

**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



TESIS

**IMPACTO DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE CENTRO DE SALUD JOSÉ OLAYA.
CHICLAYO 2024.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORA:

BACH. VILLALOBOS JULCA, MARÍA BERTHA.

ASESOR (A):

MG. LUCÍA DIAZ CACHAY

(Orcid: 0000-0002-8516-2556)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SALUD MENTAL

PIMENTEL – PERÚ

2024



DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **MG. LUCÍA DIAZ CACHAY**, asesor (a) del Programa/Escuela de ENFERMERIA; he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado/posgrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe cuyo Título es: **IMPACTO DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO DE SALUD JOSÉ OLAYA. CHICLAYO 2024**; presentado por el (la) estudiante

MARÍA BERTHA VILLALOBOS JULCA

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 25 %, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN** de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por lo que se concluye que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text: "Lucía Violeta Díaz Cachay", "UC ENFERMERA", and "CEP 5009".

Pimentel, 29 de agosto del 2024



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
COMISION DE GRADOS Y TITULOS



ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA TITULO PROFESIONAL

Siendo las 04:00 p.m. del lunes 23 de septiembre del año 2024, ante el Jurado constituido por:

PRESIDENTE : DRA. CLEOTILDE DÍAZ GÓMEZ
SECRETARIA : DRA. ANA MARÍA ALVITES GASCO
VOCAL : MG. NORA LUZ TELLO AZAÑERO

La Bachiller : VILLALOBOS JULCA MARIA BERTHA

El título de la Tesis a sustentar es: **IMPACTO DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO DE SALUD JOSÉ OLAYA. CHICLAYO 2024**

Para optar el Título de **LICENCIADA EN ENFERMERIA**, obteniendo el siguiente calificativo de**Aprobado por Unanimidad**.....

DRA. CLEOTILDE DÍAZ GÓMEZ
Presidente

DRA. ANA MARÍA ALVITES GASCO
Secretaria

MG. NORA LUZ TELLO AZAÑERO
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por la fortaleza que me brinda día a día para seguir adelante y así poder cumplir una de mis metas trazadas que es ser un profesional de la salud.

A mis padres, dar las gracias por los valores y enseñanzas que me brindaron las cuales me encaminaron para ser una buena persona y buen profesional.

A mis hijos, que son mi gran motivación y fuerza para salir adelante y no rendirme en cada paso que he dado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, y a todos los que me brindaron cada granito de arena que sumaron en mi persona para llegar a ser Licenciada en Enfermería.

A mi asesora la Mg. Lucía Díaz Cachay ya que sin su ayuda no hubiese sido posible seguir para adelante durante este largo trayecto para culminar mi tesis.

Al Centro De Salud José Olaya por apoyarme y brindarme las facilidades en la realización de mi investigación.

INDICE

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN.....	7
ABSTRAC.....	8
I. INTRODUCCION.....	9
II. DESARROLLO.....	12
III. Base Teórica	17
IV. METODOLOGIA.....	20
4.1. Tipo de Investigación.	20
4.2. Diseño de Investigación.	21
4.3. Variables y Operacionalización.	22
4.4. Población, muestra y muestreo.	24
4.5. Técnica e instrumento de recolección de datos.	24
4.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.....	24
4.7. Técnicas de procedimientos y análisis de datos.	25
V. RESULTADOS	26
DISCUSIÓN:.....	30
CONCLUSIONES:	33
RECOMENDACIONES	34

RESUMEN.

En el presente informe de investigación tiene como fin determinar el impacto del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024, con enfoque cuantitativa de corte transversal, descriptiva, con diseño no experimental, conformada por una muestra 33 profesionales de enfermería, obtuvo como resultado que el 66.7% del profesional de enfermería tiene nivel medio, y el 79% Síndrome de Burnout genera impacto de manera directa, el 48% del personal de enfermería con regular nivel de agotamiento emocional y el 27% con alto nivel de agotamiento emocional, y el 24% con bajo nivel de agotamiento emocional, el 61% tiene regular nivel de despersonalización y el 27% tiene alto nivel despersonalización, el 24% con bajo nivel de despersonalización, el 61% tiene regular nivel de realización personal y el 27% un alto nivel realización personal y el 24% con bajo nivel de realización personal, llego a concluir que, el Síndrome de Burnout genera impacto significativo en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024.

Palabras Claves: Burnout, Despersonalización, Síndrome.

ABSTRAC.

The purpose of this research report is to determine the impact of Burnout Syndrome on the nursing professional at the José Olaya Health Center, Chiclayo 2024, with a quantitative cross-sectional, descriptive approach, with a non-experimental design, made up of a sample of 33 nursing professionals, obtained as a result that 66.7% of the nursing professional has a medium level, and 79% Burnout Syndrome generates a direct impact, 48% of the nursing staff with a regular level of emotional exhaustion and 27% with high level of emotional exhaustion, and 24% with low level of emotional exhaustion, 61% have a regular level of depersonalization and 27% have a high level of depersonalization, 24% with a low level of depersonalization, 61% have a regular level of personal fulfillment and 27% a high level of personal fulfillment and 24% with a low level of personal fulfillment, I concluded that Burnout Syndrome generates a significant impact on the nursing professional at the José Olaya Health Center, Chiclayo 2024.

Keywords: Burnout, Depersonalization, Syndrome.

I. INTRODUCCION.

La Organización Mundial de la Salud ha oficializado el síndrome de burnout como una enfermedad laboral, dando sus capacidades y así generar un agotamiento emocional en los trabajadores, incrementar el estrés en el ámbito laboral y generar sentimientos de apatía, falta de interés y disminución en la eficacia laboral. Este trastorno requiere atención y tratamiento para quienes lo padecen, lo que ha llevado a la OMS a incluirlo como una de las principales preocupaciones de salud mental en su Clasificación Internacional de Enfermedades, por lo tanto los empleados que experimentan este síndrome comúnmente muestran alguna de estas señales como fatiga física y mental extrema, sensación de desencanto en el entorno laboral, pesimismo y dificultad para mantener la concentración en las responsabilidades, dificultades en la comunicación con superiores y compañeros, malestares como dolores de cabeza y problemas digestivos (1).

A nivel global, la frecuencia de este síndrome entre médicos presenta una variabilidad significativa, estimándose entre el 40 % y el 60 %. Es notable que los especialistas en medicina interna y emergencias son los más susceptibles, con una prevalencia que incrementa con el tiempo, llegando actualmente al 60 %. En España, la incidencia entre médicos generales y especialistas abarca un amplio rango, desde el 30 % hasta el 69 %, mientras que en Argentina se reporta hasta un 67 %. Este último porcentaje indica un problema considerable dentro de la comunidad médica en el país, En distintas regiones del mundo, la prevalencia de condiciones moderadas y leves en el personal de enfermería varía considerablemente, estimándose entre un 20 % y un 40 %. Un estudio realizado en México corroboró esta tendencia, encontrando una prevalencia cercana al 30 %. En el contexto local, el personal de enfermería también muestra una proporción significativa de casos con síntomas moderados y leves (1).

Según una investigación realizada por Bumeran en los países latinoamericanos como Argentina encabeza el ranking de agotamiento de 94% de encuestados declaran este tipo de síndrome, ya que a nivel mundial optan por tomar descanso a pesar de sentirse enfermos en su gran parte de población van experimentando los niveles de estrés en el presente año, por otro lado se evidencia que el 52% de los que laboran en varios países vienen padeciendo de cansancio o falta de

energía, mientras que el 41% trabajan renegando o cinismo en su centro de labores la cual se evidencia una disminución en cuanto a la eficacia laboral, por otra parte el 48% ha experimentado simultáneamente los síntomas porque las causas de cansancio en sus labores. Además los trabajadores mencionan que existe una falta de claridad en su rol seguido de la sobrecarga en sus tareas, otros factores incluyen la falta de tiempo, la presión, y el trato de los supervisores, sin embargo, en el momento de la entrevista manifestaron que no existe planes para erradicar el síndrome de burnout en un 46% mencionan cambiarse de trabajo (3).

En el Perú, la prevalencia del síndrome Burnout afecta a siete de cada diez trabajadores, según revela una encuesta regional realizada por Bumeran. Este síndrome es resultado del agotamiento y el estrés laboral por otra parte la investigación indica que el 24 % de los afectados atribuye su condición de la mentira y sobrecarga laboral, seguido del 17 % menciona que el déficit de tareas concretas como causa principal. Asimismo, un 14 % reporta sentir una alta presión en el trabajo, por otro lado 14 % afirma ser maltratados por sus superiores, el 12 % indica que carece de tiempo para sus quehaceres personales y los que se sienten incapaces llegaron a un 11% para el cumplimiento de sus metas establecidas. Además, el 8 % señala no sentirse identificado con la institución para la que trabaja.

Además, según la encuesta de Bumeran, se destaca que en este país se registra una mayor cantidad de horas laborales. A pesar de que la jornada está establecida en 8 horas diarias y 48 semanales, sin embargo, en muchos de ellos llevan los trabajos a sus hogares superando así sus metas mensuales. En la cual el 45% de los empleados llegan a trabajar 45 y 50 horas en la semana seguido del 3% que ha superado las 50 horas, esta situación coloca a Chile por encima del país, Ecuador, Argentina y Panamá en términos de horas laboradas, por otro lado, Mario Bonifaz, brand manager de Bumeran Selecta, señala que estas prácticas pueden desencadenar altos niveles de ansiedad en los equipos, lo que a su vez puede resultar en una disminución de la motivación y la productividad. Finalmente, en respuesta al síndrome de Burnout, el 47 % de los peruanos encuestados indicó que para sentirse mejor consideraría cambiar de trabajo; el 18 % optaría por iniciar actividades de relajación; el 6 % dedicaría más tiempo a

sus seres queridos; el 12 % comenzaría una rutina; el 15 % consideraría todas las actividades mencionadas; y solo el 1 % no tiene planeado realizar ninguna acción al respecto (4).

En Lima, la capital donde se llevó a cabo este estudio, se observaron diferentes niveles de reporte en varios lugares de atención a pacientes infectados. En la provincia de lima el 93% llegó a un conocimiento medio en el hospital nacional y el personal llegó a un nivel medio con el 44.4% por otro lado alcanzó el 15.9% en un nivel alto y medio respectivamente, así mismo el 20.7% obtuvo un nivel alto y medio el 56.2%, según investigaciones encargadas por el MINSA, observamos que en las edades de 30 a 39 años el 31.4% están afectados por estrés en sus labores, a demás el 79.3% son mujeres y dentro de los profesionales de salud, los más susceptibles son las enfermeras con un 19.5% seguido por el 19.9% que son las obstetras y el 14% que está representado por los médicos (5).

Los enfermeros suelen trabajar más horas de las recomendadas y brindar atención a más de 20 pacientes al día. Esto conlleva a un nivel de estrés considerablemente elevado, lo que significa que los profesionales de la salud pueden enfermarse tanto como los pacientes a los que cuidan. En Lambayeque en el Centro de salud de José Olaya que atiende un alto número de pacientes en donde existe la brecha de enfermería y con multiplicidad de funciones expuestas a condiciones estresantes en la cual desencadenan el síndrome de burnout, observándose ausentismo en los profesionales aduciendo que les programan guardias y adicionales turnos y generalmente estas lo realizan por el interés económico y otras son presionadas por jefatura a tener más atenciones ante lo mencionado me planteo la siguiente interrogante, ¿Cuál es el impacto del síndrome de burnout en el personal de enfermería centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024?

La investigación se justifica en la parte teórica por que el síndrome de Burnout es un fenómeno multifacético y complejo que afectan a individuos expuestos a niveles crónicamente altos de estrés laboral, especialmente aquellos que trabajan en profesiones de ayuda o servicio, por otro lado la justificación teórica se basa en diversas perspectivas psicológicas y sociológicas que intentan explicar sus causas, síntomas y consecuencias, por otro lado la justificación

metodológica en el estudio del síndrome de Burnout es esencial para garantizar la calidad y la relevancia de la investigación, así como para proporcionar una base sólida para la comprensión y abordaje de este problema en el ámbito laboral y de la salud, en la justificación práctica destacan la importancia de abordar el síndrome de Burnout tanto a nivel individual como organizacional para promover la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, ante lo mencionado me planteo el objetivo general: Conocer el impacto del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024, seguido de los objetivos específicos, Identificar el nivel de agotamiento emocional como dimensión del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya Chiclayo, identificar el nivel de despersonalización como dimensión del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya 2024, conocer el nivel de realización personal como dimensión del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya 2024.

II. DESARROLLO.

A nivel mundial tenemos a Borja, D. (2023) Ecuador en su estudio de “Síndrome de burnout en el personal de enfermería y su relación con la calidad de atención al paciente quirúrgico” obtuvo como resultados Los hallazgos revelan que el síndrome de burnout es un desafío significativo entre el personal de enfermería que labora en áreas quirúrgicas, especialmente en Latinoamérica. La carga laboral, la sobrecarga psicoemocional y las presiones continuas en el trabajo contribuyen al desarrollo de este síndrome. Además, se evidenció que el burnout la calidad de atenciones tienen un impacto negativo en los pacientes quirúrgicos. Esto se refleja en una disminución de la empatía, la comunicación y la coordinación dentro del equipo médico, lo que aumenta el riesgo de errores y eventos adversos para los pacientes, llego a concluir que es esencial abordar el síndrome de burnout entre el personal de enfermería para elevar la calidad de la atención a pacientes quirúrgicos. Esto requiere la implementación de medidas preventivas y de gestión del burnout, fomentando un ambiente laboral saludable y proporcionando apoyo emocional adecuado. Asimismo, es crucial asegurar el

respeto de los derechos del personal de enfermería, incluyendo una compensación justa y un trato digno. Estas iniciativas contribuirán tanto al bienestar del personal de enfermería como al de los pacientes quirúrgicos, mejorando en última instancia la calidad de la atención médica (6).

Ruiz, R. (2022) Ecuador en su estudio de investigación de “impacto del síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en cuidados críticos” con el fin de analizar los tipos de manifestaciones del síndrome de burnout en el personal de enfermería que se desempeñan en cuidados intensivos de estudio cualitativo, observacional, retrospectivo, En varios estudios, se ha observado que el síndrome presenta una distribución promedio que muestra niveles medios y altos de agotamiento emocional y baja realización personal, así como niveles bajos de despersonalización. Al analizar estos resultados en relación con factores como la edad, el sexo, la estabilidad laboral y la experiencia en el puesto de trabajo, se revela que el síndrome es un problema latente en el entorno laboral, especialmente entre el personal de salud, llego a concluir que parece que estás hablando sobre un síndrome relacionado con el cansancio emocional y la falta de la superación personal, con un componente en despersonalización (7).

González B, Galván B, et al (2020) Guanajuato México en su estudio de investigación “Impacto del síndrome de burnout en el personal de enfermería”, para detectar la prevalencia del síndrome de burnout, los factores de riesgo asociados y su posible aparición en el personal de enfermería del turno de fin de semana en el Hospital Materno Infantil de Irapuato, se obtuvieron los siguientes resultados: el 90% del personal en semana presenta síntomas de este síndrome en servicios como quirófano, urgencias, tococirugía, terapia, hospitalización y la unidad de cuidados intensivos neonatales. Sin embargo, el 10% de la población evaluada en el servicio de neonatología no mostró síntomas de burnout a concluir que estos hallazgos sugieren una relación entre la alta prevalencia de burnout y la carga de trabajo acumulada, exacerbada por la pandemia de COVID-19. Es importante reconocer que no existe una estrategia única de afrontamiento que funcione para todos los casos, por lo que es crucial que las personas afectadas sean evaluadas por especialistas para determinar el tratamiento más adecuado (6).

A nivel nacional tenemos Chuquiuri, B. (2022) Lima en su estudio de investigación “Síndrome de Burnout en enfermería de un Hospital Nacional de Lima” con el fin determinar el nivel de síndrome de burnout en personal enfermería de un Hospital Nacional, de estudio cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, descriptivo, conformada por una muestra de 130 participantes, obtuvo como resultados que de acuerdo con los hallazgos, casi el 97% de los profesionales experimentaron el síndrome de burnout llegó a un nivel medio, seguido del 2.3% con bajo nivel y en nivel alto obtuvo solamente el 0.8%, además el 84.6% en la dimensión de agotamiento emocional con un nivel medio, el 8.5%, en alto nivel y 6.9% es bajo, por otra parte el 66.2% con la dimensión de despersonalización, seguido del 18.5% en bajo nivel, finalmente el 15.4% de síndrome de burnout llegó a un nivel alto, y en relación a la realización personal el 83.8% experimenta el síndrome con medio nivel, bajo con el 8.5% y el 7.7% con alto la cual concluye que la mayoría en los profesionales de enfermería del hospital mostraron un nivel moderado de síndrome de burnout (9).

Díaz, R. (2022) Huacho en su estudio de investigación “Impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional” con el objetivo de conocer el impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional, se llevó a cabo un estudio de tipo básico, predictivo, de nivel explicativo y no experimental, con una muestra de 121 enfermeras, obtuvo los resultados que el 76.8% de las enfermeras en el Hospital Regional de Huacho experimentan niveles elevados de burnout, mientras que el 83.47% presentan un rendimiento de trabajo regular. A través del análisis estadístico utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de $p = 0.695$, se concluyó que existe una relación inversa, aunque no significativa, en las dos variables examinadas (10).

Culquicondor, C. (2020) Arzobispo Loayza Lima en su estudio de investigación, La investigación titulada “Síndrome burnout en personal de enfermería del área COVID-19 en el Hospital Nacional” tuvo como objetivo determinar el nivel de burnout en el personal de enfermería que trabaja en el área de hospitalización COVID-19 del Hospital Nacional. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque descriptivo de corte transversal, cuantitativo observacional constituida por 63

licenciadas de enfermería, obtuvo como resultados que el nivel de agotamiento fue bajo con un 68.3% de los participantes, por otra parte, el 17.5% con un nivel medio, con respecto a la despersonalización en un nivel bajo con el 60.3%, mientras que el 33.3% con nivel medio, seguido de la realización personal con un alto nivel en un porcentaje de 41.3%, y el 33.3% con nivel bajo y en termino de burnout con nivel medio en 44.4% a si mismo el 39.7% con nivel bajo, y el 15.9% con alto nivel, llego a concluir que se sitúa en un nivel medio con una prevalencia del 44.4% (11).

Pacheco H. y Mendoza Ch. (2022) Arequipa en su estudio de investigación “Síndrome burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital III Goyeneche” con la finalidad en determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Rendimiento Laboral, de tipo descriptivo, cuantitativa de diseño no experimental con nivel correlacional y de corte trasversal, con 70 enfermeras como muestra, llego a los resultados que el 87.14% en los enfermeros/as muestran una tendencia al Síndrome de Burnout, mientras que solo el 1.43% lo experimenta de manera evidente. Respecto al rendimiento laboral, el 61.43% muestra un rendimiento regular y el 2.86% un rendimiento deficiente. Llego a concluir que, al analizar los resultados, se encontró una correlación significativa inversamente lo que indica que a medida que aumenta la prevalencia del Síndrome de Burnout, disminuye el rendimiento laboral (12).

Yepez, G. (2020) Lima en su estudio de investigación “Síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de hospitalización covid-19 del hospital de apoyo de Huarney” la finalidad es determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería en el Área de Hospitalización Covid-19 del Hospital de Apoyo de Huarney , con diseño no experimental, corte trasversal, descriptiva, y básica conformada por 30 de profesionales de enfermería obtuvo como resultados que el estudio sobre el síndrome de burnout en el personal de enfermería del Área de Hospitalización Covid-19 en el Hospital de Apoyo de Huarney, Provincia de Ancash, indica que la prevalencia es mayormente de grado regular, con una frecuencia del 83.3%. Esto sugiere una inclinación hacia el síndrome de burnout en el personal. Llego a concluir que la causa principal parece ser el cansancio emocional y la despersonalización, aunque el sentido de

realización personal es alto, lo que indica que, a pesar de la carga laboral, el personal valora la importancia de su trabajo, atribuyendo los desafíos a las exigencias específicas del área Covid-19 (9).

A nivel local tenemos a Seclen, P. (2023) Chiclayo en su estudio de “Sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en personal de enfermería del área de emergencia de un hospital nivel III-1” con la finalidad de determinar la relación entre sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en personal de enfermería del área de emergencia de un hospital nivel III-1, cuantitativo correlacional, transversal con una muestra de 84 enfermeras obtuvo como resultados que revelaron una conexión importante y positiva (con un valor de Rho de 0.568, significativo a un nivel inferior a 0.05) en la carga de trabajo y el síndrome de Burnout, por otro lado se observó el nivel alto de carga laboral 78.6% y un nivel medio de síndrome de Burnout 77% llegó a concluir que a medida que aumenta la probabilidad de padecer del síndrome de Burnout (14).

Carbonel, L. (2021) Lambayeque en su estudio “Síndrome de Burnout y clima laboral en médicos y enfermeros del Hospital Provincial Docente Belén” con el fin “Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Clima Laboral en médicos y enfermeros del Hospital Provincial Docente Belén, de diseño cuantitativo, descriptivo, transversal, prospectivo, conformado por 23 profesionales de enfermería, obtuvo como resultados que el 46.67 % son casados el 83.33 % son contratados y solo el 16.67 % muestran síntomas, así mismo en el clima laboral el 46.7% obtuvo un nivel medio, se encontró una correlación positiva en ambas variables (15).

Gamboa, P. (2020) Chiclayo en su estudio de investigación “Factores socioculturales y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un centro de salud público, la victoria” con la finalidad en determinar la relación entre factores socioculturales y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Centro de Salud La Victoria, de tipo correlacional, descriptiva, con diseño no experimental, conformada por 54 profesionales de enfermería, obtuvo como resultados que sobre los factores socioculturales indican que la mayoría del personal de enfermería 69% son mujeres con edades de 32 y 39 años. Además, el 43% tenía entre cuatro y ocho años de experiencia laboral, el 89% trabajaba a tiempo completo con más de 30 horas semanales, y el 67% tenía un salario

que oscilaba entre S/.2500 y S/.1800 como mínimo. En cuanto al síndrome de Burnout, se observó el 59% experimentaba un alto nivel de este síndrome, siendo el agotamiento laboral 59%, la despersonalización 50%, y la realización personal baja 65% los componentes más destacados, se encontró que la experiencia laboral está relacionada positivamente con el nivel de Burnout. Llego a concluir que se confirma a la hipótesis en las diferentes dimensiones mencionadas anteriormente (15).

III. Base Teórica

El burnout laboral, también conocido como síndrome del quemado en el trabajo, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental relacionado con el ámbito laboral y el estrés laboral. Puede tener graves consecuencias tanto en la salud física como en la mental de los empleados, dos de los síntomas más comunes del burnout son la depresión y la ansiedad, que a menudo resultan en bajas laborales. Aquí hay algunas situaciones que pueden ser señales de alerta cuando se experimentan con frecuencia, por lo tanto, es importante prestar atención a estos signos y buscar apoyo profesional si los experimentas con frecuencia, ya que el burnout puede afectar significativamente tu calidad de vida y desempeño laboral, sin embargo, la burocracia son situaciones que se presentan en exceso por la falta de apoyo y la falta de tiempo para la organización de las tareas (17).

Factores personales como el agotamiento, el cansancio y el exceso de trabajo pueden afectar significativamente el bienestar y el rendimiento laboral de una persona. Encontrar imágenes de stock gratuitas que representen estos estados emocionales puede ser útil para ilustrar cómo se sienten algunas personas en situaciones laborales estresantes por otro lado el equilibrio personal juega un papel crucial en la forma en que alguien maneja los desafíos laborales es por ello que cuanto más equilibrada esté una persona en este aspecto, es probable que afronte de manera más efectiva cualquier conflicto que surja. Sin embargo la personalidad, particularmente el nivel de autoexigencia y competitividad, puede influir en cómo una persona percibe y responde al estrés laboral, además, la edad y la experiencia pueden desempeñar un papel importante en la forma en que alguien maneja la presión en el trabajo.

Independientemente del género, las personas pueden experimentar diferentes niveles de comodidad en su entorno laboral, su remuneración económica y los objetivos laborales, la formación profesional también es crucial; la falta de experiencia o conocimientos puede aumentar la sensación de presión y agotamiento en el trabajo, Los cambios significativos en el entorno personal, como crisis, pérdidas de seres queridos, divorcios o matrimonios, pueden aumentar el estrés y afectar la capacidad de una persona para lidiar con las demandas laborales, es importante tener en cuenta estos factores personales al evaluar el bienestar y el desempeño en el trabajo (18).

La Neurastenias laborales conocida como Síndrome de Burnout, que describe un estado mental cansado y agotamiento físico por el estrés crónico en el lugar de sus labores. Se presenta con mayor frecuencia en profesionales que tienen una carga de trabajo excesiva y que están constantemente expuestos a situaciones emocionales intensas, como médicos, enfermeras y trabajadores sociales. Este síndrome es de gran importancia en el ámbito de la salud laboral, ya que puede llevar a consecuencias como ausentismo laboral, cambios frecuentes de trabajo o incluso abandono de la profesión. Además, el tener personal en estas condiciones emocionales puede deteriorar el ambiente laboral e incluso generar conflictos con los compañeros de trabajo y la familia (19).

Sí, es cierto que muchas personas experimentan episodios transitorios de despersonalización o desrealización en algún momento de sus vidas, especialmente en situaciones de estrés extremo o ansiedad. Sin embargo, cuando estas sensaciones persisten o interfieren significativamente en la vida diaria de una persona, podría indicar la presencia de un trastorno de despersonalización-desrealización, este trastorno puede ser debilitante, afectando las relaciones interpersonales, el desempeño laboral y otras actividades cotidianas, la psicoterapia, particularmente la terapia de conversación, se enfoca en el principal método en los trastornos de despersonalización-desrealización. En la terapia puede ayudar a las personas a comprender, manejar sus síntomas, así como a abordar cualquier trauma subyacente que pueda estar contribuyendo al trastorno. En algunos pacientes pueden tener indicaciones medicas por los síntomas asociados a la depresión y ansiedad (20).

La carga laboral se refiere a la cantidad de trabajo que se asigna o se espera de un trabajador dentro de un período de tiempo determinado, también puede interpretarse como la percepción de la relación entre la cantidad de recursos o capacidad de procesamiento mental necesarios para completar una tarea, en donde la sobrecarga laboral se produce cuando las tareas o responsabilidades asignadas a los trabajadores superan sus capacidades, provocando un estado de agotamiento en el ámbito de la enfermería, esta sobrecarga se manifiesta cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad del profesional para enfrentarlas, lo que puede llevar a extender las horas laborales y generar fallos tanto en el ámbito profesional como personal, afectando el bienestar del enfermero o enfermera (21).

En cuanto al desempeño laboral está integrado las habilidades emocionales y físicas que se pueden controlar y realizarse de una manera correcta que permitirá desempeñarse con eficiencia en la cual se puede trazar metas dispuestos en las instituciones en donde trabajan el profesional de enfermería requiere experiencia y actividad laboral en donde denota destrezas y empatías a través de las relaciones interpersonales con los jefes, compañeros, familiares y el entorno de su comunidad durante la jornada laboral. La investigación se sustenta en la teórica de Jean Watson sostiene que el campo fenomenal abarca la totalidad de los seres humanos incluyendo sensaciones, sentimientos corporales, creencias, pensamientos, expectativas, consideraciones, individuales. Este campo se construye a partir de la historia pasada, el presente y las proyecciones futuras de cada individuo.

No se trata simplemente de un objetivo para aquellos que reciben cuidados, sino que Watson enfatiza que el cuidador, ya sea una enfermera u otra persona, también debe estar consciente de sus conocimientos propios y el mantenimiento auténtico en el instante de cuidar a los pacientes, estos valores e influencias subrayan en la importancia de la parte espiritual en sus vidas así como en la capacidad en crecimiento y los cambios respetando la individualidad en la toma de decisiones de la vida humana resaltando el aprecio y respeto. Asimismo, destacan la importancia de establecer una relación interpersonal e intersubjetiva entre la enfermera y el paciente. Estos principios han sido la base para los diez factores de cuidado de Watson, que las enfermeras aplican en las intervenciones

relacionadas con los procesos de cuidado humano (22).

Por otro lado, Maslach y Jackson. Mencionan que los trabajadores pueden confundir la sensación de estar quemados en el trabajo con simplemente sentirse disgustados, hartos, abrumados o tener un mal día. Sin embargo, es crucial reconocer que el verdadero síndrome de agotamiento laboral implica síntomas específicos, su persistencia a lo largo del tiempo y su intensificación en etapas avanzadas. Este proceso suele ser gradual y puede tener consecuencias graves para la persona afectada. Es importante destacar que esta condición no es resultado de una deficiencia de la personalidad del individuo, sino principalmente de la exposición prolongada a ciertas condiciones laborales, El agotamiento laboral surge como resultado de la exposición a factores estresantes en el entorno laboral. Esta interacción prolongada entre el empleado y las condiciones laborales adversas puede desencadenar el síndrome, afectando así la salud del individuo como resultado de su trabajo.

Es esencial destacar que este fenómeno se observa especialmente en roles donde existe una intensa y prolongada interacción entre el trabajador y el cliente, paciente o usuario, como ocurre en los servicios humanos de ayuda. Sin embargo, también se ha identificado en otros campos profesionales como la gestión empresarial, roles de supervisión, deportistas, entrenadores, entre otros. la comunidad científica ha aceptado conceptualmente la idea de que el síndrome de agotamiento laboral es tridimensional, según planteado por Maslach y Jackson en 1981. Este síndrome se observa en las tres dimensiones principales: despersonalización, agotamiento emocional, y reducida sensación de realización personal (23).

IV. METODOLOGIA.

4.1. Tipo de Investigación.

El presente informe de investigación tendrá un enfoque cuantitativo por que la investigación es medible, es básico en la cual se direcciona a desarrollar el impacto de conocimientos y avances de teorías así mismo explicativos porque vera las causas del impacto de síndrome de burnout en el personal de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024, también tiene un diseño no

experimental porque no se manipulara las variables de estudio por otro lado el estudio es trasversal ya que los datos serán recogido en un tiempo y espacio determinado.

4.2. Diseño de Investigación.

El diseño no experimental porque no se manipulo las variables de estudio por otro lado es de corte trasversal ya porque la información es recolectada en un espacio y tiempo, además se presenta el siguiente esquema.

M —————> O.

En dónde.

M: Impacto de síndrome de burnout

O: En el personal de enfermería.

4.3. Variables y Operacionalización.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Instrumento
Impacto de síndrome de burnout en el personal de enfermería.	Abordar el burnout de manera proactiva es crucial para proteger la salud y el bienestar de los empleados, así como para mantener un ambiente laboral productivo y positivo	El impacto del burnout, o síndrome de desgaste laboral, puede ser significativo tanto a nivel individual como organizacional	Despersonalización	Sentimiento de Culpabilidad. Deshumanización.	Alto. Medio. Bajo.	Cuestionario
			Agotamiento emocional	Vacío emocional. Fatiga. Sobrecarga laboral		
			Realización Personal.	Sentimiento de insatisfacción profesional. Desmotivación		
			Condición laboral.	Contratado. Nombrado.		

			Categoría Laboral	Médicos. Enfermeras. Otros		
--	--	--	-------------------	----------------------------------	--	--

4.4. Población, muestra y muestreo.

La población está conformada por 33 profesionales que trabajan en el centro de salud de José Olaya.

Por lo tanto, la muestra es no probabilística por ser una población finita y se consideró la totalidad de la población por ser pequeña.

Criterios de Inclusión.

Enfermeras que aceptan participar del estudio de investigación.

Personal de enfermería que está presente en el momento de la encuesta.

Personal de enfermería que trabaja en el Centro de Salud José Olaya.

Criterios de Exclusión.

Personal de enfermería que no acudió a trabajar por enfermedad.

Personal de enfermería que no firmaron el consentimiento informado.

Personal de enfermería que se encontraron de vacaciones o de permiso.

4.5. Técnica e instrumento de recolección de datos.

Para la recopilación de datos del presente informe se realizó una entrevista para poder recolectar de forma presencial por otro lado el cuestionario es validado por Diaz Ramis, Briggitt Paola y Moy Córdova, Denisse Yuleys con su título de investigación de impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Huacho, en la cual se realizará de forma personalizada a cada uno de los asistentes que se encuentra laborando en el Centro de Salud de José Olaya.

4.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones.

Para el informe de investigación se pidió el permiso al gerente del establecimiento de salud para la autorización correspondiente y poder recabar la información, y luego se coordinó con al jefe del servicio de enfermería para la aplicación de la encuesta y explicándoles a los encuestados que su información brindada es netamente por fines de estudio de investigación.

4.7. Técnicas de procedimientos y análisis de datos.

En el presente informe es llenado mediante un cuestionario con una escala de Likert y luego se procedió a ingresar todos los datos obtenidos al programa SPSS versión 25 y se realizó mediante la estadística descriptiva y finalmente los datos obtenidos se presentan en gráficos y tablas de doble entrada para su discusión y resultados y llegar así a las conclusiones y recomendaciones.

Principios éticos.

El principio de no maleficencia: En el contexto del síndrome de Burnout implica tanto la responsabilidad individual de los profesionales de la salud de cuidar su propio bienestar como la responsabilidad de los empleadores de crear condiciones laborales que protejan la salud mental de sus empleados.

El principio de beneficencia: En el síndrome de Burnout implica actuar en beneficio de la salud y el bienestar de los trabajadores afectados, buscando su recuperación y previniendo futuros casos de Burnout.

El principio de justicia: En el lugar de trabajo, los trabajadores son más propensos a sentirse comprometidos, motivados y satisfechos con su trabajo, lo que puede ayudar a prevenir el desarrollo del síndrome de burnout.

El principio de respeto: Implica reconocer la dignidad y los derechos de la persona afectada por el síndrome de Burnout, tratándola con empatía, comprensión y conocimiento.

V. RESULTADOS

4.1. En relación al objetivo general

Determinar el impacto del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024.

4.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 1. Prueba de normalidad de las variables en estudio y las dimensiones de Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	0.980	33	0.799
Personal	0.963	33	0.306
Agotamiento emocional	0.979	33	0.746
Despersonalización	0.961	33	0.284

Nota: Instrumentos aplicados a los profesionales del centro de salud de José Olaya

Como se muestra en la tabla 1, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 datos. La evaluación se realizó con un nivel de significancia de 0.05, infiriéndose que los datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, para evaluar la hipótesis, se aplicó una prueba estadística paramétrica para contrastar las variables y sus dimensiones, empleando regresión logística para determinar el grado de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, utilizando la máxima verosimilitud y el R cuadrado para el análisis.

4.1.2. Hipótesis General

Hi: El Síndrome de Burnout genera impacto significativo en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024.

Ho: El Síndrome de Burnout no genera impacto significativo en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024.

4.2.2.1. Impacto del síndrome de Burnout en el profesional de enfermería

Tabla 2. Relación logística ordinal para medir el grado de impacto del síndrome de Burnout en el profesional de enfermería.

		Profesional de enfermería			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Síndrome de Burnout	Bajo	N	4	3	0	7
		%	12.1%	9.1%	0.0%	21.2%
	Medio	N	0	22	1	23
		%	0.0%	66.7%	3.0%	69.7%
	Alto	N	0	0	3	3
		%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%
Total	N	4	25	4	33	
	%	12.1%	75.8%	12.1%	100.0%	

Nota: Instrumentos aplicados a los profesionales del centro de salud de José Olaya

Regresión logística ordinal					
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R ² Nagelkerke
Sólo intersección	9.53				
Final	5.96	8.14	2	,0001	0.79

Función de vínculo: Logit.

Notal: Resultados del procesamiento de base de datos en [anexo 08](#)

Según la tabla 2, aproximadamente el 66.7% del personal de enfermería del Centro de Salud José Olaya en Chiclayo, 2024, indicó que a medida que se presenta un nivel medio del Síndrome de Burnout, su impacto también será de nivel medio. Además, se observa que el nivel de significancia de la regresión logística ordinal es inferior al 5% (Sig. < 0.05), lo que demuestra que el Síndrome de Burnout tiene un impacto muy significativo en el personal de enfermería, aceptándose la hipótesis general. El valor de Nagelkerke es de 0.79, lo que indica que el Síndrome de Burnout afecta directamente al 79% del personal de enfermería. Por lo tanto, se concluye que el Síndrome de Burnout tiene un impacto significativo en los profesionales de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo, 2024.

4.2. En relación al primer objetivo específico:

Identificar el nivel de agotamiento emocional como dimensión del Síndrome

de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya Chiclayo.

Tabla 3. Nivel de agotamiento emocional en el profesional de enfermería

Nivel	Fi	%
Bajo	8	24%
Medio	16	48%
Alto	9	27%
Total	33	100%

Nota: Instrumentos aplicados a los profesionales del centro de salud de José Olaya

En la tabla 3, se muestra que aproximadamente el 48% del personal de enfermería que labora en el centro de salud José Olaya reporta un nivel moderado de agotamiento emocional, mientras que el 27% experimenta un alto nivel de agotamiento emocional. Por el contrario, el 24% de ellos presenta un bajo nivel de agotamiento emocional.

4.3. En relación al segundo objetivo específico:

Identificar el nivel de despersonalización como dimensión del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya 2024.

Tabla 4. Nivel de despersonalización en el profesional de enfermería

Nivel	Fi	%
Bajo	5	15%
Medio	20	61%
Alto	8	24%
Total	33	100%

Nota: Instrumentos aplicados a los profesionales del centro de salud de José Olaya

En la tabla 4, se observa que, cerca del 61% del personal de enfermería que trabaja en el centro de salud de José Olaya dieron a conocer que tienen un regular nivel de despersonalización y el 27% un alto nivel despersonalización siendo contrario al 24% de ellos que tienen un bajo nivel de despersonalización

4.4. En relación al tercer objetivo específico:

Conocer el nivel de realización personal como dimensión del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya 2024.

Tabla 5. Nivel de realización personal en el profesional de enfermería

Nivel	Fi	%
Bajo	8	24%
Medio	14	42%
Alto	11	33%
Total	33	100%

Nota: Instrumentos aplicados a los profesionales del centro de salud de José Olaya

En la tabla 5, se muestra que aproximadamente el 61% del personal de enfermería que trabaja en el centro de salud José Olaya reporta un nivel moderado de realización personal, mientras que el 27% manifiesta un alto nivel de realización personal. En contraste, el 24% de ellos presenta un bajo nivel de realización personal.

DISCUSIÓN:

Determinar el impacto del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024. Como se muestra en la tabla 1, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es menor a 50 datos. La evaluación se realizó con un nivel de significancia de 0.05, infiriéndose que los datos siguen una distribución normal. Por lo tanto, para evaluar la hipótesis, se aplicó una prueba estadística paramétrica para contrastar las variables y sus dimensiones, empleando regresión logística para determinar el grado de incidencia de la variable independiente sobre la dependiente, utilizando la máxima verosimilitud y el R cuadrado para el análisis, datos similares se encontraron Diaz, R. (2022) Huacho en su estudio de investigación "Impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional" con el objetivo de conocer el impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional, se llevó a cabo un estudio de tipo básico, predictivo, de nivel explicativo y no experimental, con una muestra de 121 enfermeras, obtuvo los resultados que el 76.8% de las enfermeras en el Hospital Regional de Huacho experimentan niveles elevados de burnout, mientras que el 83.47% presentan un rendimiento de trabajo regular. A través del análisis estadístico utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de $p = 0.695$, se concluyó que existe una relación inversa, aunque no significativa, en las dos variables examinadas (10).

En relación al primer objetivo específico: En la tabla 3, se muestra que aproximadamente el 48% del personal de enfermería que labora en el centro de salud José Olaya reporta un nivel moderado de agotamiento emocional, mientras que el 27% experimenta un alto nivel de agotamiento emocional. Por el contrario, el 24% de ellos presenta un bajo nivel de agotamiento emocional, datos similares encontramos en estudios Chuquiyuri, B. (2022) Lima en su estudio de investigación "Síndrome de Burnout en enfermería de un Hospital Nacional de Lima" con el fin determinar el nivel de síndrome de burnout en personal enfermería de un Hospital Nacional, de estudio cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, descriptivo, conformada por una muestra de 130 participantes, obtuvo como resultados que de acuerdo con los hallazgos,

casi el 97% de los profesionales experimentaron el síndrome de burnout llegó a un nivel medio, seguido del 2.3% con bajo nivel y en nivel alto obtuvo solamente el 0.8%, además el 84.6% en la dimensión de agotamiento emocional con un nivel medio, el 8.5%, en alto nivel y 6.9% es bajo, por otra parte el 66.2% con la dimensión de despersonalización, seguido del 18.5% en bajo nivel, finalmente el 15.4% de síndrome de burnout llegó a un nivel alto, y en relación a la realización personal el 83.8% experimenta el síndrome con medio nivel, bajo con el 8.5% y el 7.7% con alto la cual concluye que la mayoría en los profesionales de enfermería del hospital mostraron un nivel moderado de síndrome de burnout (9).

En relación al segundo objetivo específico: En la tabla 4, se observa que, cerca del 61% del personal de enfermería que trabaja en el centro de salud de José Olaya dieron a conocer que tienen un regular nivel de despersonalización y el 27% un alto nivel de despersonalización siendo contrario al 24% de ellos que tienen un bajo nivel de despersonalización, datos similares encontramos Ruiz, R. (2022) Ecuador en su estudio de investigación de "impacto del síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora en cuidados críticos" con el fin de analizar los tipos de manifestaciones del síndrome de burnout en el personal de enfermería que se desempeñan en cuidados intensivos de estudio cualitativo, observacional, retrospectivo, En varios estudios, se ha observado que el síndrome presenta una distribución promedio que muestra niveles medios y altos de agotamiento emocional y baja realización personal, así como niveles bajos de despersonalización. Al analizar estos resultados en relación con factores como la edad, el sexo, la estabilidad laboral y la experiencia en el puesto de trabajo, se revela que el síndrome es un problema latente en el entorno laboral, especialmente entre el personal de salud, llegó a concluir que parece que estás hablando sobre un síndrome relacionado con el cansancio emocional y la falta de la superación personal, con un componente en despersonalización (7).

En la tabla 5, se muestra que aproximadamente el 61% del personal de enfermería que trabaja en el centro de salud José Olaya reporta un nivel moderado de realización personal, mientras que el 27% manifiesta un alto nivel de realización personal. En contraste, el 24% de ellos presenta un bajo nivel de realización personal.

Datos similares encontramos en Pacheco H. y Mendoza Ch. (2022) Arequipa en su estudio de investigación "Síndrome burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital III Goyeneche" con la finalidad en determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Rendimiento Laboral, de tipo descriptivo, cuantitativa de diseño no experimental con nivel correlacional y de corte trasversal, con 70 enfermeras como muestra, llego a los resultados que el 87.14% en los enfermeros/as muestran una tendencia al Síndrome de Burnout, mientras que solo el 1.43% lo experimenta de manera evidente. Respecto al rendimiento laboral, el 61.43% muestra un rendimiento regular y el 2.86% un rendimiento deficiente. Llego a concluir que, al analizar los resultados, se encontró una correlación significativa inversamente lo que indica que a medida que aumenta la prevalencia del Síndrome de Burnout, disminuye el rendimiento laboral (12).

CONCLUSIONES:

El 66.7% del personal de enfermería del Centro de Salud José Olaya en Chiclayo, 2024, señaló que cuando el nivel del Síndrome de Burnout es medio, su impacto también será de nivel medio. Además, se observa que el nivel de significancia de la regresión logística ordinal es menor al 5% (Sig. < 0.05), lo que indica que el Síndrome de Burnout tiene un impacto muy significativo en el personal de enfermería, lo que confirma la hipótesis general. Con un valor de Nagelkerke de 0.79, se concluye que el Síndrome de Burnout afecta directamente al 79% del personal de enfermería.

En relación al primer objetivo específico: Identificar el nivel de agotamiento emocional como dimensión del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya Chiclayo, Se observa que el 48% del personal de enfermería del centro de salud José Olaya reporta un nivel moderado de agotamiento emocional, mientras que el 27% presenta un alto nivel de agotamiento emocional. En contraste, el 24% de los encuestados manifiesta un bajo nivel de agotamiento emocional.

En relación al segundo objetivo específico: Identificar el nivel de despersonalización como dimensión del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya 2024, Se observa que el 61% del personal de enfermería del centro de salud José Olaya reporta un nivel moderado de despersonalización, mientras que el 27% presenta un alto nivel de despersonalización. En contraste, el 24% manifiesta un bajo nivel de despersonalización.

En relación al tercer objetivo específico Conocer el nivel de realización personal como dimensión del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud José Olaya 2024, Se observa que el 61% del personal de enfermería del centro de salud José Olaya reporta un nivel moderado de realización personal, mientras que el 27% manifiesta un alto nivel de realización personal. En contraste, el 24% presenta un bajo nivel de realización personal.

RECOMENDACIONES:

Impulsar la implementación de programas preventivos y de promoción de la salud mental para el personal de enfermería, preferentemente dentro del horario laboral, con el objetivo de disminuir la tensión emocional en el trabajo, el agotamiento emocional y la despersonalización.

Utilizar la información actualizada disponible, especialmente en lo que respecta a la realización personal, para identificar de manera oportuna problemas que puedan impactar el servicio y la institución.

A la Universidad Particular de Chiclayo, realizar investigaciones exhaustivas sobre los factores que desencadenan el estrés, tanto a nivel personal como laboral, en distintos periodos de tiempo.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. OMS. Síndrome de burnout como enfermedad profesional. [Online]; 2022. Acceso 20 de Abrde 2024. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>.
2. S. S. SeiElo. [Online]; 2019. Acceso 12 de Abrde 2024. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011#:~:text=A%20nivel%20mundial%20la%20prevalencia,%25%20\(7%2C8\)](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011#:~:text=A%20nivel%20mundial%20la%20prevalencia,%25%20(7%2C8).).
3. Florencia M. Agotamiento laboral. [Online]; 2023. Acceso Abr de 15de 2024. Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/31217/empleados-que-sintieron-agotamiento-laboral-por-pais-y-causas-posibles/>.
4. RPP. ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout. [Online]; 2022. Acceso 13 de Abrde 2024. Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047?ref=rpp>.
5. Paz C. Síndrome de Burnout en Tiempos de Pandemia Covid19 en profesionales de enfermería en un Hospital. [Online]; 2022. Acceso 20 de Abrde 2024. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/21259/Paz_cl.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
6. BORJA D. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE ATENCIÓN AL PACIENTE. [Online]; 2023. Acceso 15 de Abrde 2024. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16911/1/UA-MQI-EAC-015-2023.pdf>.
7. Ruiz R. IMPACTO DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN CUIDADOS CRÍTICOS. [Online]; 2022. Acceso 20 de Abrde 2024. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15725/1/UA-MEC-EAC-062-2022.pdf>.
8. Jovenes en la ciencia. Impacto del síndrome de burnout en el personal de enfermería. [Online] Acceso 13 de Abrde 2024. Disponible en: <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3478/2974>.
9. B. C. “SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL

NACIONAL DE LIMA, 2022”. [TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA]. Universidad Maria Auxiliadora.

10. R. D. Impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Huacho. [TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN PSICOLOGÍA]. Universidad Cesar Vallejo.
11. C C. SINDROME BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA COVID-19 EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA. [TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA]. UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER.
12. Pacheco H yMC. “SÍNDROME BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL III GOYENECHÉ, AREQUIPA. [Tesis presentada por las enfermeras: Para optar el Título de Segunda Especialidad en Enfermería, con mención en: Emergencia]. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.
13. G. Y. SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN COVID-19 DEL HOSPITAL DE APOYO DE HUARMEY. [TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA]. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION.
14. P. S. Sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en personal de enfermería del área de emergencia de un hospital nivel III-1. [TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad Cesar Vallejo.
15. L C. Síndrome de Burnout y clima laboral en médicos y enfermeros del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. [TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad Cesar Vallejos.
16. P G. FACTORES SOCIOCULTURALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO DE SALUD PÚBLICO, LA VICTORIA. [TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA]. Universidad Señor de Sipan.
17. Cuidate. Síndrome de burnout. [Online] Acceso 20 de Marzo de 2024. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>.
18. NeuroClass. Síndrome de Burnout: Desgaste emocional en el trabajo. [Online] Acceso 15 de Marzo de 2024. Disponible en: <https://neuro-class.com/sindrome-de->

burnout-desgaste-emocional-en-el-
trabajo/?gad_source=1&gclid=EAlaIQobChMIipSi-
7z3hQMViEJHAR2QTwdWEAMYASAAEgL9uPD_BwE.

19. W. G. El Ejercicio Actual de la Medicina. [Online] Acceso 21 de Abrde 2024. Disponible en: http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html.
20. Trastorno de despersonalizacion desrealizacion. [Online] Acceso 15 de Marde 2024. Disponible en: <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911>.
21. BUSTAMANTE V. [Online] Acceso 16 de Marde 2024. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20el%20%C3%A1mbito%20de%20la,riesgo%20su%20bienestar%20\(2\)](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20el%20%C3%A1mbito%20de%20la,riesgo%20su%20bienestar%20(2).).
22. Bogota. RAeeFSFd. Teoría del cuidado humano de Jean Watson. [Online] Acceso 12 de Marde 2024. Disponible en: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-104/trabajoslibres1/>.
23. España MdTyas. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. [Online] Acceso 28 de Marde 2024. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf.

Anexo 1



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ DNI _____

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: “Impacto del Síndrome de burnout en el personal de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024”, habiendo sido informada del propósito de la misma, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

En señal de conformidad asiento mi firma.

Chiclayo, de 2024

.....

Nombre:

DNI:



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

I.- PRESENTACIÓN:

Estimado señor(a), mi nombre es VILLALOBOS JULCA, MARIA BERTHA, La presente escala tiene como objetivo. Determinar el Impacto del Síndrome de burnout en el personal de enfermería del Centro de Salud José Olaya, Chiclayo 2024”, es totalmente anónima, para lo cual solicito su participación, agradeciendo anticipadamente su colaboración.

Instrumentos

ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-HSS) Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Algunas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Algunas veces a la semana	Diariamente

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento emocional								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes							
8	Me siento “quemado” por el trabajo							
Despersonalización								
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							

10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo								
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente								
12	Me encuentro con mucha vitalidad.								
13	Me siento frustrado por mi trabajo								
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro								
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender								
Realización personal									
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés								
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes								
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes								
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo								
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.								
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.								

Anexo 2: Base de datos

Muestra	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	D1	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D2	V1	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	V2
1	6	4	7	4	6	6	3	5	41	7	7	4	4	5	2	3	32	73	5	2	2	3	6	1	4	23
2	1	7	1	7	5	1	3	7	32	2	2	2	6	3	2	7	24	56	5	3	2	7	5	2	2	26
3	1	6	2	1	3	7	1	7	28	7	6	5	6	7	4	6	41	69	7	2	2	3	1	2	3	20
4	2	4	5	2	6	5	7	6	37	7	3	6	1	1	3	5	26	63	5	2	1	7	3	1	3	22
5	3	4	2	2	7	5	4	4	31	6	1	5	7	4	7	3	33	64	3	4	1	6	5	1	4	24
6	2	1	4	4	6	5	6	1	29	7	2	2	4	4	3	4	26	55	2	5	7	4	6	1	3	28
7	6	3	5	4	6	3	1	3	31	7	1	6	1	4	5	3	27	58	5	4	7	5	4	1	1	27
8	1	3	1	7	6	4	1	2	25	3	1	7	3	1	4	3	22	47	7	7	7	4	1	3	7	36
9	2	3	5	1	6	6	4	5	32	2	3	3	3	6	2	2	21	53	3	4	2	1	2	7	5	24
10	7	2	6	3	6	5	3	2	34	2	1	6	2	4	3	3	21	55	2	3	6	6	1	6	7	31
11	7	4	4	5	1	4	5	3	33	7	1	7	6	2	2	4	29	62	3	2	3	2	7	4	4	25
12	7	6	5	4	2	6	3	7	40	5	4	2	5	2	2	3	23	63	6	6	5	4	1	4	7	33
13	2	4	4	4	6	3	1	4	28	4	4	5	6	2	2	6	29	57	1	7	6	1	6	2	6	29
14	3	6	6	7	7	2	4	6	41	1	5	1	3	4	5	3	22	63	2	5	1	6	3	1	2	20
15	2	1	2	1	4	4	4	1	19	1	6	2	2	4	5	4	24	43	5	7	5	4	2	2	1	26
16	4	1	2	5	5	2	3	1	23	7	2	6	1	3	2	3	24	47	6	5	6	1	2	4	5	29
17	4	3	5	2	4	5	3	3	29	1	2	6	3	5	7	5	29	58	4	1	1	3	2	5	7	23
18	6	2	1	3	7	5	4	6	34	7	1	6	6	1	4	1	26	60	5	6	5	3	7	1	5	32
19	3	2	3	5	6	4	5	3	31	1	2	4	6	6	2	7	28	59	2	3	2	1	3	5	4	20
20	7	2	4	4	1	6	4	4	32	1	6	4	1	4	6	5	27	59	7	3	1	5	4	6	1	27
21	1	5	5	6	2	1	5	1	26	6	2	4	5	3	6	2	28	54	4	2	6	2	2	5	1	22
22	7	4	3	6	1	7	5	3	36	2	4	2	2	1	3	3	17	53	1	5	7	7	2	6	6	34
23	6	5	5	4	2	1	7	4	34	1	4	2	7	1	6	5	26	60	4	3	6	4	4	5	3	29
24	6	2	7	7	2	7	2	5	38	5	4	3	5	1	3	3	24	62	2	1	3	5	3	7	4	25

25	7	1	7	5	7	7	1	5	40	4	4	6	6	2	1	2	25	65	3	5	2	6	3	4	4	27
26	3	6	5	3	1	6	6	4	34	2	1	3	4	3	4	2	19	53	3	2	6	2	2	7	7	29
27	2	2	7	7	1	5	1	7	32	2	6	6	5	4	4	2	29	61	7	7	5	7	4	5	6	41
28	5	6	2	1	5	5	3	1	28	1	6	5	5	4	3	1	25	53	7	3	5	7	1	5	6	34
29	4	4	1	3	2	5	1	7	27	1	2	7	5	1	1	1	18	45	6	2	4	6	3	3	7	31
30	5	7	7	1	7	7	1	2	37	5	6	7	5	5	4	3	35	72	5	1	2	6	3	3	4	24
31	2	4	3	3	4	5	3	6	30	1	2	4	4	1	3	3	18	48	4	2	7	5	7	2	4	31
32	6	5	5	1	1	4	2	4	28	2	1	6	4	6	1	7	27	55	4	7	4	1	3	5	4	28
33	3	3	1	6	6	3	6	7	35	5	4	3	3	5	7	3	30	65	2	4	3	4	6	4	1	24

Anexo 3:



GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
Gerencia Regional de Salud Lambayeque
Red de Salud Chiclayo
IPRESS "José Olaya"
Chiclayo



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE TÉRMINO DE **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**EL MÉDICO JEFE DEL CENTRO DE SALUD "JOSÉ OLAYA" QUE
SUSCRIBE HACE CONSTAR:**

Que, la Srita. MARIA BERTHA VILLALOBOS JULCA con DNI: 44072595 estudiante de la UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO ha realizado su proyecto de Investigación con el título "IMPACTO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA FRENTE AL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SALUD JOSÉ OLAYA CHICLAYO, 2024" en este centro de salud, en los meses de agosto a septiembre del 2024.

Se le expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Chiclayo, 15 de agosto del 2024



MINISTERIO DE SALUD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
CENTRO DE SALUD JOSÉ OLAYA
Dra. Diana Wagnesa Carozzo Bertrone
MÉDICO CIRUJANO
CPM: 62508
JEFE DEL CENTRO DE SALUD JOSÉ OLAYA

DVCDJEF
CFFF ASIST.ADM



AV. SALAVERRY N° 317 -319 – PP.JJ. "JOSÉ OLAYA" – CHICLAYO
email: tramitedocumentario.csjoseolaya@gmail.com

