

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**Características sociodemográficas y laborales relacionado al síndrome de
burnout en las enfermeras del Hospital III de EsSalud de Chimbote, 2023**

Línea de investigación:

Enfermería y Gestión en Salud

Autora:

Rojas Benites, Azalia

Evaluador:

Presidente: Chávez Luna Victoria, Vilma del Milagro

Secretaria: Rodríguez Huingo, Marleni

Vocal: Castillo Rivera, Cecilia Evelyn

Asesora:

Castañeda Ulloa, Luz Amanda

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4053-1741>

TRUJILLO – PERÚ 2024

Fecha de sustentación: 2024/04/19

Características sociodemográficas y laborales relacionado al síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III de EsSalud de Chimbote, 2023

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source	4%
2	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Student Paper	3%
3	repositorio.uns.edu.pe Internet Source	3%
4	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet Source	2%
5	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	1%
6	repositorio.uladech.edu.pe Internet Source	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1%
8	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Student Paper	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

Declaración de originalidad

Yo, LUZ AMANDA CASTAÑEDA ULLOA, docente de la Segunda Especialidad Profesional de Enfermería con mención en CENTRO QUIRÚRGICO, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor(a) de la tesis titulada **“Características sociodemográficas y laborales relacionado al síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III de EsSalud de Chimbote, 2023”**, autor (a)(es)(as) Rojas Benites, Azalia, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 15%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 09/04/2024
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 29 de mayo del 2024

Castañeda Ulloa Luz Amanda

DNI: 40590159

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4053-1741>

FIRMA



Rojas Benites Azalia

DNI:40256203

FIRMA



DEDICATORIA

A mis padres e hijos, por ser mi motivo e inspiración en todo momento de mi vida y poder esforzarme para poder cumplir con mis metas anheladas.

A mi familia y amistades, por estar siempre a mi lado, y brindarme todo su apoyo y vibras.

A mis docentes por ser mis guías en mi formación profesional, por todos sus saberes

Azalia

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por ser mi guía e iluminarme en cada momento de mi vida, me permitió llegar hasta aquí, poder cumplir mis objetivos y culminar mi carrera de segunda especialidad profesional.

A mi asesora Ms. Castañeda Ulloa, Luz Amanda, por su dedicación, paciencia y tiempo brindado y acompañamiento durante el camino del logro de mi meta profesional, y fue una persona fundamental en el desarrollo del estudio.

A los profesionales de enfermería del servicio de centro quirúrgico del hospital III EsSalud de Chimbote, quienes participaron y facilitaron obtener evidencia científica en el estudio.

Azalia

RESUMEN

El presente estudio es de tipo cuantitativo, de nivel correlacional de diseño no experimental, se sustenta en la teoría de adaptación de Callista Roy. El propósito del estudio fue determinar la relación entre las características sociodemográficas y laborales con el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023. La población muestral estuvo conformada por 30 enfermeras del servicio centro quirúrgico, a quienes se le aplicó dos cuestionarios sobre ñas características sociodemográficas y laborales, también sobre el síndrome de burnout. Dentro de los resultados se encontró que el 80,0% son mujeres, el 30,0% tienen entre 30 a 40 años y 41 a 50 años, el 63,3% son casados o convivientes, el 46,7% tienen un hijo y el 46,7% tienen casa propia, el 60,0% son nombrados, el 56,7% están conformen son su salario, el 50,0% tienen entre 5 a 10 años, y el 66,7% no tienen trabajo extra institucional. Mientras, el 53,3% de los enfermeros presentaron síndrome de burnout de nivel medio, el 26,7% nivel alto y el 20,0% bajo. Se concluyó que la edad, situación laboral, conformidad laboral, años de servicio y trabajo extra institucional si tiene relación con el síndrome de burnout en los enfermeros.

Palabras clave: Características sociodemográficas, Enfermeras, Laborales, Síndrome de burnout

ABSTRACT

The present study is quantitative, correlational, non-experimental in design, and is based on Callista Roy's adaptation theory. The purpose of the study was to determine the relationship between sociodemographic and work characteristics with burnout syndrome in nurses at Hospital III EsSalud in Chimbote, 2023. The sample population was made up of 30 nurses from the surgical center service, to whom two questionnaires on sociodemographic and work characteristics, also on burnout syndrome. Within the results it was found that 80.0% are women, 30.0% are between 30 to 40 years old and 41 to 50 years old, 63.3% are married or cohabiting, 46.7% have a child and 46.7% have their own home, 60.0% are appointed, 56.7% are satisfied with their salary, 50.0% have between 5 to 10 years, and 66.7% do not have a job extra institutional. Meanwhile, 53.3% of the nurses presented medium level burnout syndrome, 26.7% high level and 20.0% low level. It was concluded that age, employment status, job compliance, years of service and extra-institutional work are related to burnout syndrome in nurses.

Keywords: Sociodemographic characteristics, Nurses, Labor, Burnout syndrome

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado: En conformidad con las disposiciones del reglamento de Grados y Títulos de La Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de La Universidad Privada Antenor Orrego, pongo a su consideración el trabajo de investigación para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería con mención centro quirúrgico: “Características sociodemográficas y laborales relacionado al síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III de EsSalud de Chimbote, 2023” segura de cumplir con los requisitos de aprobación, confió en que ustedes sabrán valorar el esfuerzo desplegado en su elaboración. En espera de su justo criterio al emitir su dictamen correspondiente al contenido de este trabajo, expresamos nuestra sincera gratitud

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
PRESENTACIÓN	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Problema de investigación	1
1.2. Objetivos	4
1.3. Justificación	4
II. MARCO DE REFERENCIA	6
2.1. Marco teórico	6
2.2. Antecedentes de estudio.....	13
2.3. Marco conceptual.....	16
2.4. Sistema de hipótesis	18
2.5. Variables e indicadores (Operacionalización de variables).....	18
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y nivel de investigación	20
3.2. Población y muestra.....	20
3.3. Diseño de investigación	20
3.4. Técnicas e instrumento de investigación	21
3.5. Procesamiento y análisis estadístico de datos.....	22
3.6. Consideraciones éticas	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla IV-1, Características sociodemográficas en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023.....	24
Tabla IV-2, Características laborales en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023	26
Tabla IV-3, Síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023	27
Tabla IV-4, Relación entre las características sociodemográficas y laborales con el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023	28

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

a. Descripción de la realidad

En el mundo, la pandemia del covid-19 dejó en visto que el sistema de salud está en vulnerabilidad, como el déficit de los enfermeros para afrontar esta esta situación como parte de la primera línea de atención. Mientras que la Asociación Española de Psiquiatría Privada (1). En el año 2021, menciona que el profesional de salud, en especial los enfermeros están sometidos a situaciones que alteran la salud mental, esto se debe por las condiciones del ambiente laboral en lo cual están sometidos, el miedo que sus familiares se contagien con el virus, así también por la carga laboral que conlleva a un estrés crónico o llamado síndrome de burnout (2).

Por consiguiente, la crisis sanitaria sin precedente que se estuvo viviendo tuvo un gran impacto en los trabajadores de la salud; el personal de enfermería es quien está en contacto directo con los pacientes y brinda atención las 24 horas del día; los altos niveles de estrés, sobrecarga de trabajo, falta de medidas de bioseguridad, imposibilidad de atender a todos los pacientes, la preocupación por no contagiar a los seres queridos y los turnos abiertos impactan significativamente en la atención del personal de enfermería (3).

Dicho de otro modo, el estrés laboral crónico conduce al desarrollo de agotamiento, ya que los trabajadores de la salud a menudo trabajan contra la presión del tiempo, ya que tienen que completar tareas en un tiempo determinado. La profesión de enfermería es uno de los principales grupos de riesgo para desencadenar el síndrome de burnout, ya que comúnmente se manifiesta como una exacerbación de la atención personal que reciben los pacientes en el centro al que sirven (4).

Asimismo, se debe destacar las causas principales del síndrome de burnout, como son los factores personales como la edad, el sexo o la personalidad individual, mientras los factores sociales incluyen el número de hijos y el estado civil, la sobrecarga y las relaciones con el personal de trabajo, los horarios, los turnos y la naturaleza del trabajo que se realiza; así como el

valor que se le da al trabajo, no necesariamente el valor monetario, pero el carácter recreativo; el crecimiento personal o relacionado con el trabajo son factores asociados con el síndrome de burnout (5).

Según la Organización Internacional del Trabajo (6) reportó en el año 2019, en Europa un aproximado del 25,0% de los trabajadores padecieron estrés laboral, mientras el 16,0% en América refirieron estar en manera constante tensionado en su centro de trabajo. En el país de Australia el 72,0% de los trabajadores manifiestan que el estrés les está haciendo daño en su salud. Por otro lado, en España el sindicato de Enfermeras (7) realizó una investigación sobre la percepción del profesional de enfermería sobre el estrés en el año 2016, se verificó que el 80,0% refirieron estar estresados y el 50,0% presentaron síndrome de burnout.

Los estudios sobre la prevalencia de síndrome de burnout realizados en Europa estiman que la prevalencia del agotamiento de las enfermeras es del 10-30%. Una encuesta del Barómetro de Estrés de Enfermería en España mostró que el 96% experimentó estrés en el trabajo. En Francia, los paramédicos informaron puntajes de agotamiento severo, con un 32,8% y un 60.0% que informaron querer cambiar de carrera (8).

En América Latina y el Caribe el nivel de prevalencia de síndrome de burnout es alto, en países como Argentina, Brasil y Costa Rica, donde el problema afecta al 43-55% de las enfermeras y al 11.0% en Perú. Desde el año 2017 el Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en Perú ha medido el burnout en una muestra de 5067 profesionales de la salud como parte de sus índices de satisfacción del trabajador de la salud, de los cuales 1182 presentaron burnout (9).

Según el Ministerio de Salud (MINSA) (10) en el año 2021 a través de la Dirección de Salud Mental señala que la pandemia por Covid-19 afectó la salud mental del personal de salud, originando miedo, culpa, frustración, así también problemas para conciliar el sueño, el apetito entre otros que generan desmotivación y desesperanza lo cual perjudica la calidad de atención,

comprensión y toma de decisiones, lo que dificulta a su vez la lucha contra la enfermedad del COVID-19, además de generó dilemas morales y de culpa.

La presión emocional y el estrés han ocasionado que los profesionales de enfermería en especial las que laboran en el servicio del centro quirúrgico hayan tomado decisiones como aislarse de su entorno familiar para evitar contagiarlos. La enfermera se siente estresada, al brindar cuidados al paciente hospitalizado tiene que cumplir protocolos como: aislamiento de los familiares, no comunicación telefónica, presencia limitada de los profesionales de salud, limitada interacción con el paciente, impotencia ante la insistencia del paciente que solicita irse a su casa y requiere cuidados hospitalarios (11).

En el Hospital III EsSalud de Chimbote, los enfermeros de centro quirúrgico informan estar bajo una presión constante dado que cualquier procedimiento quirúrgico puede presentar riesgos tanto para los pacientes como para los trabajadores de la salud. Algunos refieren tener problemas en casa y son arrastrados al trabajo. La sobrecarga laboral incluye a personas jóvenes e inexpertas que muchas veces se sienten estresadas ante ciertas actividades en el servicio, y quienes tienen a cuidado en casa de sus hijos llegan agotados al trabajo, existen ciertas características como ciertas enfermedades crónicas debilitan al profesional antes de la intervención dentro del servicio, y algunos están trabajando en otras instituciones porque trabajan como terceros o contrato administrativo servicio desencadenando un agotamiento emocional, esto ocurre porque el salario económico es bajo, por lo cual se formula la siguiente interrogante:

b. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre las características sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, número de hijos, condición de la vivienda) y laborales (situación laboral, conformidad salarial, años de servicio, trabajo extra institucional) con el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023?

1.2. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las características sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, número de hijos, condición de la vivienda) y laborales (situación laboral, conformidad salarial, años de servicio, trabajo extra institucional) con el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023.

Objetivos específicos

- Identificar las características sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, número de hijos, condición de la vivienda) en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023.
- Identificar las características laborales (situación laboral, conformidad salarial, años de servicio, trabajo extra institucional) en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023.
- Identificar el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023.

1.3. Justificación

El personal de salud afectado por el síndrome de burnout, contribuye a la baja producción de los servicios afectando la oferta de la institución. Por eso es importante conocer cuál es el porcentaje del personal de salud afectado por el síndrome de burnout, permitió valorar la dimensión del problema y a la vez se investigó las causas que lo originaron para plantear estrategias que conlleven a disminuir este síndrome.

El estudio permitió conocer como las características sociodemográficas y laborales se relaciona con el síndrome de burnout en los enfermeros del centro quirúrgico. En lo teórico contribuyó conocer los resultados del presente estudio y ampliar el conocimiento acerca de las variables, y conocer si existe relación entre ambas, lo cual se propuso soluciones al problema existente. En lo práctico, los resultados del presente estudio permitieron realizar medidas estratégicas para disminuir o controlar el estrés laboral y no se convierta en un síndrome de burnout, donde se

actuó rápidamente ante los factores que desencadene el síndrome de burnout.

En lo social permitió que el profesional de enfermería del servicio del centro quirúrgico, pudieran conocer y poner en prácticas sobre técnicas y métodos que reduzcan y controlen el estrés laboral, que no lleguen a desencadenar un síndrome de burnout.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

Se conceptualiza la variable del síndrome de burnout se puede distinguir en términos psicosociales y clínicos. Las clínicas especifican el estado de salud que una persona logra a través de una carga de trabajo. En términos psicosociales, es la interacción de rasgos con respecto al entorno personal laboral. El burnout, caracterizado como una condición que involucra una variedad de emociones y comportamientos generalmente asociados con el estrés laboral, se entiende como un proceso que asume diferentes etapas o una serie de etapas con síntomas diferenciados (12).

Mientras, el síndrome de burnout en términos español es estar quemado y que dicha palabra hace alusión a la respuesta emocional y fisiológica que genera el trabajador ante un estrés crónico, caracterizado por cansancio, malestar y agotamiento emocional, así como sentimientos de inadecuación e incluso presencia de despersonalización; generando así diversas alteraciones emocionales, conductuales y físicas en quien lo padece (13).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (14) indica que el síndrome de burnout es resultante del estrés laboral que no ha sido controlado de forma adecuada, caracterizándose por sentimientos de agotamiento, sentimientos de negativismo en torno al trabajo y la disminución de la actividad y eficacia profesional.

Por eso, el síndrome de burnout es una condición crónica con actitudes y sentimientos negativos hacia el individuo que la provocan, incluso afectar roles y funciones laborales profesionales; el efecto del cansancio es producto del estrés y la presión del trabajo porque es una cuestión de cansancio físico y mental, esto conduce a problemas graves que pueden incluso afectar la vida y la salud del paciente. Es prescindible que los empleados estén emocionalmente estables y satisfechos con su trabajo, el desempeño laboral es cómo el trabajo o comportamiento observado de un empleado que se relaciona con el logro de las metas propuestas. Asimismo, el buen desarrollo se convierte en la principal fortaleza de la empresa (15).

El síndrome de burnout incluye sentirse deprimido o sin energía desde el comienzo del día, no obtener los resultados que desea, estados de ánimo negativos, puede ser irritante, impaciente, sarcástico o distante; al final del trabajo no están relajados o alejados del trabajo, falta de concentración en el trabajo, exigencias emocionales excesivas a los demás, falta de compromiso y desarrollo físico, fatiga visual, dolor muscular, dolores de cabeza y enfermedades físicas y mentales sobre todo incapacidad para conciliar el sueño (16).

Por otro lado, dentro de las causas del síndrome de burnout tienen a la sobrecarga emocional provocada por el contacto constante con personas con graves problemas de salud, lo que se traduce en miedo, sufrimiento y desesperanza, largas jornadas de trabajo en malas condiciones, trabajo físico excesivo sin disponer de los recursos necesarios para realizar el trabajo suficiente, demanda excesiva de trabajadores y energía requerida o recursos personales (17).

Dentro de las dimensiones del síndrome de burnout, se tiene que el agotamiento emocional, es un recurso emocional y la sensación de que no hay nada que ofrecer a los demás, se acompaña de síntomas tanto psicológicos como físicos que se manifiestan como ansiedad, depresión e irritabilidad. Es un proceso en el que se produce pérdida de energía vital y es un desajuste entre el cansancio experimentado y el trabajo realizado, se queja y como consecuencia pierde el interés por disfrutar de su trabajo. El agotamiento emocional es una situación en la que un trabajador se siente emocionalmente incapaz de dar más y sus propios recursos emocionales se agotan (18).

Así mismo la despersonalización, es el desarrollo de actitudes negativas y la indiferencia hacia las personas atendidas y los colegas, se lleva a suponer que esta es la verdadera causa del problema. Esto incluye los intentos de culpabilizarían del fracaso y la frustración propios del incumplimiento de las asignaciones laborales. La persona en vez de mostrar sentimientos o actitudes negativas, presentan una fachada de hiperactividad originando una sensación de incremento en agotamiento, miran al paciente de manera impersonal, dejan de ser seres humanos con sentimientos y se convierten en casos clínicos (19).

Por último, se tiene la realización personal, referido cuando una persona logra algo en su trabajo, el proceso por el cual alcanza su pleno potencial para llegar a ser quien es, y está relacionado con la satisfacción interior y el deseo de vivir de manera autodeterminada, independiente de nuevos desafíos. La confusión emocional es muy común en personas con fatiga que lloran rápidamente de ira sin motivo aparente o por la más mínima fatiga que no siempre se nota y que ocurre solo al principio; otro síntoma compensatorio del síndrome es una sensación de omnipotencia, tal vez un mecanismo de defensa contra las ineficiencias existentes, una sensación de poder absoluto (20).

Dentro del desarrollo del síndrome de burnout, se presentan diversos factores etiológicos, entre los que se mencionan principalmente a las características sociodemográficas y laborales. De las primeras, el género resalta como un elemento diferenciador, que conceptualmente es el estado a nivel orgánico que distingue a una persona como hombre o mujer, y estos rasgos se expresan mediante fenotipos y rasgos secundarios (21).

Bajo la perspectiva de división de trabajo de Engels, F. (22), la enfermería podría considerarse una profesión propia del género femenino, correspondiendo a una extensión de las tareas que tradicionalmente realizaban las mujeres, como son el cuidado de la familia, la preparación y ofrecimiento de alimentos, el brindar soporte y cariño a los integrantes de la familia, el remediar el sufrimiento físico o mental. Es por ello que, en todo el mundo se estima que más del 90% de los profesionales de enfermería pertenecen al género femenino. Esta evolución respecto al rol que desempeña la mujer en la familia, al dedicarse al trabajo fuera del hogar, ha representado un cambio importante en su vida cotidiana, con efecto a nivel personal y profesional (23).

Respecto a las diferencias por género, las mujeres experimentan ligeramente más emociones positivas, pero también más emociones negativas y más estrés que los hombres. Además, las enfermeras que tienen dificultades para satisfacer sus propias necesidades tienen dificultades para satisfacer las necesidades de sus pacientes. Sin embargo, las personas que piensan positivamente sobre sí mismas están mejor preparadas para satisfacer las necesidades de los demás. Se sienten bien, se ven bien, trabajan de manera

efectiva y eficiente y responden a las personas de manera saludable y positiva (24).

La edad es el número de años desde tu fecha de nacimiento hasta el presente, y debido a que se vive en una época en la que el uso de la tecnología ya no es opcional y el trabajo es obligatorio, cuanto más se envejece, más situaciones estresantes se vive. Conforme la necesidad de profesionales de enfermería aumenta, se logra diferenciar un incremento en la edad promedio del personal enfermero, superando los 50 años en más de la mitad de ellos (25).

Luego está el estado civil, referido a la posición de la persona que se encuentra y ligado al tipo de relación familiar esto reconocido por la nación, implicando el cumplimiento de derechos y deberes de la persona involucrada, existen 5 tipos de estados civiles son solteros, casados, convivientes, divorciados y viudos; tener pareja puede actuar como factor protector contra el burnout ya que la pareja proporciona al trabajador apoyo emocional y una mejor capacidad para afrontar situaciones de conflicto (26).

Está el número de hijos, este rasgo está relacionado con el número exacto de hijos vivos que tiene una persona. Tener hijos incluso puede verse como un rasgo positivo de los empleados porque los padres piensan que es mejor tratar con ellos. El tener un hijo es responsabilidad esto debido por las diversas actividades que debe realizar los padres, el apoyo emocional del hijo es un regalo para todos los padres, tiene un sentido de gratitud (27).

Tilden determinó diferencias entre las mujeres solteras y con pareja, llegando a establecer que las mujeres solteras presentan mayor estrés, lo mismo que un alto nivel de ansiedad y reducido soporte social tangible, en comparación con aquellas mujeres que tienen una pareja que les brinda apoyo. Para Brown, el principal soporte de los hombres es su esposa, del mismo modo, para ambos se manifiesta la existencia de mayor apoyo emocional relacionado con la adaptación a la maternidad y paternidad (28).

Por otro lado, están las condiciones de vivienda, se refiere a las siguientes formas de vivienda: departamentos autofinanciados, cuotas,

alquileres, ser dueño de una casa significa mucho más que cosas materiales, emocionales. El síndrome de burnout incrementa en las personas que alquilan una casa, porque tiene que usar parte del ingreso económico mensual para pagar una casa que probablemente nunca tendrá y probablemente tendrá que mudarse al final de su contrato con el propietario (29).

Una vivienda adecuada representa disponer de un lugar privado con espacio suficiente para el acceso físico, seguridad adecuada, ambientes confortables, infraestructura suficiente de saneamiento y servicios básicos para una vida digna, todo ello a un precio razonable, sea a través de la propiedad o sólo posesión a través de sus diversas modalidades (30). Al respecto, la propiedad de patrimonio implica comodidad material y seguridad económica, por lo que impulsa el bienestar de la persona (31).

Se puede mencionar que los años de servicio, esta característica tiene en cuenta el número de años transcurridos desde el inicio del trabajo hasta la actualidad (32). Conforme lo establece Benner (25), el profesional enfermero debe progresar a través de diversos niveles hasta lograr la pericia suficiente que le permita desenvolverse de manera óptima en las labores que realiza; debiendo superar los 3 años de permanencia en el mismo puesto para alcanzar la experiencia requerida.

En caso específico del personal de enfermería, la exposición prolongada a las dificultades que afrontan sus pacientes llega a generar un estado de preocupación constante por su bienestar, descuidando el suyo propio, lo que aunado con las labores de atención y cuidado que deben desempeñar, llega a generar un agotamiento tanto físico como emocional, volviéndose cada vez más difícil experimentar o establecer relaciones con personas en estas condiciones, lo que característico de la condición de burnout (33).

Se continúa con la situación laboral, es el tipo de vinculación con la institución de la que depende el trabajador (hospital en este caso) y es característica de su relación contractual, entre ellas se distinguen las siguientes categorías: Nombramiento, contrato de servicio administrativo, terceros, el ser

nombrado contribuye a la satisfacción laboral, una sensación de estabilidad y una mejora en la en el desempeño laboral (34).

También se puede mencionar que la conformidad salarial, aquí el personal indica si está de acuerdo con los salarios actuales, y no porque no está de acuerdo, e indique las percepciones de los trabajadores sobre las recompensas financieras por su trabajo si están decepcionados con las expectativas salariales. Sentir que va a aumentar la baja realización personal porque el trabajador no recibe la compensación que cree merecer por su trabajo, acaba por evaluarse negativamente y lo único que obtiene es lo que percibe (35).

El entorno de trabajo es el medio psicosocial donde se desenvuelve el trabajador, este involucra todos los aspectos de organización y cultura del espacio, los que pretenden proporcionar un ambiente óptimo para el desarrollo de sus labores, manteniendo su seguridad y bienestar, tanto a nivel personal como familiar. Dentro de estos elementos resaltan las condiciones contractuales y el nivel salarial, siendo que estos factores son esenciales para proporcionar seguridad y tranquilidad al personal, lo que mantiene su bienestar físico y mental, impulsando su crecimiento personal y profesional (36).

Por su parte, el incremento en las responsabilidades que se otorgan al personal conforme avanza en su carrera profesional o la realización de labores adicionales fuera de su ambiente de trabajo, está generando un estado de tensión y ansiedad difícilmente controlables, que al mantenerse dicho estado por tiempo prolongado incrementa el riesgo de manifestar el síndrome de burnout (33)

Como sustento teórico, se consideró la teoría de Roy, Callista (37), esta teoría se basa en que las personas tienen la capacidad de enfrentarse a diferentes situaciones en el día a día, lo que mejora su bienestar. Esta teoría es relevante para personas expuestas a factores estresantes o una variedad de cambios que afectan el equilibrio de las condiciones de salud. Se ha estudiado en trabajadores de la salud que están habitualmente expuestos a una variedad de factores estresantes y estímulos en su trabajo y entorno.

La teoría refiere que la salud es un proceso o estado de transformación personal que se integra de manera fisiológica, social y psicológica y refleja algún tipo de adaptación. En los individuos, fallan los mecanismos de afrontamiento y se producen problemas de adaptación. La salud se ve afectada negativamente cuando se produce un desequilibrio y el uso ineficaz de la energía provoca enfermedades; dado que la adaptación es un problema resultante de una respuesta inadecuada a las necesidades de cada persona, es necesario conocer los diferentes mecanismos de afrontamiento de los individuos para el desarrollo (38).

El presente modelo incorpora conceptos y definiciones ligado con el síndrome de burnout, por lo que las enfermeras están expuestas a un estrés constante, incluidas las demandas de los usuarios, la angustia emocional y las interacciones constantes con el personal, usuarios y los trabajadores de la salud. Sujeto a cambios y factores estresantes, también afecta a la esfera familiar y personal, la baja aceptación social, lo que afecta las percepciones adaptativas de sus roles y autoconceptos (39).

Es frecuente que, en el ámbito de los cuidados agudos, los profesionales de enfermería presencien sufrimientos profundos y prolongados a diario, lo que los lleva a sentir frustración, rabia, culpa, tristeza o ansiedad. Con el tiempo, dedicarse a entornos de cuidado, a menudo intensos, lleva en ocasiones al agotamiento emocional, dejando un profesional de enfermería irritable, agitado e incapaz de concentrarse y conectar con los pacientes. Esto suele suceder en situaciones en las que hay una falta de apoyo social, presiones organizativas que afectan al personal y una incapacidad del profesional de enfermería de practicar el autocuidado. Dicho estado suele llevar a sentimientos de desesperanza, una disminución en la capacidad de disfrutar de actividades de las que se disfrutaba previamente, un estado de hipervigilancia y ansiedad (25).

El síndrome de burnout afecta a la salud y al bienestar de los profesionales de enfermería y a la calidad de los cuidados proporcionados a los pacientes. Los profesionales de enfermería experimentan cambios en el rendimiento laboral y en su vida privada, con el deseo de abandonar la profesión o su especialidad. Además, estos factores afectan a la capacidad de

una institución de mantener un personal competente y cuidador y a la satisfacción del paciente (40).

La mayoría del personal de enfermería, en algún momento u otro durante el curso de su vida profesional ha experimentado un grado de burnout, ya sea debido a su exposición frecuente al sufrimiento, o al caos de su entorno laboral, o incluso más probablemente, una combinación de los dos (41).

2.2. Antecedentes de estudio

Se tiene estudios a nivel internacional a Salcedo, D. et al. (42) en el 2022 realizaron un estudio en Ecuador con el propósito de establecer la asociación entre los factores sociodemográficos con el síndrome de burnout en profesionales de enfermería. Dentro de los resultados se encontró que el estado civil se ha asociado a este Síndrome con las personas que no tienen pareja estable, las personas solteras poseen mayor cansancio emocional. Se puede observar que los factores sociodemográficos asociados al síndrome de Burnout influyen en el ejercicio de la profesión de enfermería sobre todos los relacionados a la edad y cantidad de hijos que existan en el hogar, el primer caso de manera negativa para los que inician las labores y el segundo caso de forma positiva ya que ayuda a afrontar las exigencias

Torres, F. et al. (43) en el 2021 realizaron un estudio en Ecuador con el propósito de asociar el síndrome de burnout con los factores en tiempo de pandemia. En los resultados se encontró que prevaleció el síndrome de burnout de nivel alto, el 95,0% en despersonalización, el 47,0% agotamiento emocional y 11,0% en realización personal. Se concluyó que los enfermeros jóvenes no cuentan con las herramientas para enfrentar la desventaja del burnout.

Calle, H. (44) en el 2020 realizó su estudio en Bolivia, con el objetivo de identificar el nivel del SB en el profesional de enfermería, dentro de los resultados se encontró que el 60,0% presentan agotamiento emocional, el 75,0% un alto nivel de despersonalización, el 25,0% alto nivel de realización personal. Se concluyó que la presencia del covid19 tiene relación con el SB.

Rendón, M. et al. (45) en el 2020 realizó un estudio en México, su objetivo fue conocer el nivel del SB en el personal de enfermería, en sus resultados se encontró que el 62,2% presentaron agotamiento emocional, el 57,8% despersonalización, el 40,0% deficiente realización personal. Se concluyó que el 82,2% presentaron SB de nivel medio.

Gutiérrez, O. et al. (46) en el 2019 realizó una investigación en Colombia, tuvo como objetivo conocer la prevalencia del síndrome de burnout en el profesional de enfermería en Orinoquia Colombiana, dentro de sus resultados se encontró que el 16,0% presentan SB de manera general, el 25,0% en el área de hospitalización, el 6,1% en las diferentes áreas. Mientras, el 42,0% presentan cansancio emocional, el 38,0% despersonalización emocional, el 30,0% deficiente realización personal. Se concluyó que existe diferencias significativas entre la prevalencia del SB con un valor de $p: 0,008$.

A nivel nacional se tiene a Morales, E. (47) en el 2022 realizaron una investigación en Arequipa con el propósito de conocer la relación entre los factores sociodemográficos con el síndrome de burnout en enfermeros del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo. En los resultados se encontró que el 60,66% presentaron síndrome de burnout de nivel medio, el 25,41% bajo y el 11,93% alto. Por otro lado, la mayoría son mujeres, sin parejas, menos de 45 años, menos de 5 años en experiencia laboral y son contratados. Se concluyó que no existe relación entre los factores con el síndrome de burnout.

Cajamarca, C. Molina, F. Loa, C. (48) en el 2022 efectuaron un estudio en Andahuaylas con el propósito de asociar los factores sociodemográficos con el síndrome de burnout en profesionales de enfermería del hospital Sub Regional Andahuaylas. En los resultados se encontró que el 59,5% fue cascovid19, el 62,2% especialistas, el 97,3% son asistencial, el 51,4% tienen entre 1 a 10 años, el 59,5% entre 27 a 37 años, el 75,7% son mujeres, el 48,6% son solteros, el 64,9% tienen entre 0 a 1 hijos, Mientras, el 86,5% no presentaron síndrome de burnout y el 13,5% no. Se concluyó que todos los factores se asocian con el síndrome de burnout excepto el tiempo de servicio,

Fajardo, G. Urbina, M. (49) en el 2021 realizaron un estudio en el Callao con el propósito de identificar el nivel del síndrome de burnout de los enfermeros del hospital San José, en sus resultados se encontró que el 50,0% presentaron SB de nivel medio, en la dimensión agotamiento emocional el 50,0% fue de nivel medio, el 40,65% en la despersonalización nivel alto, en la realización personal el 96,88% de nivel alto. Se concluyó que los profesionales de enfermería presentaron SB de nivel medio.

Culquicondor, R. (50) en el 2020 su investigación realizada en Lima, tuvo como fin conocer el SB en los enfermeros del área de hospitalización de covid19, dentro de los resultados se encontró que el 44,4% presentaron SB de nivel medio, el 39,7% nivel bajo y el 15,9% nivel alto. Mientras, en las dimensiones como el cansancio emocional el 68,3% fue de nivel bajo, despersonalización el 60,3% nivel bajo y en la realización personal el 41,3% nivel alto. Se llegó a la conclusión que casi la mitad tuvieron SB de nivel medio.

Gastiabur, B. (51) en el 2020 efectuó un estudio en Piura con el propósito de conocer los factores laborales que se asocian con el SB en los enfermeros durante la covi19 del hospital Efrén Jurado López, dentro de los resultados se verifico que en la dimensión de los factores laborales como es la sobrecarga y condición laboral es inadecuado. Mientras, en las dimensiones del SB como es el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal fueron de niveles altos. Se concluyó que existen altos índices de factores laborales y de síndrome de burnout.

A nivel local, Flores, Y. (52) en el 2023 su estudio en Nuevo Chimbote tuvo cm propósito determinar la asociación entre los factores laboral con el síndrome de burnout de enfermeros de un hospital público. En ls resultados se encontró que el 85,7% presentaron síndrome de nivel bajo el 14,3% medio. Mientras, el 62,9% tuvieron factores laborales de nivel bajo, el 34,3% medio y el 2,85 alto. Se concluyó que existe asociación entre los factores laborales con el síndrome de burnout.

Alva, A. Meza, D. (53) en el 2023 su estudio en Nuevo Chimbote tuvo como propósito identificar el nivel de síndrome de burnout en los enfermeros

de un hospital nivel II-2. En los resultados se encontró que el 93,7% presentaron síndrome de burnout de nivel medio, el 5,4% nivel bajo y el 0,9% alto. Se encontró que la mayoría tuvieron síndrome de burnout de nivel medio.

Alva, G. (54) en el 2023 su estudio en Chimbote tuvo como fin determinar la relación entre el síndrome de burnout de enfermería con la percepción materna sobre el cuidado neonatal en el hospital de La Caleta. En los resultados se encontró que el 77,1% presentaron síndrome de nivel medio, el 14,3% nivel alto, el 8,6% bajo. Mientras, el 65,7% tienen una percepción del cuidado nivel regular. Se concluyó que el síndrome de burnout tiene relación con la percepción del cuidado neonatal.

Ruiz, M. (55) en el 2022 realizó un estudio en Chimbote con el objetivo de relacionar las características sociodemográficas, laborales con el síndrome de burnout en los enfermeros de hospital III EsSalud. En los resultados se encontró que el 90,0% son mujeres, el 70,0% entre 25 a 35 años, 45,0% casados, el 77,5% tienen entre 1 a 2 hijos, el 62,5% 1 a 5 años de experiencia laboral, 55,0% más de 150 horas de trabajo, 100% cas covid temporal, el 92,5% no labora en otras instituciones, el 85,0% remuneración entre 5000 a 6000 soles. Mientras, el 75,0% presentaron síndrome de nivel medio, el 15,5% bajo y el 7,5% alto. Se concluyó que la edad, estado civil, número de hijos, años de experiencia laboral, horas de trabajo, incentivo económico tiene asociación con el síndrome de burnout.

Díaz, E. Verastegui, Y. (56) en el 2022 su estudio realizado en Nuevo Chimbote tiene como propósito determinar la relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en enfermeros de un hospital público. El 45,0% presentaron síndrome de nivel medio, el 32,5% nivel bajo y el 22,5% alto. Mientras, el 47,5% tuvieron desempeño regular. Se concluyó que el síndrome de burnout con el desempeño laboral.

2.3. Marco conceptual

Síndrome de burnout: Es una reacción al estrés laboral crónico, que consiste en actitudes y sentimientos negativos hacia las personas

relacionadas con el trabajo y el rol profesional, y el agotamiento por la experiencia (17).

Cansancio emocional: Es un estado al que se llega debido a una sobrecarga de esfuerzo mental. En este caso no se habla sólo de tareas laborales, también de la carga que supone resolver conflictos, obligaciones o estímulos negativos emocionales o cognitivos (18)

Despersonalización: Se trata del desarrollo de actitudes negativas e indiferencia hacia las personas y compañeros de trabajo tratados, lo que lleva a suponer que ésta es la verdadera causa del problema (19)

Realización personal: Es cuando una persona logra algo en su trabajo, el proceso por el cual alcanza su pleno potencial para llegar a ser quien es (20).

Sexo: Hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres (21).

Edad: Es el número de años desde tu fecha de nacimiento hasta el presente, también se compone de las etapas desde el nacimiento hasta la vejez (26).

Estado civil: Esta referido a la posición de la persona que se encuentra y ligado al tipo de relación familiar esto reconocido por la nación (27).

Condición de la vivienda: Se refiere a las siguientes formas de vivienda: departamentos autofinanciados, cuotas, alquileres, ser dueño de una casa significa mucho más que cosas materiales, emocionales (29)

Situación laboral: Es el estado de una persona en relación con su trabajo, es decir, si se encuentra laborando o no, y cuál es el tipo de trabajo en el que se encuentra (32).

Conformidad salarial: Cuando un individuo modifica su comportamiento o actitud a efecto de armonizarlos con el comportamiento o actitud del grupo hacia el ingreso económico (34).

Años de servicio: Es la indemnización que el empleador debe dar al trabajador, en proporción al tiempo que el segundo ha trabajado para el primero (35)

2.4. Sistema de hipótesis

Hipótesis de investigación:

Hi: Si existe relación entre las características sociodemográficas y laborales con el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023.

Hipótesis nula:

Ho: No existe relación entre las características sociodemográficas y laborales con el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023.

2.5. Variables e indicadores (Operacionalización de variables)

2.5.1. Tipos de variables

2.5.1.1. Variable dependiente: Síndrome de burnout

Definición operacional: El síndrome de burnout se midió por medio del cuestionario escala de Maslach Burnout Inventory, tuvo 3 dimensiones como es el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

_ **Escala de medición de la variable:** la variable se midió la escala ordinal.

_ **Indicador:** agotamiento, afrontamiento, frustración, sentimientos negativos.

_ **Categorías de la variable:**

- Síndrome de burnout alto
- Síndrome de burnout medio
- Síndrome de burnout bajo

_ **Índice:**

- Síndrome de burnout alto: 88 – 132 puntos
- Síndrome de burnout medio: 44 – 87 puntos
- Síndrome de burnout bajo: 0 – 43 puntos

2.5.1.2. Variable independiente: Características sociodemográficas y laborales

Definición operacional: Las características sociodemográficas y laborales se medirá por medio de un cuestionario.

_ **Escala de medición de la variable:** la variable se midió por la escala nominal.

_ **Indicador:** sexo, edad, estado civil, número de hijos, condición de la vivienda, situación laboral, conformidad salarial, años de servicio, comorbilidad crónica, trabajo extra institucional.

_ **Categorías de la variable:**

- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Número de hijos
- Condición de vivienda
- Situación laboral
- Conformidad salarial
- Años de servicio
- Trabajo extra institucional

_ **Índice:**

- Sexo: Hombre y mujer
- Edad: menor de 30 años, 30 a 40 años, 41 a 50 años, más de 50 años.
- Estado civil: Soltero, Casado o conviviente, divorciado, Viudo.
- Número de hijos: 0, 1, 2, más de 2 hijos.
- Condición de viviendas: propio, propio pagado a plazo, alquilado, otros.
- Situación laboral: nombrado, cas, contrato por tercero.
- Conformidad salarial: si o no
- Años de servicios: menos de 5 años, 5 a 10 años, más de 10 años.
- Trabajo extra institucional: si o no

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo: Según el enfoque es cuantitativo.

3.1.2. Nivel: Correlacional

3.2.Población y muestra

3.2.1. Población:

La población del presente trabajo de investigación estuvo conformada por 30 enfermeros que laboran en el centro quirúrgico del Hospital III EsSalud de la ciudad de Chimbote.

3.2.2. Muestra:

Para el presente estudio se utilizó como tamaño muestral a 30 enfermeros del servicio del centro quirúrgico del Hospital III EsSalud de la ciudad de Chimbote, dado que el número de enfermeras es relativamente pequeño, por lo cual se tomó el total de la población sin necesidad de calcular la muestra.

Criterio de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión:

- Enfermeros de ambos sexos que laboran en el servicio del centro quirúrgico del Hospital III EsSalud.
- Enfermeros nombrados y contratos como mínimo 6 meses.
- Enfermeros que desearon participar del estudio.

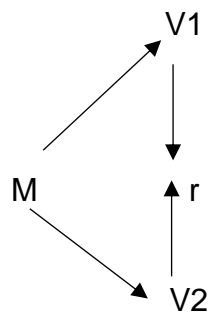
Criterio de exclusión:

- Enfermeros que no se encontraron en el día de la aplicación de los instrumentos.
- Enfermeros que no desearon participar del estudio.

3.3.Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, porque no se manipuló ninguna de las variables, de corte transversal porque el recojo de la información se realizó en un momento determinado. Correlacional, porque permitió medir el grado de relación de ambas variables de estudio (57).

Esquema de diseño de investigación:



M: Enfermeros del servicio centro quirúrgico

V₁: Características sociodemográficas y laborales

r: Relación de las dos variables

V₂: Síndrome de burnout

3.4. Técnicas e instrumento de investigación

La técnica que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta, lo cual se aplicó a las enfermeras del servicio del centro quirúrgico.

Instrumento sobre el síndrome de burnout.

El presente instrumento se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), fue diseñado por Maslach y Jackson (1981), consta de 22 ítems, divididos en 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), respuesta de escala de Likert de 6 niveles. El puntaje máximo es de 132 y el mínimo 0, lo cual se dividió en tres categorías:

- Síndrome de burnout alto: 88 – 132 puntos
- Síndrome de burnout medio: 44 – 87 puntos
- Síndrome de burnout bajo: 0 – 43 puntos

Validez

La validez del instrumento se realizó mediante el juicio de 3 expertos, a quienes se les entregó una matriz de evaluación de expertos sobre el cuestionario de síndrome de burnout, donde fue validado y aceptado el instrumento para ser aplicado en el estudio (anexo 3).

Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto con 15 enfermeros del servicio de centro quirúrgico del hospital La Caleta con las características similares, luego se procesó en el programa SPSS25 la

información, se aplicó la prueba estadística de alfa de Crombach para verificar la confiabilidad, lo cual se obtuvo un valor de 0,920, siendo confiable para que se pueda recolectar los datos (anexo 4).

Instrumento sobre las características sociodemográficas y laborales

El presente instrumento se tomó en cuenta los ítems del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) (2018), como parte de las características sociodemográficas y laborales, donde 5 son características sociodemográficas y 4 laborales, los cuales son el sexo, edad, estado civil, número de hijos, condición de la vivienda, situación laboral, conformidad salarial, años de servicio, trabajo extra institucional.

Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad del instrumento fue realizado por la misma Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) en el año 2018, donde se tomó ítems que ayudó en el recojo de información del presente estudio.

3.4.1. Proceso para la recolección de datos

La recopilación de información se inició luego de que se haya llegado a un acuerdo con la Escuela de posgrado de la Universidad privada Antenor Orrego a fin de obtener la autorización correspondiente. Posteriormente se dirigió al director del Hospital III EsSalud de la ciudad de Chimbote a quien se le explicó sobre el proyecto de investigación y la aplicación del cuestionario para cumplir con los objetivos propuestos. Se realizó la aplicación de los instrumentos a los enfermeros con una duración de 20 minutos, posteriormente se les agradeció por su colaboración.

3.5. Procesamiento y análisis estadístico de datos

A partir de los datos recolectados en cuestionarios aplicados a los enfermeros, se procesó en una base de datos con el programa SPSS v.25. Los resultados se muestran en tablas con valores absolutos y porcentuales. Se incluyen gráficos de barras para ayudarlo a comprender los resultados. Para probar la relación se utilizó la prueba estadística de chi-cuadrado que permitió saber si existe una relación entre las variables.

3.6. Consideraciones éticas

En base a los principios éticos, en la presente investigación se consideró:

Confidencialidad

La información salvaguardo de manera personal, donde se mantuvo el secreto profesional de los datos recogidos, es confidencial sin comunicar a terceras personas, esto es utilizado con el fin de la investigación (58).

Beneficencia

Las personas que formaron parte de la investigación fueron tratadas de manera respetuosas, donde se respetó su decisión y se protegió de algún daño, y asegurando su bienestar (59).

Consentimiento Informado

A las personas se le solicitó autorización para que formen parte del estudio, esto conllevó a que firmen el consentimiento informado, con las del investigador y asesor (60).

Justicia

A las personas se le trató por igualdad, donde no se discriminó a nadie, donde todo lo empleado fue por igual para todos, se sintieron satisfechos dentro de la investigación (61).

Respeto por las personas

Todas las personas que formaron parte del estudio fueron tratados de manera autónoma y tuvieron el derecho a la protección (62).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 1

Características sociodemográficas en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023.

Características sociodemográficas	N	%
Sexo		
Hombre	6	20,0
Mujer	24	80,0
Edad		
Menor de 30 años	6	20,0
30 a 40 años	9	30,0
41 a 50 años	9	30,0
Más de 50 años	6	20,0
Estado civil		
Soltero(a)	6	20,0
Casado(a) o Conviviente	19	63,3
Divorciado(a)	4	13,3
Viudo(a)	1	3,4
Número de hijos		
Ningún hijo	7	23,3
1 hijo	14	46,7
2 hijos	4	13,3
Más de 2 hijos	5	16,7
Condición de vivienda		
Propio	14	46,6
Propio pagado a plazo	5	16,7
Alquilado	6	20,0
Otros	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario sobre las características sociodemográficas y laborales aplicados a los enfermeros del servicio centro quirúrgico hospital III EsSalud de Chimbote.

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 1 las características sociodemográficas, de los 30 encuestados, según el sexo el 80,0% son mujeres y el 20,0% hombre. En la edad, el 30,0% tienen entre 30 a 40 años y otro grupo entre 40 a 50 años, el 20,0% tienen menos de 30 años y otro grupo son mayores de 50 años. Estado civil, el 63,3% son casados o conviviente, el 20,0% solteros, el 13,3% divorciados y el 3,4% son viudos. Números de hijos, el 46,7% tiene un solo hijo, el 23,3% ningún hijo, el 16,7% más de 2 hijos y el 13,3% dos hijos. Condición de vivienda, el 46,6% es propio, el 20,0% alquilado y el 16,7% propios pagado en plazo y otros.

Tabla 2

Características laborales en las enfermeras del Hospital III EsSalud de
Chimbote, 2023.

Características laborales	N	%
Situación laboral		
Nombrado	18	60,0
CAS	12	40,0
Contrato por tercero	0	0,0
Conformidad salarial		
Si	17	56,7
No	13	43,3
Años de servicio		
Menos de 5 años	8	26,7
5 a 10 años	15	50,0
Más de 10 años	7	23,3
Trabajo extra institucional		
Si	10	33,3
No	20	66,7
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario sobre las características sociodemográficos y laborales aplicados a los enfermeros del servicio centro quirúrgico hospital III EsSalud de Chimbote.

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 2 las características laborales, de los 30 encuestado, según la situación laboral el 60,0% son nombrados y el 40,0% CAS. La conformidad salarial, el 56,7% si están conformen y el 43,3% no. Los años de servicio, el 50,0% tienen laborando entre 5 a 10 años, el 26,7% menos de 5 años y el 23,3% más de 10 años. Trabajo extra institucional, el 66,7% no tienen trabajo extra y el 33,3% si.

Tabla 3

Síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III EsSalud de
Chimbote, 2023.

Síndrome de burnout	N	%
Alto	8	26,7
Medio	16	53,3
Bajo	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario sobre el síndrome de burnout aplicados a los enfermeros del servicio centro quirúrgico hospital III EsSalud de Chimbote.

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 3 el síndrome de burnout, de los 30 encuestados se encontró que el 53,3% de las enfermeras presentaron síndrome de burnout de nivel medio, el 26,7% nivel alto y el 20,0% bajo.

Tabla 4

Relación entre las características sociodemográficas y laborales con el síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III EsSalud de Chimbote, 2023.

Características	Síndrome de burnout						Total		
	Sociodemográficas		Medio		Bajo				
	Laborales	N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo									
Hombre	1	3,3	4	13,4	1	3,3	6	20,0	
Mujer	7	23,3	12	40,0	5	16,7	24	80,0	
X ² : 0,573 Gl: 2 p: 0,751 No significancia									
Edad									
Menor de 30 años	5	16,7	1	3,3	0	0,0	6	20,0	
30 a 40 años	3	10,0	6	20,0	0	0,0	9	30,0	
41 a 50 años	0	0,0	6	20,0	3	10,0	9	30,0	
Más de 50 años	0	0,0	3	10,0	3	10,0	6	20,0	
X ² : 20,000 Gl: 6 p: 0,003 Significancia									
Estado civil									
Soltero(a)	3	10,0	3	10,0	0	0,0	6	20,0	
Casado(a) o Conviviente	4	13,3	9	30,0	6	20,0	19	63,3	
Divorciado(a)	1	3,3	3	10,0	0	0,0	4	13,3	
Viudo(a)	0	0,0	1	3,3	0	0,0	1	3,3	
X ² : 6,094 Gl: 6 p: 0,413 No significancia									
Número de hijos									
Ningún hijo	4	13,3	3	10,0	0	0,0	7	23,3	
1 hijo	4	13,3	6	20,0	4	13,3	14	46,7	
2 hijos	0	0,0	4	13,3	0	0,0	4	13,3	
Más de 2 hijos	0	0,0	3	10,0	2	6,7	5	16,7	
X ² : 10,679 Gl: 6 p: 0,099 No significancia									

Fuente: Base de datos del SPSS,25

Características	Síndrome de burnout						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sociodemográficas								
Laborales								
Condición de vivienda								
Propio	1	3,3	9	30,0	4	13,3	14	46,7
Propio pagado a plazo	1	3,3	2	6,7	2	6,7	5	16,7
Alquilado	3	10,0	3	10,0	0	0,0	6	20,0
Otros	3	10,0	2	6,7	0	0,0	5	16,7
	X ² : 9,768 Gl: 6 p: 0,135 No significancia							
Situación laboral								
Nombrado	0	0,0	12	40,0	6	20,0	18	60,0
CAS	8	26,7	4	13,3	0	0,0	12	40,0
Contrato por tercero	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	X ² : 17,500 Gl: 2 p: 0,000 Significancia							
Conformidad salarial								
Si	2	6,7	9	30,0	6	20,0	17	56,7
No	6	20,0	7	23,3	0	0,0	13	43,3
	X ² : 7,856 Gl: 2 p: 0,020 Significancia							
Años de servicio								
Menos de 5 años	6	20,0	2	6,7	0	0,0	8	26,7
5 a 10 años	2	6,7	10	33,3	3	10,0	15	50,0
Más de 10 años	0	0,0	4	13,3	3	10,0	7	23,3
	X ² : 15,027 Gl: 4 p: 0,005 Significancia							
Trabajo extra institucional								
Si	7	23,3	3	10,0	0	0,0	10	33,3
No	1	3,3	13	43,3	6	20,0	20	66,7
	X ² : 15,094 Gl: 4 p: 0,001 Significancia							
Total	8	26,7	16	53,3	6	20,0	30	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS,25

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 4, al realizar la prueba estadística de Chi Cuadrado se encontró que edad (0,003), situación laboral (0,000), conformidad laboral (0,020), años de servicio (0,005) y trabajo extra institucional (0,001) si tiene relación con el síndrome de burnout en las enfermeras.

V. DISCUSIÓN

En la tabla 1, con respecto a las características sociodemográficas de los 30 encuestados se encontró que el 80,0% son mujeres, el 30,0% tienen entre 30 a 40 años y 41 a 50 años, el 63,3% son casados o convivientes, el 46,7% tienen un hijo y el 46,7% tienen casa propia.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Morales, E (47); Cajamarca, C. Molina, F. Loa, C. (48); Culquicondor, R. (50); Ruiz, M. (55) en sus resultados se encontró que la mayoría de evaluados son mujeres, tienen entre 35 a 45 años de edad, más de la mitad son convivientes, la mayoría tienen entre 1 a 2 hijos, casi la mitad tienen casa propia.

Como fundamento teórico, se determina que el profesional de enfermería pertenece mayoritariamente al género femenino, siendo que la labor que desempeña se considera como una extensión de las tareas que tradicionalmente realizaban las mujeres al cuidado de su familia; ello conforme la perspectiva de división de trabajo de Engels, F. (22). Respecto a la edad prevalente en el personal de enfermería, conforme la necesidad de profesionales aumenta, se logra diferenciar un incremento en la edad promedio del personal enfermero, teniendo una tendencia a posicionarse en la edad cercana a los 50 años (25).

El tener pareja puede actuar como factor protector contra el burnout ya que la pareja proporciona al personal de enfermería un apoyo emocional, favoreciendo a la capacidad para afrontar situaciones de conflicto; por lo que se determina que las personas en relación de matrimonio o convivencia cuentan con un soporte social tangible, encontrando en la pareja el sustento para sobrellevar las dificultades que se presenten; de igual manera la adaptación a la maternidad y paternidad tiende a generar mayores vínculos y apoyo emocional entre los padres (28). Sobre la condición de vivienda, se ha determinado que el contar con una vivienda propia impulsa el bienestar de la persona, ello porque le genera comodidad y seguridad a nivel económico (31).

En la tabla 2, con respecto a las características laborales de los 30 encuestados se encontraron que el 60,0% son nombrados, el 56,7% están conformes con su salario, el 50,0% tienen entre 5 a 10 años, y el 66,7% no tienen trabajo extra institucional.

Estos resultados tienen similitud con el estudio realizado por Gastiaburo, B. (51) manifestó que la experiencia laboral fue entre 7 a 11 años, y la situación laboral prevaleció el nombramiento. Difiere del estudio de Fajardo, G. y Urbina, M. (49) refirieron que el 43,7% tienen más de 10 años laborando. Culquicondor, R. (50) concluyó que el 49,2% tuvieron más de 10 años laborando.

Como sustento teórico, se determina que los profesionales de enfermería que se encuentran sometidos por mucho tiempo a entornos de cuidado tienen una marcada tendencia al agotamiento emocional, ello debido a que el presenciar sufrimientos profundos y prolongados a diario les genera irritabilidad, agitación e incapacidad de concentrarse y conectar con los pacientes. El contar con adecuadas condiciones laborales, como el acceso a un salario acorde al trabajo realizado y mantener un vínculo laboral estable, permite al profesional enfermero mantener un adecuado nivel de bienestar y satisfacción (36).

El síndrome de burnout afecta a la salud y al bienestar de los profesionales de enfermería y a la calidad de los cuidados proporcionados a los pacientes. Los profesionales de enfermería experimentan cambios en el rendimiento laboral y en su vida privada, con el deseo de abandonar la profesión o su especialidad. Además, estos factores afectan a la capacidad de una institución de mantener un personal competente y lograr la satisfacción del paciente (40)

Es imprescindible que los empleados estén emocionalmente estables y satisfechos con su trabajo, por lo que es necesario que cuenten con las condiciones laborales adecuadas para tal fin; sin embargo, es también importante que los profesionales de enfermería tomen conciencia de sí mismos, lo que les permitirá identificar su propia vulnerabilidad al burnout, siendo requerido el desarrollo de habilidades como la gestión del estrés y el conflicto, el establecimiento de conexiones con colegas para compartir las historias difíciles, así como el autocuidado; todo lo mencionado resulta ser útil para manejar situaciones difíciles y contribuir a una asistencia segura y eficaz (25).

En la tabla 3, con respecto al síndrome de burnout de los 30 encuestados se encontró que el 53,3% de los enfermeros presentaron síndrome de burnout de nivel medio, el 26,7% nivel alto y el 20,0% bajo.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Morales, E. (47); Fajardo, G. Urbina, M. (49); Culquicondor, R. (50); Alva, A. Meza, D. (53) y Alva, G. (54) se

encontró en sus resultados que más de la mitad de los enfermeros presentaron un síndrome de burnout de nivel medio. Difiere del estudio de Cajamarca, C. Molina, F. Loa, C. (48); Flores, Y. (52) concluyeron en sus resultados que la mayoría no presentan síndrome de burnout.

Como fundamento teórico, el burnout, caracterizado como una condición que involucra una variedad de emociones y comportamientos generalmente asociados con el estrés laboral, se entiende como un proceso que asume diferentes etapas o una serie de etapas con síntomas diferenciados. El agotamiento emocional es una situación en la que un trabajador se siente emocionalmente incapaz de dar más y sus propios recursos emocionales se agotan. La despersonalización, es el desarrollo de actitudes negativas y la indiferencia hacia las personas atendidas y los colegas, se lleva a suponer que esta es la verdadera causa del problema. La realización personal, referido cuando una persona logra algo en su trabajo, el proceso por el cual alcanza su pleno potencial para llegar a ser quien es, y está relacionado con la satisfacción interior y el deseo de vivir de manera autodeterminada, independiente de nuevos desafíos (33).

En la tabla 4, con respecto a la relación entre las características sociodemográficas y laborales con el síndrome de burnout de los 30 encuestados se encontró que, según la edad el 80,0% son mujeres donde el 40% presentaron SB de nivel medio, al realizar la prueba de Chi Cuadrado se concluyó que no existe relación entre el sexo y el síndrome de burnout.

Según la edad, el 20,0% tuvieron entre 30 a 40 años y de 41 a 50 años, ambos grupos presentaron SB de nivel medio, al realizar la prueba de Chi cuadrado se concluyó que la edad si tiene relación con el síndrome de burnout.

Según el estado civil, el 30,0% son casados y tuvieron SB de nivel medio, concluyéndose que no existe relación entre el estado civil y el síndrome de burnout.

Según los números de hijos, el 20,0% solo tienen un hijo y a la vez presentan SB de nivel medio, se concluyó que el número de hijos no tiene relación con el síndrome de burnout.

Según la condición de vivienda, el 30,0% tienen vivienda propia y presentaron SB de nivel medio, se concluyó que la condición de vivienda y el síndrome de burnout no se relacionan.

Según la situación laboral, el 40,0% son nombrado y presentaron SB de nivel medio, donde se concluyó que la situación laboral si tiene relación con el síndrome de burnout.

Según la conformidad salarial, el 30,0% si están conforme con su salario y tuvieron SB de nivel medio, donde se llegó a concluir que la conformidad salaria y el síndrome de burnout si tiene relación.

Según los años de servicio, el 33,3% tienen entre 5 a 10 años laborando donde presentaron SB de nivel medio, se concluyó que los años de servicio si tiene relación con el síndrome de burnout.

Según el trabajo extra institucional, el 43,3% no laboran fuera de la institución y presentan SB de nivel medio, se concluyó que el trabajo extra institucional si tiene relación con el síndrome burnout.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Cajamarca, C. Molina, F. Loa, C. (48); Flores, Y. (52) y Ruiz, M. (55) concluyeron en sus resultados que la edad, condición laboral y el tiempo de servicio tienen asociación con el síndrome burnout. Difiere del estudio de Morales, E. (47) mencionó que no existen características sociodemográficas asociadas con el síndrome de burnout

Con respecto al fundamento teórico, las personas expuestas a factores estresantes o una variedad de cambios que afectan el equilibrio de las condiciones de salud. Se ha estudiado en trabajadores de la salud que están habitualmente expuestos a una variedad de factores estresantes y estímulos en su trabajo y entorno. Respecto a las diferencias por género, las mujeres experimentan ligeramente más emociones positivas, pero también más emociones negativas y más estrés que los hombres (24).

Por su parte, el incremento en las responsabilidades que se otorgan al personal conforme avanza en su carrera profesional o la realización de labores adicionales fuera de su ambiente de trabajo, está generando un estado de tensión y ansiedad difícilmente controlables, que al mantenerse dicho estado por tiempo prolongado incrementa el riesgo de manifestar el síndrome de burnout (33)

A mayor tiempo de permanencia del personal enfermero al cuidado de la salud, llega a manifestarse el agotamiento emocional del profesional, puesto que la exposición continua y constante de sufrimientos profundos a diario, los lleva a sentir frustración, rabia, culpa, tristeza o ansiedad. Además de la exposición frecuente al sufrimiento, el entorno laboral llega también a alterar el estado de tranquilidad del

personal, por lo que en su mayoría llegan a desarrollar cierto grado de burnout a lo largo de su vida laboral en el área de la salud (40).

VI.CONCLUSIONES

- Dentro de las características sociodemográficas se encontró que el 80,0% son mujeres, el 30,0% tienen entre 30 a 40 años y 41 a 50 años, el 63,3% son casados o convivientes, el 46,7% tienen un hijo y el 46,7% tienen casa propia.
- Con respecto a las características laborales se verificó que el 60,0% son nombrados, el 56,7% están conformes con su salario, el 50,0% tienen entre 5 a 10 años, y el 66,7% no tienen trabajo extra institucional.
- Se encontró que el 53,3% de los enfermeros presentaron síndrome de burnout de nivel medio, el 26,7% nivel alto y el 20,0% bajo.
- La edad, situación laboral, conformidad laboral, años de servicio y trabajo extra institucional si tiene relación con el síndrome de burnout en los enfermeros.

VII. RECOMENDACIONES

- A los enfermeros y profesionales de salud seguir con las investigaciones sobre las variables en estudio, también incluir otras características ligadas al sector salud donde se fortalezca la línea de investigación.
- El hospital debe realizar estrategias de prevención sobre el Síndrome de Burnout en coordinación con el servicio de Salud Ocupacional con el propósito de reducir el nivel de estrés y no padecer el síndrome de burnout.
- En el servicio se debe capacitar al personal de salud en el manejo y control de ciertos factores que generen el padecimiento de síndrome de burnout, donde se realice una mejor dinámica laboral y atención a los pacientes en el servicio.
- El personal de enfermería debe evitar en el centro de trabajo la sobrecarga laboral, donde flexione turnos y horarios durante su el mes, con el propósito de no presentar cansancio físico y mental, brindar una buena atención a los usuarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Asociación Española de Psiquiatría Privada. Reconocido como enfermedad el burnout o síndrome de estar quemado. [Internet]. 17 de enero del 2022. [citado el 10 de abril del 2023]. Disponible en: <https://www.asepp.es/noticias/211/reconocido-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
2. Montes B, Fernández E. El efecto de la pandemia en la salud y Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de UCI. *Enferm. glob.* [Internet]. 2022 [citado el 10 de abril del 2023]; 21(66): 1-27. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412022000200001&lng=es.
3. Lozano A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Rev. Neuropsiquiat.* [Internet]. 2021 [citado el 10 de abril del 2023]. 84(1); 1-2. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>
4. Juárez A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Universidad Rev. Ind. Santander. Salud* [Internet]. 2020 [citado el 10 de abril del 2023]; 52(4): 432-439. Disponible en: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010> .
5. Silva R, Silva V. Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil *Enferm Clin.* [Internet] 2021 [citado el 10 de abril del 2023] 31(2):128–9. Disponible en: <https://doi.org/10.1016%2Fj.enfcli.2020.10.011>
6. Cervino C, Piovano C, Tripcevich M, Buccheri J, Escobar M, Trivic N, Novelli E. Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Enfermería durante la pandemia COVID-19. *PSSA* [Internet]. 2023 [citado el 12 de abril del 2023];11(1):139-54. Disponible en: <https://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/1770>.
7. Muñoz T, Zevallos J, Arias W, Jara J, Chuquipalla M, Alarcón X et al . Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú) durante la pandemia. *Rev. chil. neuro-psiquiatr.* [Internet]. 2022 [citado el 12 de abril del 2023]; 60(3): 262-272. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717.

8. Cabezón M, Agurto M, Estefó M, Oliveros X, Ojeda D, Cisternas P. et al . Burnout en funcionarios de salud en tiempos de pandemia. Rev. méd. Chile [Internet]. 2021 [citado el 12 de abril del 2023]; 149(11): 1589-1593. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034.
9. Sutta L, Roman N, Huanca C. SARS-Cov-2 como detonante del síndrome de desgaste profesional en el personal de un centro de salud. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2021 [citado el 12 de abril del 2023]; 47(2): e2589. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864.
10. Montes B, Fernández E. El efecto de la pandemia en la salud y Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de UCI. Enf Global [Internet]. 2022 [citado el 12 de abril del 2023]; 21(2):1-27. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/483261>.
11. González N. El Síndrome Burnout en enfermeros durante la atención a pacientes con COVID-19 en unidades de cuidados intensivos. RqR Enfermería Comunitaria (Revista de SEAPA). [Internet] 2021 [citado el 12 de abril del 2023] 9 (3): 5-11. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetElSindromeBurnoutEnEnfermerosDuranteLaAtencionAPac-8330472.pdf>.
12. Aldazabal Y. Stress during the pandemic in nurses who work on the front line in a covid-19 hospital in Lima. Scientific Research Journal Angora.] Internet] 2020 [citado el 20 de Abril del 2023]. 7(2). Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125>.
13. Alfaro A, Castillo S. Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. Rev. Cient. SEARCHING Cienc. Hum. Soc. [Internet] 2023 [citado el 20 de Abril del 2023]. 4(2): <https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
14. Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión. [internet] 2019. [citado el 20 de Abril del 2023]. <https://www.who.int/news/item/28-052019burnoutanoccupationalphenomenon-international-classification-of-diseases>
15. Arellano V, Luján G, Arellano B. Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes. Rev. Multid. [Internet]. 2022 [citado el 20 de abril del 2023]. 6(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2840

16. Arrogante O, Aparicio E. Burnout syndrome in intensive care professionals: relationships with health status and wellbeing. *Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar. Enfer. Inten.* [Internet] 2020 [citado el 20 de abril del 2023]. 31(2), 60–70. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.004>
17. Baldeón M., Janampa L, Rivera J, y Santivañez L. Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica: Burnout syndrome: A systematic review in Latin America. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades* [Internet] 2023. [citado el 20 de abril del 2023]. 4(1), 1809–1831. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
18. Bogue T, Bogue R. Extinguish Burnout in Critical Care Nursing. *Critical care nursing clinics of North America*, [Internet] 2020. [citado el 20 de abril del 2023]. 32(3), 451–463. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.cnc.2020.05.007>
19. Cobos G, Soriano A, Seijo M. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. *Revista Científico-Sanitaria*, [Internet] 2021. [citado el 22 de abril del 2023]. 5(4). 74-84. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
20. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de salud pública*. [Internet] 2022 [citado el 25 de abril del 2023]. 2, 65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
21. Harrad R, Sulla F. Factors associated with and impact of burnout in nursing and residential home care workers for the elderly. *Acta bio-medica: Atenei Parmensis*, [Internet] 2019 [citado el 25 de abril del 2023]. 89(7-S), 60–69. Disponible en: <https://doi.org/10.23750/abm.v89i7-S.7830>
22. Castañeda N, et. al. *Enfermería ¿Cadena o camino?.* (3a. ed.). México: APAUNAM; 1988.
23. Reyes E. *Fundamentos de enfermería. Ciencia, metodología y tecnología.* (3a. ed.). México: Manual Moderno; 2023. Disponible en: <https://www.udocz.com/apuntes/63533/fundamentos-de-enfermeria-eva-reyes>
24. Díaz D, Latorre J, Leal C, Saldivia S. *Psicología para enfermería y ciencias de la salud.* Barcelona: Elsevier; 2023. p. 223. Disponible en:

- <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-tecnologica-de-honduras/psicologia-general/9788413821818-guomhij-psicologia/68678731>
25. Potter P, Perry A, Stockert P, Hall A. Fundamentos de enfermería. (9a. ed.). España: Elsevier; 2017. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/642639491/Fundamentos-de-Enfermeria-Potter-Perry-Stockert-y-Hall-8%C2%AA-Edicion-1>
26. Jiménez N, Romero M, Ponce J, Ramirez L, Palomo J, Gómez J. The Relationship between Mindfulness and Emotional Intelligence as a Protective Factor for Healthcare Professionals: Systematic Review. *International journal of environmental research and public health*, [Internet] 2021 [citado el 25 de abril del 2023]. 18(10), 5491. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph18105491>
27. Koppmann A, Cantillano V, Alessandri C. Distrés moral y burnout en el personal de salud durante la crisis por covid-19. *Revista Médica Clínica Las Condes.*, [Internet] 2021. [citado el 30 de abril del 2023]. 32(1), 75-80. Disponible en: <https://doi.org/10.1016%2Fj.rmcl.2020.12.009>.
28. Barrera L, Pinto N, Sánchez B. Cuidado y práctica de enfermería. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Grupo de cuidado; 2010. p. 103. Disponible en: <https://acortar.link/WEoEeX>
29. Molina P, Muñoz M, Schelegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, [Internet] 2021. [citado el 30 de abril del 2023]. 65(256). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2019000300177.
30. Barceló C, González Y. Vivienda saludable, medioambiente y salud. La Habana: Editorial Científico-Técnica; 2018. Disponible en: <https://acortar.link/6Z5E92>
31. Garduño L, Salinas B, Rojas M. Calidad de vida y bienestar subjetivo en México. Mexico D.F.: Centro de Estudios sobre Calidad de Vida y Desarrollo Social. p. 121. Disponible en: <https://acortar.link/bVjOEs>
32. Monterrosa Á, Dávila R, Mejía A, Contreras J, Mercado M, Flores C. Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, [Internet]. 2020 [citado el 30 de abril del 2023]. 23(2), 195- 49 213. Disponible en: <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>.

33. Warner H. Stress, burnout and addiction in the nursing profesión. USA: Xlibris Corporation LLC; 2014, p. 17-19. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Stress_Burnout_and_Addiction_in_the_Nurs/cOJIAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
34. Ramirez S, Romero J, Suleiman N, Gómez J, Monsalve C, Cañadas G, Albendín L. Prevalence, Risk Factors and Burnout Levels in Intensive Care Unit Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International journal of environmental research and public health*, [Internet] 2021 [citado el 2 de mayo del 2023]. 18(21), 11432. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph182111432>
35. Salmon G, Morehead A. Posttraumatic Stress Syndrome and Implications for Practice in Critical Care Nurses. *Critical care nursing clinics of North America*, [Internet] 2020. [citado el 2 de mayo del 2023]. 31(4), 517–526. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.cnc.2019.07.007>.
36. Nieto C, Nieto L, Jiménez M. Los efectos del trabajo en el personal sanitario. Madrid: Editorial Dykinson; 2015. p. 13-14. Disponible en: <https://acortar.link/rblsvH>
37. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. *Index Enferm* [Internet]. 2020 [citado el 15 de abril del 2023]; 19(4): 279-282. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962010000300010&lng=es.
38. Moreno- M, Alvarado A. Aplicación del Modelo de Adaptación de Callista Roy en Latinoamérica: revisión de la literatura. *Aquichán* [Internet]. 2019 [citado el 15 de abril del 2023]; 9(1): 62-72. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165759972009001000006&lng=en.
39. García E Torres N. Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de adaptación al estrés. *Braz. J. Hea. Rev.* [Internet]. 2023 [citado el 15 de abril del 2023]; 6(1):1832-54. Disponible en: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>.
40. Balzer J. Comunicación en enfermería. (9a. ed.). España: Elsevier; 2021. Disponible en: <https://acortar.link/pKIFvn>

41. Todaro V. Compassion fatigue and burnout in nursing. Enhancing professional quality of life. New York: Springer Publishing Company; 2013. p. 10. Disponible en: <https://acortar.link/ET6qva>
42. Salcedo D, Morales C, Jurado D, Romero J. Factores sociodemográficos asociados al Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería. Sal. Y Vid. [internet] 2022 [citado el 5 de mayo del 2023]; 6(1): 780-789. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v6i1.2144>
43. Torres Toala FG, Irigoyen Piñeiros V, Moreno AP, Ruilova Coronel EA, Casares Tamayo J, Mendoza Mallea M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Rev virtual Soc Paraguaya Med Interna [Internet]. 2021 [citado el 5 de mayo del 2023];126–36. Disponible en: <https://revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209>
44. Calle, H. Nivel del síndrome de burnout durante la pandemia covid-19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del hospital municipal boliviano holandés, el alto. [Tesis para optar el título de magíster en medicina crítica y terapia intensiva]. Bolivia: Universidad Mayor de San Andres, 2020. [citado el 5 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
45. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández I, Vargas M, Favela M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enferm. glob. [Internet]. 2020 [citado el 5 de mayo del 2023]; 19(59): 479-506. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
46. Gutiérrez O, Loba N, Martínez-J. Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. Univ. Salud [Internet]. 2019 [citado el 5 de mayo del 2023]; 20(1): 37-43. Disponible en: <https://doi.org/10.22267/rus.182001.107> .
47. Morales E. Factores sociodemográficos y síndrome de burnout en enfermeros covid-19 del hospital nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa. [Tesis para optar el título de médico cirujano] Lima: Universidad Ricardo Palma, 2022 [citado el 6 mayo del 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4676>

48. Cajamarca C, Molina F, Naveros C. Factores sociodemográficos asociados al síndrome de burnout en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital sub regional Andahuaylas. [Tesis para segunda especialidad en enfermería intensiva]. Calla: Universidad Nacional de Callao, 2022 [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7701>
49. Fajardo G, Urbina M. Síndrome de Burnout en tiempos de Covid-19 en profesionales de enfermería del Hospital San José, Callao. [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería]. Lima: Universidad de Ciencias y Humanidades, 2021. [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/637/Fajardo_GL_Urbina_MY_tesis_enfermeria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Culquicondor R. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el área de Covid-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2020. [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3934/T061_44215922_T.pdf?sequence=3
51. Gastiaburo B. Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante Covid-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil. [Tesis para optar el grado de maestra en gestión de los servicios de salud] Piura: Universidad Cesar Vallejo, 2020. [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50629/Gastiaburo_MBL%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
52. Flores Y. Factores laborales asociados al Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería en un Hospital Público. [Tesis para optar el título del grado de maestro en ciencias de enfermería]; Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa, 2023. [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14278/4377>
53. Alva A, Meza D. Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería de un Hospital nivel II-2. Chimbote. [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería]; Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa, 2023. [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14278/4467>

54. Alva G. Síndrome de Burnout en Enfermeras y percepción materna del cuidado neonatal. Hospital La Caleta, Chimbote. Ciencia Latina [Internet]. 2023 [citado el 6 de mayo del 2023]. 7(6):01-4. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/8572>
55. Ruiz M. Características sociodemográficas, laborales y su relación con el síndrome de burnout en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos covid-19 del hospital base III EsSalud Chimbote. [Tesis para optar el grado de maestra en salud pública], Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2022. [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13032/31562>
56. Díaz E, Verastegui Y. Síndrome de burnout y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital público. Nuevo Chimbote. [tesis para optar el título de licenciada en enfermería]; Nuevo Chimbote: Universidad Nacional del Santa, 2022. [citado el 6 de mayo del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3928/52440.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
57. Rodríguez Y. Metodología de la investigación Pereyra LE, editor. México: Klik; 2020. [Citado el 25 de junio del 2023]. Disponible en: https://www.academia.edu/37714580/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Ernesto_A_Rodr%C3%ADguez_Moguel_LIBROSVIRTUAL
58. Rapimán María, Chibey T. Privacidad de la información en la investigación social de naturaleza cualitativa: la transición hacia el mundo digital. Acta bioeth. [Internet]. 2022 [citado el 25 de junio del 2023]; 28(2): 197-203. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2022000200197>.
59. Solis G, Alcalde G, Alfonso I. Ética en investigación: de los principios a los aspectos prácticos. Anales Pediatría. [Internet] .2023. [citado el 25 de junio del 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2023.06.005>
60. Urosa L. El consentimiento informado en la investigación clínica. Rev. Venez. Endocrinol. Metab. [Internet]. 2017 [citado el 25 de junio del 2023]; 15(3): 166-168. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16903110201700030001&lng=es.

61. Calvo P. Una ética de la investigación en el marco de las éticas aplicadas. *Veritas*, [Internet] 2022. [citado el 25 de junio del 2023] (52), 29-51. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732022000200029>.
62. Bustos R. La dignidad de las personas en las investigaciones clínicas. *Medicina y ética* [Internet] 24 de junio del 2023 [citado el 25 de junio del 2023]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.36105/mye.2023v34n1.03>.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos del Cuestionario sobre síndrome de burnout

Autores: Maslach y Jackson (1981)

I. INSTRUCCIONES

Le solicitamos que lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones, el llenado es personal, anónimo y confidencial. Es importante responder de manera franca y honesta, el puntaje para cada afirmación será:

Nunca: 0

Pocas veces al año o menos: 1

Una vez al mes o menos: 2

Unas pocas veces al mes o menos: 3

Una vez a la semana: 4

Pocas veces a la semana: 5

Todos los días: 6

Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento emocional							
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5. Siento que mi trabajo me está desgastando							
6. Me siento frustrado en mi trabajo							
7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							

9. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
Despersonalización							
10. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11. Siento que me he hecho más duro con la gente							
12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							
Realización personal							
15. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
16. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
17. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
18. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
20. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							

Anexo 2: Cuestionario sobre características sociodemográficas y laborales

Autor: Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) (2018)

II. INSTRUCCIONES

Le solicitamos que lea cuidadosamente cada pregunta, el llenado es personal, anónimo y confidencial. Es importante responder de manera franca y honesta, el puntaje para cada afirmación será:

- **Sexo:**
Hombre () Mujer ()
- **Edad:**
Menor de 30 años ()
30 a 40 años ()
41 a 50 años ()
Más de 50 años ()
- **Estado civil:**
Soltero ()
Casado o conviviente ()
Divorciado ()
Viudo ()
- **Número de hijos:**
- **Condición de viviendas:**
Propio ()
Propio pagado a plazo ()
Alquilado ()
Otros ()
- **Situación laboral:**
Nombrado ()
Cas ()
Contrato por tercero ()
- **Conformidad salarial:**
Si ()
No ()
- **Años de servicios**

Menos de 5 años ()

5 a 10 años ()

Más de 10 años ()

- **Trabajo extra institucional:**

Si ()

No ()

Anexo 3: Validacion de los instrumentos

Constancia de juicio de expertos

Nombre del experto: Yesenia Zelada Silva

Especialidad: Emergencia y Desastres **DNI:** 41731325

Por la presente hago constar que realice la revisión del instrumento sobre:
Cuestionario sobre el Síndrome de burnout.

Elaborada por la estudiante de la especialidad. Lic. Rojas Benites, Azalia. Quien está realizando un trabajo de investigación titulado: Características sociodemográficas y laborales relacionado al síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III de EsSalud de Chimbote, 2023

Una vez realizado las correcciones correspondientes considero que dichos instrumentos son válidos para su aplicación.

Trujillo, Diciembre, 2023.

Constancia de juicio de expertos

Nombre del experto: Ñique Tapia Fanny Rocío

Especialidad: Magister Salud Publica **DNI:** 54731324

Por la presente hago constar que realice la revisión del instrumento sobre:
Cuestionario sobre el Síndrome de burnout.

Elaborada por la estudiante de la especialidad. Lic. Rojas Benites, Azalia. Quien está realizando un trabajo de investigación titulado. Características sociodemográficas y laborales relacionado al síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III de EsSalud de Chimbote, 2023

Una vez realizado las correcciones correspondientes considero que dichos instrumentos son válidos para su aplicación.

Trujillo, Diciembre, 2023

Constancia de juicio de expertos

Nombre del experto: Angélica Colchado Díaz

Especialidad: UCI-Adulto **DNI:** 40707930

Por la presente hago constar que realice la revisión del instrumento sobre:
Cuestionario sobre el Síndrome de burnout.


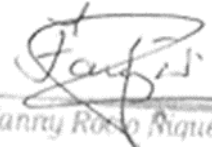
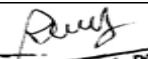

Elaborada por la estudiante de la especialidad. Lic. Rojas Benites, Azalia. Quien está realizando un trabajo de investigación titulado: Características sociodemográficas y laborales relacionado al síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital III de EsSalud de Chimbote, 2023

Una vez realizado las correcciones correspondientes considero que dichos instrumentos son válidos para su aplicación.

Trujillo, Diciembre, 2023

Juicio de expertos

Instrumentos: Cuestionario sobre el síndrome de burnout

Apellidos y nombres	Profesión	Nº colegiatura	Institución donde labora	Firma
Yesenia Zelada Silva	Enfermería	46392	Hospital La Caleta	 Lic. Enf. Yesenia Zelada Silva CEP 46392
Ñique Tapia Fanny Rocío	Enfermería	35441	Universidad Nacional del Santa	 MG. Fanny Rocío Ñique Tapia
Angélica Colchado Díaz	Enfermería	76770	Hospital La Caleta	  Angélica P. Colchado Díaz LIC. ENFERMERA N.º P. 76770

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Estadístico del Alfa de Cronbach del cuestionario síndrome de burnout

Alfa de Cronbach	Nº de preguntas
.920	22

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
A1	25.53	11.357	.206	.920
A2	25.36	11.819	.160	.891
A3	25.34	11.504	.464	.899
A4	25.34	11.607	.379	.912
A5	25.83	11.178	.202	.908
A6	25.85	11.166	.207	.911
A7	25.47	11.495	.185	.910
A8	25.42	11.179	.379	.892
A9	25.42	11.248	.346	.897
A10	26.31	12.112	.000	.918
A11	26.31	12.112	.000	.913
A12	25.53	11.047	.321	.896
A13	25.42	11.248	.346	.897
A14	25.61	11.587	.098	.898
A15	25.36	11.819	.160	.904
A16	25.51	10.875	.401	.909
A17	25.47	11.667	.117	.913
A18	25.64	11.026	.271	.832
A19	25.51	11.358	.216	.899
A20	25.32	11.324	.234	.912
A21	25.34	11.234	.345	.909
A22	25.13	11.023	.234	.831