consultorios externos, triaje, emergencia, hospitalización, sala de operaciones, central de esterilización, imagenología, entre otros. Cuenta con una amplia

infraestructura de 9 pisos y personal de salud de las diferentes carreras y especialidades.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

3.4. Población: Está constituida por 52 licenciadas de enfermería que laboran en la clínica Limatambo en los diferentes servicios.

3.5. Muestra: se trabajará con el total de la población

3.6. Unidad de análisis: cada uno del personal de enfermería que labora en la clínica Limatambo

3.7. Criterio de inclusión y exclusión

3.8. Inclusión: todo el personal de enfermería de la clínica Limatambo que acepte participar de la investigación

3.9. Exclusión: personal de enfermería que trabaja de reten, que no acepte participar en la investigación. y que se encuentra de vacaciones

3.10. Técnicas de investigación

Es fundamental para esta investigación considerar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la clínica Limatambo; es por ello que se necesita el uso de una escala especializada para diagnosticar síndrome de Burnout, con el fin de determinar si están estresados y además evaluar qué factores influyen en su estrés laboral; es necesario de igual manera usar una ficha socio-demográfica en la cual se registrarán variables como edad, sexo, estado civil y profesión, con el fin de conocer la percepción del personal de enfermería acerca de los factores demográficos y laborales que pueden influir en el desarrollo de Síndrome Burnout.

3.11. Instrumentos

En la etapa de recolección de datos de la variable Síndrome de Burnout se usará la escala de Maslach Burnout Inventor-Human Services Survey, usando la versión para profesionales asistenciales o de servicio sanitarios, desarrollado por Maslach y Jackson en 1986 (36), y adaptada al español por Gil-Montes y Peiró, 1999. (Anexo I). Este instrumento consta de 22 ítems, con respuesta tipo Likert en una escala de 0 a 6, que va desde “nunca” a “todos los días”.

Para recolectar datos de los factores demográficos – laborales se utilizará un ficha socio-demográfica en la cual se evaluarán factores como edad, sexo, estado civil y profesión, así como características ocupacionales como tipo de contrato, nivel educativo, tiempo de servicio, trabajo en más de una empresa, relaciones con el equipo de trabajo, etc.

3.12. Técnicas de análisis de datos (estadísticas)

Para el procesamiento de datos se hizo a través del programa software estadístico SPSS versión 25.0, y para la presentación resultados, se elaboraron tablas estadísticas, en los que se presentan las frecuencias absolutas o numéricas y porcentuales, con el fin de evaluar las variables de estudio y sus dimensiones: agotamiento, despersonalización, realización personal en el caso de Síndrome Burnout, y en cuanto a factores demográficos y laborales, como: edad, estado civil, tenencia de hijos, tipo

de contrato, nivel educativo, tiempo de servicio, trabajo en más de una empresa, relaciones con el equipo de trabajo, etc.

3.13. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Todos los datos obtenidos de la empresa para esta investigación fueron tratados con absoluta confidencialidad y utilizados expresamente para este trabajo. Para la aplicación de encuestas se respetó todas las reglas y procedimientos de acceso y permisos correspondientes para la aplicación del instrumento de investigación.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

**TABLA 1. FACTORES DEMOGRÁFICOS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA
-CLINICA LIMATAMBO – CAJAMARCA – 2019**

Factores demográficos		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	36	69
	Masculino	16	31
Religión	Católica	44	85
	Evangélica	8	15
Estado civil	Soltero	19	37
	Casado	23	44
	Separado	3	6
	Unión libre	7	13
N° de hijos	Sin hijos	15	29
	1 a 3 hijos	37	71
N° personas con las que convive	Con nadie	2	4
	1 a 3 personas	33	63
	> 3 personas	17	33
Rol que desempeña en su hogar	Padre	7	13
	Madre	11	22
	Hijo	21	40
	Otro	13	25
Tiempo dedicado al ocio	< 12 horas	31	60
	12 a 24 horas	9	17
	> 24 horas	12	23
Total		52	100

Fuente: Ficha sociodemográfica

La tabla 1. Muestra que el personal de enfermería en un 69% son de género femenino 85% de los profesionales profesan religión católica; 44% son casados y 37% son solteros; 71% tiene de 1 a 3 hijos; y sin hijos un 29%, 63% conviven con personas de uno a tres miembros; en su hogar; 40% cumplen el rol de hijos en su hogar. 60% del personal dedica su tiempo al ocio menos 12 horas semanales.

TABLA 2. FACTORES LABORALES EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA – CLINICA LIMATAMBO – 2019

Factores laborales	frecuencia porcentajes		
	N	%	
Tiempo de servicio	5 a 10 años	45	87
	11 a 20 años	7	13
	Total	52	100
Tipo de contratación	Término fijo	41	79
	Término indefinido	11	21
	Total	52	100
N° de horas trabajadas al mes	Hasta 160 horas	21	40
	160 – 280	31	60
	Total	52	100
Área de trabajo	Consultorio	4	2
	Emergencia	9	17
	Hospitalización	9	17
	Salud ocupacional	2	4
	Sala de operaciones	3	6
	UCI	10	19
	UMYS	15	29
Total	52	100	
N° de empleos	1 empleo	34	65
	2 empleos	18	35
	Total	52	100
Tiempo desplazamiento al trabajo	< 30 minutos	20	38
	30 a 60 minutos	13	25
	1 a 2 horas	11	21
	> 2 horas	8	15
	Total	52	100
Tiempo de ejercicio profesional	< 5 años	16	31
	5 a 10 años	30	58
	10 a 20 años	6	12
	Total	52	100
N° pacientes atendidos	< 10	28	54
	10 – 20	13	25
	> 20	11	21
	Total	52	100
Tiempo dedicado a cada paciente	< 20 minutos	29	56
	20 - 40 minutos	11	21
	> 40 minutos	12	23
	Total	52	100
Malas	3	6	

Relaciones interpersonales	Regulares	12	23
	Buenas	34	65
	Muy buenas	3	6
	Total	52	100
Satisfacción por remuneración	Mala	1	2
	Regular	21	40
	Buena	30	58
	Total	52	100
Reconocimiento por su trabajo	Malo	2	4
	Regular	23	44
	Bueno	27	52
	Total	52	100

Fuente: Ficha sociodemográfica

Tabla 2. Muestra que el 87% del personal de salud trabaja de 5 a 10 años, el 79% muestran contratación fija; el 40% trabajan un promedio de 160 horas mensuales; el 60% trabajan de 160 a 280 horas mensuales, 29% trabaja en unidades médicas 19% en la unidad de cuidados intensivos y 17% en servicio de emergencia; el 65% solo trabajan únicamente en la clínica; el 35 % en la clínica y en otra institución prestadora de salud, en cuanto al tiempo de desplazamiento al trabajo, 38% es menor a 30 minutos y 25% entre 30 y 60 minutos; en relación al tiempo de servicio, el 58% es de 5 a 10 años; 54% atienden menos de 10 pacientes; el tiempo dedicado a cada pacientes el 56% es menos de 20 minutos. En cuanto a relaciones personales 71% mantienen buenas y muy buenas relaciones personales y 23% regulares; 58% recibe una remuneración buena; 52% recibe un reconocimiento bueno por su trabajo.

TABLA 3. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA -CLINICA LIMATAMBO – 2019

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	15.4
Medio	44	84.6
Total	52	100.0

Fuente: Escala Maslach.

La tabla 3. Muestra, el 84.6% del personal de enfermería presenta un nivel medio y 15.4% un nivel bajo.

TABLA 4. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN EDAD, CLINICA LIMATAMBO - CAJAMARCA – 2019

Edad		NIVEL – BURNOUT		Total
		Bajo	Medio	
25 – 30	N	0	14	14
	%	0.0%	26.9%	26.9%
31 – 35	N	7	14	21
	%	13.5%	26.9%	40.4%
36 – 41	N	1	16	17
	%	1.9%	30.8%	32.7%
Total	N	8	44	52
	%	15.4%	84.6%	100.0%

Fuente: Escala Maslach

$$\chi^2 = 8.92$$

$$p = 0.01$$

La tabla 4. Muestra que 84.6% del personal de enfermería, presenta un nivel medio de Síndrome de Burnout cuyas edades están comprendidas entre 25 y 41 años Por lo que se establece que existe una relación entre ambas variables ($p < 0.05$)

TABLA 5. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN GÉNERO, CLINICA LIMATAMBO - CAJAMARCA – 2019

GENERO		NIVEL _ BURNOUT		Total
		Bajo	Medio	
Femenino	N	6	30	36
	%	11.5%	57.7%	69.2%
Masculino	N	2	14	16
	%	3.9%	26.9%	30.8%
Total	N	8	44	52
	%	15.4%	84.6%	100.0%

Fuente: Escala Maslach

$$\chi^2 = 0.97$$

$$p = 0.001$$

Tabla 5, Muestra que el 57.7% son del sexo femenino y el 26.9% del sexo masculino presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout; según resultado podemos ver que el valor $p < 0.05$, por lo que podemos concluir que existe asociación significativa entre el género y el Síndrome de Burnout.

TABLA 6. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN ESTADO CIVIL, CLINICA LIMATAMBO - CAJAMARCA – 2019

Estado civil		NIVEL _ BURNOUT		Total
		Bajo	Medio	
soltero	N	4	15	19
	%	7.9%	29.4%	37.3%
casado	N	3	20	23
	%	5.7%	37.4%	43.1%
Separado	N	1	2	3
	%	2.0%	3.9%	5.9%
Unión libre	N	0	7	7
	%	0.0%	16.3%	13.7%
Total	N	8	44	52
	%	15.4%	84.6%	100.0%

Fuente: Escala Maslach

$$\chi^2 = 2.49$$

$$p = 0.477$$

Tabla 6. Muestra, 37.4% del personal es casado y 29.4% son solteros, ambos presentan Síndrome de Burnout en un nivel medio; según dato el valor de $p > 0.05$, es decir que estadísticamente no tiene relación entre estado civil y el Síndrome de Burnout.

Tabla 7. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN NUMERO DE HIJOS, CLINICA LIMATAMBO - CAJAMARCA – 2019

Número de hijos		NIVEL _ BURNOUT		
		Bajo	Medio	Total
No tienen hijos	N	3	12	15
	%	5.8%	23.0%	28.8%
1 a 3 hijos	N	5	32	37
	%	9.6%	61.6%	71.2%
Total	N	8	44	52
	%	15.4%	84.6%	100.0%

Fuente: Escala Maslach

$$\chi^2 = 0.03$$

$$p = 0.87$$

Tabla 7. Muestra, 61.6% del personal tiene de 1 a 3 hijos y 23.0% que no tienen hijos, presentan Síndrome de Burnout en un nivel medio por lo que podemos indicar que de acuerdo al reporte de la prueba Chi cuadrado, el valor $p > 0.05$, lo que se concluye que no existe significación estadísticamente entre número de hijos y el Síndrome Burnout.

TABLA 8. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN TIPO DE CONTRATACION, CLINICA LIMATAMBO – CAJAMARCA – 2019

Tipo de contratación		NIVEL _ BURNOUT		Total
		Bajo	Medio	
Termino fijo	N	6	35	41
	%	11.5%	67.3%	78.8%
Término indefinido	N	2	9	11
	%	3.9%	17.3%	21.2%
Total	N	8	44	52
	%	15.4%	84.6%	100.0%

Fuente: Escala Maslach

$$\chi^2 = 0.03$$

$$p = 0.03$$

Tabla 8. Muestra 67.3% tienen un contrato fijo 17.3% tienen un contrato indefinido presenta un nivel medio de Síndrome de Burnout, según la prueba de hipótesis Chi cuadrado, indica que existe significación estadística entre tipo de contratación y el Síndrome de Burnout. ($p < 0.05$)

TABLA 9. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO, CLINICA LIMATAMBO – CAJAMARCA- 2019

Tiempo de servicio		NIVEL – BURNOUT		Total
		Bajo	Medio	
5 a 10	N	5	40	45
	%	9.6 %	76.4%	86.0%
11 a 20	N	3	4	7
	%	6.0%	8.0%	14.0%
Total	N	8	44	52
	%	15.4%	84.6%	100.0%

Fuente: Escala Maslach

$$\chi^2 = 2.35$$

$$p = 0.13$$

Tabla 9. Muestra, 76.4% es de 5 a 10 años de servicio, 8.0% es de 11 a 20 años de servicio, presentan Síndrome de Burnout en un nivel medio, en donde el valor $p > 0.05$, lo que se concluye que no existe relación entre tiempo de servicio y el Síndrome de Burnout.

TABLA 10. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN NUMERO DE EMPLEOS, CLINICA LIMATAMBO – CAJAMARCA – 2019

Número de empleos		NIVEL_ BURNOUT		Total
		Bajo	Medio	
1 empleo	N	4	30	34
	%	7.7%	57.7%	65.4%
2 empleos	N	4	14	18
	%	7.7%	26.9%	34.6%
Total	N	8	44	52
	%	15,4%	84.6%	100.0%

Fuente: Escala Maslach

$$\chi^2 = 0.35$$

$$p = 0.55$$

Tabla 10. Muestra, 57.7% poseen un solo empleo, 26.9% poseen 2 empleos, presentan Síndrome de Burnout en un nivel medio, podemos indicar que no existe relación entre número de empleos y el Síndrome de Burnout $p > 0.05$

TABLA 11. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN RELACIONES INTERPERSONALES, CLINICA LIMATAMBO - CAJAMARCA – 2019

Relaciones interpersonales		NIVEL_ BURNOUT		Total
		Bajo	Medio	
Malas	N	6	28	34
	%	11.5%	53.9%	65.4%
Regulares	N	2	10	12
	%	3.8%	19.2%	23.0%
Buenas	N	0	3	3
	%	0.0%	5.8%	5.8%
Muy buenas	N	0	3	3
	%	0.0%	5.8%	5.8%
Total	N	8	44	52
	%	15.4	84.6	100.0%

Fuente: Escala Maslach

$$\chi^2 = 1.24$$

$$p = 0.74$$

Tabla 11. Muestra, 53.9% del personal de enfermería que mantienen malas relaciones interpersonales, el nivel de Burnout es medio; 19.2% con regulares relaciones interpersonales es medio. Se puede apreciar que no existe asociación estadística entre relaciones interpersonales y el Síndrome de Burnout. $p > 0.05$

TABLA 12. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA, SEGÚN REMUNERACION. CLINICA LIMATAMBO - CAJAMARCA – 2019

Remuneración		NIVEL_ BURNOUT		Total
		Bajo	Medio	
mala	N	5	25	30
	%	9.6%	48.1%	57.7%
Regular	N	3	18	21
	%	5.8%	34.6%	40.4%
Buena	N	0	1	1
	%	0.0%	1.9%	1.9%
Total	N	8	44	52
	%	15.4%	84.6%	100.0%

Fuente: Escala Maslach

$$X^2 = 0.24 \quad p = 0.89$$

Tabla 12. Muestra que el 48.1% de personal de enfermería manifiestan tener remuneración mala; 34.6% tienen una remuneración regular, ambas presentan nivel medio de Síndrome de Burnout; lo que podemos indicar que la prueba de hipótesis Chi cuadrado, arroja un valor $p > 0.05$, por lo que se concluye que no existe asociación estadística entre remuneraciones y el Síndrome Burnout

TABLA 13. NIVEL DE SINDROME BURNOUT DEL PERSONAL DE ENFERMERIA SEGÚN RECONOCIMIENTO POR SU TRABAJO. CLINICA LIMATAMBO – CAJAMARCA - 2019

Reconocimiento por su trabajo		PUNTAJE_ BURNOUT		Total
		Bajo	Medio	
Malo	N	4	23	27
	%	7.7%	44.2%	51.9%
Regular	N	3	20	23
	%	5.8%	38.4%	44.2%
Bueno	N	1	1	2
	%	1.9%	1.9%	3.8%
Total	N	8	44	52
	%	15.4%	84.6%	100.0%

Fuente: Escala Maslach

$$X^2 = 1.94 \quad p = 0.38$$

Tabla 13, Muestra que 44.2% y 38.4% del personal de enfermería tienen un nivel de Síndrome de Burnout medio, cuando reconocen que su trabajo es malo y regular respectivamente; por lo que podemos observar que el valor $p > 0.05$, lo que significa que no existe asociación entre reconocimiento y Síndrome de Burnout en los trabajadores enfermería en la clínica Limatambo

TABLA 14. NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN AREAS

Áreas	NIVEL		Total	%
	Bajo	Medio		
Consultorios externos	1	3	4	7.7
Emergencia	0	9	9	17.3
Hospitalización	1	8	9	17.3
Salud ocupacional	0	2	2	3.8
SOP	0	3	3	5.8
UCI	4	6	10	19.2
UMYS	2	13	15	28.8
Total	8	44	52	100.0

Fuente: Escala Maslach

$$X^2 = 7.66$$

$$p = 0.04$$

Tabla 14. Muestra 28.8%, 19.2%, 17.3% del personal de enfermería, presenta un nivel medio de Síndrome de Burnout al desempeñarse en las áreas de unidades médicas de Yanacocha (UMYS), unidad de cuidados intensivos (UCI), emergencia y hospitalización respectivamente.

4.2. Discusión

Dentro de las características sociodemográficas y laborales que presentan los profesionales de enfermería, en su mayoría son del género femenino, que tienen de 1 a 3 hijos, la mayoría de ellos profesan la religión católica; de igual forma el mayor porcentaje no dedica su tiempo al ocio, el 44% son casados y el 37% son solteros; este estudio concuerda en parte con Yslado, R. quien concluyó que, entre los factores sociodemográficos, el género femenino es el más expuesto a Síndrome de Burnout. También no realizar actividades recreativas, de ocio o descanso en horas y días libres fuera del hospital. (23) También tiene similitud con. Castillo, Ahumada, quien concluyó que la edad, estado civil, la tenencia de hijos, la dependencia en la cual se labora, así como el tipo de contratación, se ven asociados al Síndrome Burnout. (15) Estos datos nos indican que mientras más edad tenga el profesional más propenso está al Síndrome el cual puede deberse a su capacidad física e intelectual.

La mayoría del personal de enfermería de la Clínica Limatambo tiene un tiempo de servicio entre 5 a 10 años, además su contrato es de término fijo; y que un 60% del personal trabaja entre 160 a 180 horas mensuales; situación laboral que no se ajusta a las horas promedio mensuales establecidas de acuerdo a ley, lo cual se infiere que esta situación va a dar lugar a la aparición del Síndrome de Burnout en la mayoría de trabajadores, el desempeño laboral lo realizan en emergencia hospitalización, unidad de cuidados intensivos, unidades médicas de Yanacocha; que el mayor porcentaje del personal tienen 2 trabajos, A mayor edad existe un nivel

medio de Síndrome de Burnout. Que los trabajadores de enfermería del sexo femenino en su mayoría presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout. Que la mayoría del personal de enfermería de estado de civil casado presenta un nivel medio de Burnout seguido del estado civil soltero. Estos datos nos indican que el personal de enfermería está expuesto a muchos factores estresores en su área de trabajo que influye directamente en su salud emocional y física, lo cual representa un llamado de atención acerca del estado de la salud emocional y laboral del personal de enfermería de la clínica Limatambo – Cajamarca. De igual forma este estudio coincide en parte con los de Sánchez, P. el mismo que encontró puntuaciones bajas en las tres dimensiones del síndrome (fatiga emocional, despersonalización y realización personal), y un 45.6% con tendencia a padecerla. Según el perfil del contrato del trabajador sufren Síndrome de Burnout: las enfermeras, de 35 a 44 años de edad, con un contrato fijo, experiencia laboral de más de 16 años y una antigüedad de 1 a 5 años en el lugar de trabajo (10). En función a la edad, estado civil y la tenencia de hijos los resultados nos muestran que estos profesionales son los más propensos a desarrollar Síndrome de Burnout en un nivel medio. Estos datos nos indican que mientras más edad tenga el profesional más propenso esta al Síndrome el cual puede deberse a su capacidad física e intelectual.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El personal de enfermería en un 69% son de género femenino; 85% de los profesan religión católica; 44% son casados; 71% tienen de 1 a 3 hijos; 63% de ellos conviven con personas de uno a tres miembros; 40% cumplen el rol de hijos en su hogar; 60% dedica su tiempo de ocio menos 12 horas semanales

El 87% del personal de salud trabaja de 5 a 10 años, 79% tienen contratación fija; 60% de 160 a 280 horas mensuales, 29% trabajan en unidades médicas, 19% en la unidad de cuidados intensivos y 17% en servicio de emergencia y hospitalización; 35% tienen otro lugar de trabajo; 36% utiliza entre 1 a más de dos horas para desplazarse al trabajo; 58% tiene un tiempo de servicio entre 5 a 10 años; 46% atienden más de 20 pacientes al día; 44% dedican su tiempo a la atención de cada paciente más de 40 minutos; 29% mantienen relaciones interpersonales regulares y malas; 40% de personal están regularmente satisfechos en su trabajo; 44% percibe que el reconocimiento por su trabajo es regular y 4% es malo.

El 84.6% del personal de enfermería presenta un nivel medio de Síndrome de Burnout y 15.4% un nivel bajo.

Existe relación entre la edad, género, tipo de contratación del personal de enfermería con el Síndrome de Burnout en un nivel medio.

5.2. RECOMENDACIONES

- Debido a los resultados obtenidos de este estudio se debe implementar técnicas de estrategia de recolección de datos. Se sugiere al Departamento de Enfermería de la Clínica Limatambo - Cajamarca que para futuros estudios que se brinde un tiempo fuera del ambiente de trabajo para el llenado de encuestas, en donde los participantes tengan un tiempo establecido para completar dichas encuestas, sin sentirse presionados.
- Al departamento de Enfermería de la Clínica Limatambo – Cajamarca, Que existe personal de enfermería en riesgo; ya que este síndrome se presenta en forma silenciosa y que va ascendiendo cada día más, por lo que se hace necesario implementar actividades estratégicas de prevención sobre este síndrome, de tal manera que haya grupos líderes que tengan el conocimiento necesario para estos casos.
- A las autoridades de la clínica Limatambo – Cajamarca para que tomen acciones los resultados de nuestra investigación para que se realicen las medidas preventivas y correctivas con ello lograr el descenso del desarrollo del Síndrome de Burnout ya que en esta institución este síndrome se presenta de un nivel bajo a un nivel medio.
- A la carrera profesional de enfermería de Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo para continuar con investigaciones sobre esta problemática de salud y ampliarlo en toda la institución.

LISTA DE REFERENCIAS

- 1 Lachiner Saborío Morales LFHM. Síndrome de Burnout. [Online].; 2015 [cited 2019 noviembre 3. Available from: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014.
- 2 SALVADOR AHV. Síndrome de Burnout de identificación de los Factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco. [Online].; 2010 [cited 2019 noviembre 3. Available from: http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/240/valenzuela_ah.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 3 Martínez Pérez A. EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. [Online].; 2010 [cited 2019 noviembre 3. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>.
- 4 Rodríguez Ramírez JA, Guevara Araiza , Viramontes Anaya. Síndrome de burnout en docentes. [Online].; 2017 [cited 2019 abril 05. Available from: https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html#redalyc_521653267015_ref17.
- 5 Saborío Morales , Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. [Online].; 2015 [cited 2019 abril 05. Available from: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014.
- 6 Guerrero Menor , Vásquez Cacho DM. Síndrome de Burnout y condiciones laborales, en personal profesional y no profesional de salud del Hospital José Soto Cadenillas de Chota. marzo- julio. [Online]. Cajamarca; 2013 [cited 2019 abril 05. Available from: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/199/T%20616%20G934%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 7 Walter Lizandro Arias Gallegos IAMdCT. Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. [Online].; 2016 [cited 2019 noviembre 24. Available from: <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2016.v42n4/559-575/es>.
- 8 Armand Grau DFRSSFMMPyFB. El Síndrome Burnout en médicos hispanoamericanos. [Online]. Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2009 [cited 2019 abril 05. Available from: <https://www.intramed.net/contenidover.asp?contenidoid=52702>.
- 9 Blanca Gutiérrez J, Arias Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. [Online]. España; 2018 [cited 2019 mayo 15. Available from: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030&lng=es&nrm=iso#aff2.
- 1 Sánchez Alonso P, Sierra Ortega VM. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en 0 UVI. [Online].; 2014 [cited 2019 abril 15. Available from: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/eglobal.13.1.176811/157191>.
- 1 Gutiérrez Aceves GA, Celis López MÁ, Moreno Jiménez S, Farias Serratos F, Suárez Campo 1 JdJ. Síndrome de burnout. [Online].; 2006 [cited 2019 abril 15. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>.
- 1 Aldrete Rodríguez MG, Navarro Meza , González Baltazar R, Contreras Estrada , Pérez Aldrete 2 J. Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. [Online]. Guadalajara - México.; 2015 [cited 2019 abril 15. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art07.pdf>.
- 1 García , Pertúz L. Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería que laboran en la 3 unidad de cuidados intensivos del Hospital “Dr. Domingo Luciani”. [Online]. Caracas; 2005 . [cited 2019 abril 15. Available from: https://handbook.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/SALUD_10/Enfermeria_Obtetrix/5.pdf.
- 1 Ávila Toscano JH, Gómez Hernández LT, Montiel Salgado MM. Características demográficas y 4 laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. [Online].; 2010 [cited

- . 2019 octubre 14. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/801/80115648004.pdf>.
- 1 Castillo Avila Y, Ahumada Gomez A, Torres Llanos , Cárdenas Tapias , Licona Castro. Estrés 5 laboral en enfermería y factores asociados. [Online]. Cartagena: Uninorte; 2014 [cited 2019 mayo 15. Available from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850005>.
- 1 Eliana Guic S ABCB. Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. [Online].; 6 2002 [cited 2019 octubre 10. Available from: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872002001000004.
- 1 Beltrán CA. Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los 7 médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. [Online].; 2006 [cited 2019 octubre 10. Available from: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292006000200002.
- 1 De La Cruz De Paz E. Estrés laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería 8 de atención hospitalaria. [Online]. España; 2014 [cited 2019 abril 15. Available from: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5629/TFG-H123.pdf;jsessionid=4C0272C5D8E26FCE9CD4FB1AEF43E86C?sequence=1>.
- 1 Menor Segura MdR, Díaz Sotelo RM, Fernández Henríquez LO. Factores estresores y síndrome 9 de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2. [Online].; 2015 [cited 2019 abril 25. Available from: <http://eepit.edu.pe/revista/index.php/Salud/article/view/35/31>.
- 2 Borda Mamani AC. Nivel del síndrome de Burnout en las enfermeras de centro quirúrgico de 0 una clínica en Lima Metropolitana. [Online]. Lima; 2017 [cited 2019 abril 25. Available from: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10899/Borda_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 2 Garavito Mozo Y. Nivel de síndrome de Burnout de las enfermeras en Centro Quirúrgico del 1 Hospital María Auxiliadora. [Online]. Lima; 2014 [cited 2019 mayo 25. Available from: <https://docplayer.es/73750836-Universidad-nacional-mayor-de-san-marcos-nivel-de-estres-laboral-de-las-enfermeras-en-centro-quirurgico-del-hospital-maria-auxiliadora-lima-2014.html>.
- 2 Calsina Díaz YR. Nivel de síndrome de Burnout de las enfermeras de Centro Quirúrgico Del 2 Hospital III Salcedo, Puno. [Online]. Tacna; 2012 [cited 2019 abril 25. Available from: <http://www.tesis.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/486/TG0345.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 2 Yslado M , Atoche B R, Rodriguez A , Sánchez B. Síndrome de Burnout y factores 3 sociodemográficos- organizativos en profesionales de salud. hospitales del callejón de . Conchucos, Ancash, Perú. [Online]. Huaraz, Perú; 2012 [cited 2019 abril 25. Available from: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3927/3151>.
- 2 Lozano Becerra EM. Nivel de síndrome de Burnout de los Profesionales de Enfermería en El 4 Hospital Tito Villar Cabeza. [Online]. Cajamarca; 2014 [cited 2019 mayo 02. Available from: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/274/T%20158.72%20L925%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 2 Chávez Marlo SM, Marín Araujo RdC. Factores predisponentes del Síndrome de Burnout en el 5 personal de enfermería del Hospital Regional de Cajamarca – 2015. [Online]. Cajamarca; 2015 . [cited 2019 mayo 02. Available from: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/232/FACTORES%20PREDISPONENTES%20DEL%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20EL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMERIA%20DEL%20HOSPITAL%20REGIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 2 Muñoz Medina. Síndrome de Burnout y desempeño profesional de enfermeras (os) del 6 Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de . Cajamarca - 2017. [Online]. Cajamarca; 2017 [cited 2019 mayo 02. Available from: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3445/BC-TES-TMP-2238.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- 2 Cáceres Cacho VP, Peralta Otero ME. Relación del síndrome de Burnout con el desempeño 7 laboral en los colaboradores de la Clínica Santa Ana. [Online]. Cajamarca; 2016 [cited 2019 mayo 02. Available from: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9884/C%c3%a1ceres%20Cacho%20Ver%c>
-

- [3%b3nica%20Patricia%20%20Peralta%20Otero%20%20Milagros%20Esther%20%20%28Tesis%20Parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](#)
- 2 Cabello Velez N, Santiago Hernández G. Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. [Online].; 2016 [cited 2019 mayo 25. Available from:
. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>.
- 2 Muñoz Osorio YA, Osorio Moreno DM, Robles Díaz EP, Romero Ferreira YE. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué 2014. [Online]. Ibagué; 2014 [cited 2019 mayo 25. Available from:
. <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/1161/1/RIUT-CEA-spa-2014-%20S%C3%ADndrome%20De%20Burnout%20En%20El%20Personal%20De%20Enfermer%C3%ADa%20De%20Un%20Hospital%20De%20Referencia%20Ibagu%C3%A9%202014.pdf>.
- 3 Carlin , Garcés de los Fayos Ruiz EJ. El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. [Online].; 2010 [cited 2019 junio 10. Available from:
. <http://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>.
- 3 Calderon Castro LD, Carhuas Yangari JY. Programa educativo sobre inteligencia emocional y su efecto en el estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia de MINSA Y ESSALUD. [Online]. Ayacucho; 2014 [cited 2019 junio 10. Available from:
. http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/3052/TESIS%20EN625_Cal.pdf?sequence=1.
- 3 Cialzeta. PMJR. : “El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes”. [Online].; 2013 [cited 2019 06 21. Available from:
. http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf.
- 3 Camacho LJM. Sobre el síndrome del burnout o de estar quemado. [Online].; 2003 [cited 2019 06 21. Available from: <https://www.fundacionforo.com/uploads/pdfs/archivo16.pdf>.
- .
- 3 Cotrina Quintana LdC, Monteza Carrasco LA. Estrategias de afrontamiento del Síndrome de Burnout por los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque. [Online].; 2016 [cited 2019 junio 10. Available from:
. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3942/Cotrina%20-%20Monteza.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.
- 3 OMS. OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. [Online].; 2019 [cited 2019 06 20. Available from: <http://www.medicospacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
- 3 Maslach , Jackson. Manual de Inventario de Maslach Burnout. [Online]. California, USA: Palo Alto; 1986 [cited 2019 junio 10. Available from:
. <https://www.scribd.com/document/322037991/Manual-Del-Mbi-Inventario-de-Burnout-Maslach>.
- 3 Guillermo Axayacalt Gutiérrez Aceves MÁCLSM. Síndrome de burnout. [Online].; 2006 [cited 2019 06 21. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>.
- .
- 3 Guitart MAA. EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS. [Online].; 2007 [cited 2019 06 20. Available from: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>.
- 3 Inventory MB. CUESTIONARIO - BURNOUT. [Online].; 1976 [cited 2019 noviembre 24. Available from:
. https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario_burnout.pdf.
- 4 Camacho LJM. Sobre el síndrome del burnout o de estar quemado”. [Online].; 2003 [cited 2019 06 22. Available from: <https://www.fundacionforo.com/uploads/pdfs/archivo16.pdf>.
- .
- 4 CHAVEZ MIC. Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016. [Online].; 2016 [cited 2019 julio 10. Available from:
. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7085/Chipana_chm.pdf?sequence=1
-

[&isAllowed=y.](#)

- 4 Argüello O. DESARROLLO ECONOMICO, POLITICAS SOCIALES Y POBLACION. 2 [Online].; 1980 [cited 2019 julio 25. Available from: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12935/NotaPobla53_es.pdf?sequence=1.
- 4 Bilbao JP. Factores psicosociales: metodología de evaluación. [Online].; 1999 [cited 2019 agosto 3 02. Available from: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf.
- 4 Roy C. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. [Online].; 2010 [cited 2019 4 noviembre 24. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010.
- 4 AMBIENTAL P. 8.2. Modelos explicativos del estrés ambiental. [Online].; 2019 [cited 2019 5 noviembre 07. Available from: http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2.
- .
- 4 Clinic M. Desgaste laboral: cómo detectarlo y tomar medidas. [Online].; 2019 [cited 2019 julio 6 20. Available from: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>.
- 4 Villaseñor B. Ausentismo laboral, costos y consecuencias. [Online].; 2014 [cited 2019 julio 15. 7 Available from: <https://www.uhmasalud.com/blog/ausentismo-laboral-costos-y-causas-de-las-ausencias-al-trabajo>.
- 4 López VF. Trastorno de despersonalización. [Online].; 2018 [cited 2019 julio 25. Available 8 from: <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trastornos-mentales/que-es-el-trastorno-de-despersonalizacion>.
- 4 Sapolsky R. El estrés y su salud. [Online].; 2010 [cited 2019 julio 25. Available from: 9 <https://www.hormone.org/pacientes-y-cuidadores/el-estres-y-su-salud>.
- .
- 5 Marcos L. Estrés: Estresores (desencadenantes y factores de estrés). [Online].; 2016 [cited 2019 0 julio 20. Available from: [https://www.onmeda.es/estres_ansiedad/estres-estresores-\(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres\)-16447-2.html](https://www.onmeda.es/estres_ansiedad/estres-estresores-(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres)-16447-2.html).
- 5 Dictionary TL. ¿Qué es FACTORES DEMOGRÁFICOS? [Online].; 2019 [cited 2019 julio 30. 1 Available from: <https://espanol.thelawdictionary.org/factores-demograficos/>.
- .
- 5 Salud Cy. Significado de Homeostasis. [Online].; 2013 [cited 2019 julio 30. Available from: 2 <https://www.significados.com/homeostasis/>.
- .
- 5 Salud Cy. Significado de Morbilidad. [Online].; 2013 [cited 2019 julio 30. Available from: 3 <https://www.significados.com/morbilidad/>.
- .
- 5 Maria Noelia Vanessa Thomaé EAAMSS. ETIOLOGIA Y PREVENCION DEL SINDROME 4 DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD. [Online].; 2006 [cited 2019 julio . 30. Available from: <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-1.pdf>.

LISTA DE ABREVIATURAS

SB: Síndrome de Burnout

OMS: Organización Mundial de la Salud

OIT: Organización Internacional del Trabajo

UE: Unión Europea

HRDC: Hospital Regional Docente de Cajamarca

APA: American Psychological Association – Asociación Americana de Psicología

SDP: Síndrome de desgaste profesional

SQT: Síndrome de quemarse en el trabajo

ANEXOS:

Anexo 1. Escala Maslach

El presente instrumento tiene como fin, comprender el grado de Síndrome Burnout en el personal de enfermería. En donde se le pide que conteste de manera honesta marcando con una (x) en el recuadro correspondiente. Este cuestionario se desarrollará de manera anónima.

Valores:

0: Nunca

1: Pocas veces al año o menos

2: Una vez al mes o menos

3: Unas pocas veces al mes o menos

4: Una vez a la semana

5: Pocas veces a la semana

6: Todos los días.

Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3. Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otro a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas							
5. Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales.							
6. Siento que tratar todo el día con personas me cansa							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté 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 en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente							

con mis pacientes							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.							

Anexo 2. Ficha sociodemográfica.

El presente instrumento tiene como fin, comprender factores socio-laborales en su entorno laboral. En donde se le pide que conteste de manera honesta marcando con una (x) en el recuadro correspondiente. Este cuestionario se desarrollará de manera anónima.

1. Edad _____ años (cumplidos)
 2. Género: F ___ M ___
 3. Religión: católica ___ evangélica _____ Otra _____
 4. Estado civil: soltero ___ casado ___ divorciado ___ separado ___ unión libre ___
viudo ___ otros ___ Cual _____
 5. Número de hijos: 0 hijos ___ 1 a 3 hijos ___ >3 hijos ___
 6. Personas con las que convive: 0 ___ 1 a 3 personas ___ >3 personas ___
 7. Rol desempeñado en su hogar: _____ Padre _____ Madre _____ Hijo _____ Otro
 8. Tiempo dedicado al ocio en la semana: ___ <12 horas. ___ 12-24 horas.
___ >24 horas
 9. tiempo de servicio: 5 a 10 años 11 a 20 años 21 a más
 10. Tipo de contratación: ___ termino fijo ___ término indefinido
 11. número de horas trabajadas mensuales (150 a 170) (171 a 190)
191 a más)
 12. Área de trabajo: _____
 13. Número de empleos: 1 empleo ___ 2 empleos ___ >2 empleos ___
 14. Tiempo del desplazamiento al sitio de trabajo(s) al día: ___ <30 minutos. ___ 30
a 60 minutos ___ 1-2 horas. ___ >2 horas
 15. Tiempo de ejercicio profesional: ___ <5 años ___ 5-10 ___ 10-20 ___ >20 años
 17. Número pacientes atendidos: ___ <10 ___ 10-20 ___ >20
-

18. Tiempo dedicado a cada paciente: __< 20 minutos __ 20 – 40 minutos __

>40 minutos

19. Siente que sus relaciones interpersonales en el trabajo son:

Malas __ Regulares __ Buenas __ Muy buenas __

20. Satisfacción según remuneración salarial:

Mala __ Regular __ Buena __ Muy buena __

21. Siente que el reconocimiento por su trabajo es:

Malo __ Regular __ Bueno __ Muy bueno __