



FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

**SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS ENFERMEROS QUE
LABORAN EN LA UCI COVID 19 DEL HOSPITAL
NACIONAL HIPÓLITO UNANUE – 2022**

PRESENTADO POR

GIDWERD RUBEN INOCENTE COZ

ASESOR

MÓNICA RICARDINA ESPINOZA NARCISA

TRABAJO ACADÉMICO

PARA OPTAR EL TÍTULO SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS

LIMA – PERÚ

2023



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO**

**TRABAJO ACADÉMICO
SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS ENFERMEROS QUE
LABORAN EN LA UCI COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL
HIPÓLITO UNANUE – 2022.**

**PARA OPTAR
TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS**

**PRESENTADO POR:
GIDWERD RUBEN INOCENTE COZ**

**ASESORA:
DRA. ENF. MÓNICA RICARDINA ESPINOZA NARCISA**

LIMA, PERÚ

2023

**SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS ENFERMEROS QUE
LABORAN EN LA UCI COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL
HIPÓLITO UNANUE – 2022**

Asesora:

Dra. Enf. Mónica Ricardina Espinoza Narcisa

Miembros del Jurado:

Presidente: Dra. Ysabel Cristina Carhuapoma Acosta

Vocal: Dra. Rocío del Carmen Adriazola Casas

Secretario: Dra. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel

DEDICATORIA

A Dios el único dador de la vida y el conocimiento; y a mi madre por ayudarme a cumplir mis metas y ser una mamá coraje.

AGRADECIMIENTO

A los profesores de la USMP por brindarme su conocimiento en mi formación de la segunda especialidad; a mi asesora Dra. Enf. Mónica Ricardina Espinoza Narcisa por su paciencia, compromiso, y a mis colegas de la UCI COVID – 19 del HNHU por aceptar y participar en mi proyecto de investigación.

NOMBRE DEL TRABAJO

Trabajo Académico

AUTOR

Gidwerd Ruben Inocente Coz

RECuento DE PALABRAS

8384 Words

RECuento DE CARACTERES

45613 Characters

RECuento DE PÁGINAS

49 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

823.9KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 13, 2023 6:23 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 13, 2023 6:24 PM GMT-5

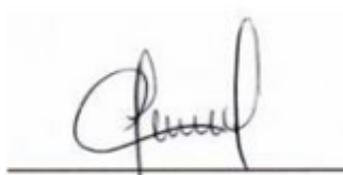
● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Mg. Rosana Gómez Raymundo

Coordinación Posgrado



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad de
Obstetricia y
Enfermería

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD / ORIGINALIDAD Y DE NO PLAGIO DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, INOCENTE COZ, GIDWERD RUBEN en mi condición de egresado de la SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS, identificado con el DNI N° 44649656, dejo en constancia que mi investigación titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA UCI COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE – 2022", realizada bajo la asesoría de la DRA. ENF. MÓNICA RICARDINA ESPINOZA NARCISA, cumple con los criterios de autenticidad/ originalidad y que no ha sido producto de plagio ni total ni parcialmente, en la realización del trabajo declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes de información utilizadas y, por lo tanto, no atenta contra los derechos de propiedad intelectual de terceros.

Por lo expuesto, asumo la responsabilidad y me someto a cualquier disposición legal, administrativa, o civil correspondiente por la falta de ética o integridad académica en caso de que lo expuesto en la presente declaración jurada no corresponda con la verdad, según la normatividad sobre los derechos de propiedad intelectual y lo dispuesto en los reglamentos de Propiedad Intelectual y de Código de ética para la Investigación de la Universidad de San Martín de Porres. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado en el presente documento.

Lima, 12 de setiembre del 2023

GIDWERD RUBEN INOCENTE COZ

DNI: 44649656

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Página
TÍTULO.....	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	12
2.1 Diseño metodológico.....	12
2.2 Población y muestra.....	12
2.3 Criterios de selección.....	13
2.4 Técnicas de recolección de datos.....	13
2.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	15
2.6 Aspectos éticos.....	15
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
VII. ANEXOS.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Nivel de Síndrome de Burnout en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del HNHU – 2022.....	17
Tabla 2. Nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión cansancio emocional en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del HNHU – 2022	18
Tabla 3. Nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión falta de realización personal en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del HNHU – 2022.	19
Tabla 4. Nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del HNHU – 2022.	20

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2022.

Método: El siguiente estudio fue de tipo cuantitativo no experimental, observacional y de corte transversal; se usó como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), que está en escala de Likert con una validez y grado de confianza del 86%. **Resultados:** El nivel de síndrome de burnout del 100% (50) de los encuestados, el 66% (33) presentan un nivel medio y el 34% (17) presentan un nivel bajo, en cuanto a sus dimensiones, en cansancio emocional el 82% (41) presentan un nivel bajo, el 14.2% (7) presenta un nivel medio y el 4% (2) presentan un nivel alto; en falta de realización personal, el 54% (27) está en un nivel bajo, el 28% (14) está en un nivel medio y el 18% (9) está un nivel alto y despersonalización, el 64% (32) se encuentra en un nivel bajo, el 26% (13) se encuentra en un nivel medio y el 10% (5) se encuentra en un nivel alto respectivamente. **Conclusiones:** El síndrome de burnout en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 está en un nivel medio; lo que nos indica que están en la fase de negación o usando varios métodos de afrontamiento al burnout, los cuales pueden ser: desconexión mental, aceptación y humor.

Palabras Clave: Agotamiento profesional, Enfermeros, UCI COVID – 19.

ABSTRACT

Objective: To determine the level of Burnout Syndrome in patients who work in the ICU COVID - 19 of the Hipólito Unanue National Hospital - 2022. **Method:** The following study was of a non-experimental, observational and cross-sectional quantitative type; The Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was used as an instrument, which is on a Likert scale with a validity and confidence level of 86%. **Results:** The level of burnout syndrome of 100% (50) of the respondents, 66% (33) presenting a medium level and 34% (17) presenting a low level, in terms of its dimensions, in emotional fatigue on 82% (41) have a low level, 14.2% (7) have a medium level and 4% (2) have a high level; in lack of personal fulfillment, 54% (27) are at a low level, 28% (14) are at a medium level and 18% (9) are at a high level and depersonalization, 64% (32) is at a low level, 26% (13) is at a medium level and 10% (5) is at a high level respectively. **Conclusions:** Burnout syndrome in patients working in the COVID-19 ICU is at a medium level; which indicates that they are in the denial phase or using various methods of coping with burnout, which can be: mental disconnection, acceptance and humor good.

Keywords: Professional burnout, Nurses, ICU COVID - 19.

I. INTRODUCCIÓN

Se define trabajo a toda actividad ejecutada por una persona con la finalidad de originar riquezas y valores para lograr satisfacer sus necesidades y las de los demás.

Durante el desarrollo de dichas actividades la persona se expone a condiciones que afectan su salud ya sea de forma positiva o negativa, dichas condiciones implican la organización del centro de laboral.

En los ambientes laborales donde el trabajador desarrolla sus labores están presentes elementos de peligro de carácter físico, químico, psicosociales y mecánicos; por tal motivo se implementan programas y normas para crear y asegurar ambientes laborales saludables.

El trabajo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos es diferente a otras carreras profesionales ya que se caracteriza por poseer recurso humano altamente competente y el empeño con que brinda sus cuidados profesionales tiene alta repercusión en la sociedad, en donde al estar en contacto directo con el paciente y los equipos tecnológicos esta propenso a sufrir enfermedades musculares, gastrointestinales, sentimientos de impotencia, decepción, tristeza, insomnio dando como resultado las enfermedades ocupacionales¹.

El 20 de agosto de 2011, en el Perú, se proclamó la Legislación N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo su principal objetivo iniciar un desarrollo de educación en la prevención de riesgos profesionales. Esta ley determina que el

contratante está en la obligación de asegurar escenarios que resguarden la integridad del recurso humano asumir todas las implicancias económicas y legales que se originen como resultado de un accidente o patología que afecte la salud del trabajador durante el desempeño de sus funciones profesionales².

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) *; afirma que en el planeta diariamente fallecen 20 personas por incidentes relacionados con el desempeño de las labores profesionales dando como resultado de sumatoria en un año un total de 2,78 millones de fallecimientos, 374 millones de lesiones producidos por el cumplimiento de labores profesionales y la recuperación de estas enfermedades provoca pérdidas económicas de 3.94% del PBI integro periódico de muchos países. También los elementos sociales como la desigualdad, injusticia y ambientes laborales tensos son causas de la elevada afirmación de enfermedades cardiovasculares e hipertensión³.

El síndrome del trabajador quemado es una patología que tiene relación directa a la exposición crónica del estrés en el trabajo. Esta patología ya estaba descrita en la edición de 1990 del CIE – 10 (clasificación internacional de enfermedades); bajo la denominación “problemas relacionados con dificultad en el control de la vida”. En la 72ª reunión mundial de la salud de la OMS (organización mundial de la salud); antes de la pandemia del COVID – 19 afirma que el síndrome de quemado por el trabajo o síndrome de Burnout es una perturbación netamente ocupacional y que a partir del 1 de enero de 2022 está incluido en la nueva edición del CIE – 11. En esta nueva edición del CIE – 11, la OMS deja en claro que el Burnout se trata de “un conjunto de signos y síntomas que se origina como exposición al estrés de forma habitual en el lugar de trabajo” y puntualiza: “es concretamente a los fenómenos en el contexto profesional y no debe aplicarse en otras áreas de la vida”⁴.

Herminia, en el año 2020, Bolivia, en un escrito sobre “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”, que tuvo como objetivo: “determinar el nivel del Síndrome de Burnout durante la pandemia COVID-19 en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales”. Cuya metodología fue de enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal en 20 trabajadores profesionales de enfermería, los resultados encontrados fueron que están perjudicados en el área de agotamiento emocional un 60%, en el área de despersonalización un 75% y en el área de realización personal un 40%. Dando como conclusión según la correlación de datos, está presente un nivel alto de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería⁵.

Yessenia, en el año 2021 en el Perú, en un estudio denominado: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de Enfermería del Servicio de Cuidados Críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, Lima 2019” que tuvo como objetivo: “relacionar el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería” cuya metodología de estudio fue cuantitativo, deductivo, de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 39 enfermeras obteniendo como resultado en cuanto al Síndrome de Burnout que el 53.8% (21) enfermeras están en grado intermedio, en la dimensión de agotamiento emocional el 51.3% (20) están en grado bajo, en cuanto a la dimensión de despersonalización el 46.2% (18) están en un grado bajo y en la dimensión de realización personal el 48.7% (19) están en un grado intermedio⁶.

La autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas en la 72ª Asamblea Mundial de la Salud llegan a la conclusión de

que el síndrome de Burnout está caracterizado por tres elementos bien diferenciados los cuales son: sentimientos de agotamiento excesivo o debilidad corporal, emociones negativas o cinismo en relación con el trabajo y disminución de la energía profesional. El deterioro ocupacional no se origina surge repentinamente; sino se va desarrollando progresivamente en un tiempo de cinco a ocho años de exposición al estrés en el entorno laboral y afecta a personas demasiado comprometidos con su trabajo⁷.

Giulia et al, en el año 2020 en Alemania; en su escrito denominado “Carga Psicosocial de los profesionales de la salud en los tiempos de COVID-19 – una encuesta realizada en la Universidad Hospital de Augsburgo”, cuyo objetivo fue: “investigar la carga psicosocial de clínicos y sanitarios con relación al grado de contacto con enfermos por COVID-19”. Participando en el estudio 75 enfermeras; 45 de ellas trabajando en las unidades COVID - 19 y 30 enfermeras en las unidades no COVID – 19. Dando como resultado que las enfermeras que trabajaban en contacto directo con pacientes contaminados mostraban mayores niveles de estrés, debilidad emocional y depresión; también, presentaron niveles más bajos de sentimiento de autorrealización en comparación con las enfermeras que laboraban con pacientes no contagiados con la COVID – 19, siendo como causas principales la presión profesional y duda sobre el futuro⁸.

Susana, en el año 2021 en el Perú, en su investigación denominado “Factores Estresores y el Síndrome de Burnout en enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de adultos en la Clínica Ricardo Palma, 2019”. Que tuvo como finalidad: “determinar la relación de los factores estresores y el síndrome de Burnout”. La metodología de investigación fue de tipo correlacional, no experimental, transversal; aplicado a 80 profesionales en enfermería⁹. Se obtuvo

como resultado que, del total de enfermeras en las áreas de agotamiento emocional el 56.6% están en un nivel medio, en el área de despersonalización el 64% presenta un nivel medio, en el área de realización personal el 41.4% presenta un nivel bajo; en cuanto al nivel de Síndrome de Burnout, el 72.5% presenta un nivel medio⁹.

Las manifestaciones de los signos y síntomas del quemado por el trabajo o Burnout se concretan en el CIE-11 como “manifestaciones resultado de la exposición al estrés repetido en los ambientes laborales los cuales no han sido abordados de forma adecuada”. Los signos y síntomas más frecuentes son:

Perdida de la identidad por el trabajo (alienación): los trabajadores que experimentan el síndrome del quemado por el trabajo comienzan a sentirse angustiados por su trabajo, llegando al punto de querer abandonar o tener ausencias seguidas al centro de labores, dicho sentimiento se origina por la presencia de elementos estresores, los cuales originan en el trabajador actitudes cínicas y comienzan a distanciarse física y emocionalmente de sus compañeros de trabajo y sus pacientes.

Síntomas corporales o físicos: las personas que sufren el síndrome del quemado por el trabajo comienzan a tener signos diversos, pero los principales son las cefaleas y dificultades abdominales.

Agotamiento o cansancio emocional: Los sujetos que padecen de este síndrome comienzan a tener sentimientos de incapacidad de hacer frente a las actividades diarias en su centro laboral, la cual es originado por un agotamiento crónico¹⁰.

Rendón et al, en el año 2020 México, en su estudio denominado: “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización”. Que tuvo como finalidad: “conocer la prevalencia del quemado por

el trabajo y sus dimensiones en el personal sanitario”, cuya metodología de estudio fue observacional, de tipo descriptivo en 90 sanitarios. Se utilizaron las preguntas del cuestionario del “Maslach Burnout Inventory (MBI)” modificado para los profesionales de la salud; obteniendo como resultados: en la dimensión de falta realización personal el 40% (36) obtuvieron un nivel bajo; en la dimensión de despersonalización, el 57.8% (52) nivel bajo; en la dimensión de agotamiento emocional, el 62.2% (56) nivel bajo y en relación con el nivel de “síndrome de Burnout”, el 82.2% (74) obtuvieron un nivel medio¹¹.

Alvina et al, en el año 2020 en el Perú, en un estudio denominado “Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga laboral en Enfermeras de Áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora, 2020”, en donde tuvo como finalidad: “establecer una correlación entre el Síndrome de Burnout y la sobrecarga laboral en los sanitarios”; cuya metodología fue cuantitativa, descriptivo, transversal y con diseño correlacional; en un total de 86 profesionales de enfermería. Obteniendo como resultado en la dimensión de Síndrome de Burnout el 61.63% (55) está en un grado bajo, en el área de falta de realización personal el 58.1% (50) están en grado bajo, en el área de despersonalización el 50% (43) están en un grado medio y en el área de agotamiento emocional el 55.8% (48) está en un nivel bajo¹².

El síndrome del quemado por el trabajo es una perturbación psicológica que es originada por la exposición habitual a elementos estresores en los ambientes donde desarrolla sus actividades profesionales. Después de una búsqueda de información en diversos escritos de carácter científico, se llega a la conclusión que las personas que dedican su vida laboral al área de la salud y para ser más específicos los profesionales en enfermería, son los más afectados por el síndrome de Burnout¹³.

Las personas que ejercen profesionalmente la enfermería y que laboran en la UCI (Unidad de Cuidados Intensivos) están sometidos a un alto nivel de estrés, está apreciado como una carrera angustiante, con predominios elevados de perturbaciones de carácter psicológico y que tienen una relación directa con el estrés, descontento profesional y seguidos cambios en las áreas de trabajo, dando como resultado disminución en la calidad del cuidado enfermero y abandono de la profesión de enfermería¹⁴.

Una de las teorías de enfermería, es dada por Marta Roger quien propone que el hombre interactúa con su medio ambiente presentándose como campos de energía irreductibles, de modo que actúan unánime a un patrón perteneciéndose uno al otro que coexiste dentro de un universo que están en continua interacción con el entorno. Es entonces que, como dicho campo es afectado por diversos factores del entorno, establece esta interacción al hombre como un ser unitario o un todo unificado. De esta teoría podemos deducir que el campo energético del personal de enfermería de la UCI COVID – 19 está afectado por los sentimientos de dolor, sufrimiento y muertes; no solo de los pacientes, también de sus familiares cercanos, lo cual se evidencia en dolencias físicas, estrés, mal humor y la deficiente provisión de cuidados al paciente crítico, pues aun más se ve incrementado por la pandemia que se está atravesando.

Quiroz et al, en el año 2021 en México, en un estudio denominado “Frecuencia de síndrome del quemado por el trabajo en profesionales de la salud ante la pandemia de COVID-19”, tuvo como objetivo: “establecer la frecuencia del Síndrome de Burnout y grado de afectación en profesionales de la salud”. La metodología de estudio fue descriptivo, cuantitativo y observacional. Su técnica de estudio fue el

cuestionario virtual a una muestra de 77 enfermeras. Obteniendo como resultado: en la dimensión de agotamiento emocional, el 62.33% no presentó agotamiento; el 12.98% presentó un nivel moderado y el 24.67% presentaron un nivel severo. En la dimensión de Despersonalización, el 64.9% no presentó nivel alguno, el 14.2% presentó un nivel moderado y el 20.8% presentó un nivel severo; en la dimensión de realización personal, el 54.5% presentó un alto grado, el 23.4% obtuvo un nivel moderado, el 22.1% bajo grado; por último, en cuanto al Síndrome de Burnout encontramos que el 5.2% no presentó Burnout, el 62.3% obtuvieron un nivel leve-moderado y el 32.5% obtuvieron un nivel severo¹⁵.

Isamar et al, en el año 2019 en el Perú en un estudio sobre “Síndrome quemado por el trabajo en el profesional sanitarios de áreas críticas de un Hospital del MINSA. Chiclayo – 2019”, se planteó: “determinar el Síndrome de Burnout en los sujetos de estudio”. La metodología de estudio fue a cuantitativa, descriptiva y transversal; en un total de 32 sanitarios de los cuales 20 pertenecían al área de emergencia y 12 al área de Unidad de Cuidados Intensivos. Obteniendo como resultado, en el área de agotamiento emocional, el 37.5% está en un grado medio; en el área de despersonalización un 40.6% están en un grado medio; en el área de “falta de realización personal el 65.6% están en un grado bajo y en cuanto al Síndrome de Burnout el 90.6% está en tendencia de adquirir dicho síndrome¹⁶.

Las consecuencias negativas de la pandemia originado por el COVID – 19, el cual hasta la fecha aún se sigue combatiendo, está teniendo consecuencia negativas en el área psicológica de las personas, generando el aumento de sentimientos de miedo, angustia, tensión e incertidumbre por el futuro y, al ser juntados, todos estos elementos genera un aumento de estrés en la persona, que da como consecuencia

la elevación de casos del síndrome del quemado por el trabajo y el grupo más afectado son los enfermeros que están laborando en primera línea.

Esta pandemia, por la que se atraviesa hoy en día, está ocasionando una crisis sin precedentes en la salud de la población local, nacional e internacional afectando notoriamente a los trabajadores de la salud y de manera muy significativa a los enfermeros, pues ellos están en contacto con el paciente todos los días de la semana brindando los cuidados para la recuperación de la salud de la persona.

Esta crisis mundial ocasionado por el nuevo virus del COVID – 19, es un factor muy importante para que el estrés ataque de forma directa al personal de enfermería que están en primera línea dando una “batalla frontal” a esta pandemia, en donde la sobre exigencia en los turnos en el hospital, falta de protocolos de bioseguridad, falta de medicamentos, impotencia de no poder ayudar a todos los enfermos y el temor de contagiar a sus familiares crea en los enfermeros niveles altos de estrés y que si no se maneja de forma adecuada terminara originando signos y síntomas del quemado por el trabajo o Burnout¹⁷.

La justificación del siguiente trabajo de investigación es aportar con datos estadísticos verídicos sobre el fenómeno del Síndrome de Burnout, las cuales serán entregados al departamento de enfermería y de salud ocupacional; de esta forma dar a conocer el estado de salud laboral de los licenciados en enfermería que laboran en el HNHU y así poder realizar acciones para evitar el incremento de los casos de Burnout y de esta forma poder tener espacios laborales saludables para mejorar la calidad del cuidado enfermero en bien de la población peruana.

En el HNHU (Hospital Nacional Hipólito Unanue), ubicado en el distrito del Agustino provincia y departamento de Lima – Perú. Es un hospital nivel III-1, siendo el más

importante del Cono Este de la ciudad de Lima, en donde se trata una amplia variedad de condiciones médicas para más de 2 millones de residentes en el distrito de Lima y además de la Provincia de Huarochirí y los referidos a nivel nacional. Laboran 100 licenciados en enfermería, distribuidos en dos turnos de 12 horas, siendo la capacidad de la UCI COVID – 19 ADULTOS de 22 camas.

Durante mi desempeño en la UCI COVID – 19 ADULTOS, estoy experimentando de manera directa y observando que los enfermeros estamos sometidos a cambios en las formas de trabajo, los cuales puedo describir en los siguientes puntos: Uso de los EPP (equipos de protección personal) que incluyen overoles, respiradores y protectores faciales, que por el uso continuo en largas horas de trabajo dejan marcas profundas en el rostro incluso a provocar úlceras por presión (UPP) de primer y segundo grado.

Asimismo, cambios en el horario de refrigerio, al ser el alimento fundamental para aportar nutrientes y proveer energías a nuestro organismo, es necesario que comamos a la hora indicada e hidratarnos para tener un metabolismo adecuado; sin embargo, los horarios de comida cambiaron drásticamente, ya que el horario de alimento fue a destiempo provocando malestar estomacal, además de la limitación de la ingesta de agua, esto con el propósito de evitar usar los servicios higiénicos durante las horas de labor asistencial.

Así también, el uso prolongado de equipos de protección personal los cuales se encuentran sellados de forma hermética da como consecuencia la re-inhalación del CO₂ que exhalamos, provocando en el enfermero tenga cefalea intensa y mareos, deshidratación constante por la ardua actividad que realiza la cual se evidencia en

la boca seca y un deseo desmesurado de beber agua después de finalizar las horas de trabajo.

Para la siguiente investigación se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2022?, el objetivo general fue: Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2022; los objetivos específicos fueron: (1) Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión de cansancio emocional en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2022, (2) Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión de falta de realización personal en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2022, (3) Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño metodológico

El siguiente estudio fue de tipo cuantitativo no experimental, observacional, descriptivo porque describe las situaciones y/o eventos y de corte transversal; ya que va a permitir el recojo de la información en un tiempo determinado. Cuyo bosquejo es el subsiguiente:



Donde:

M= Muestra de estudio: enfermeros que laboran en la UCI-COVID- 19

O1= Observación de la variable independiente: Síndrome de Burnout

2.2. Población y Muestra:

2.2.1 Población:

La población estuvo constituida por 50 enfermeras que laboran en la UCI COVID-19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

2.2.2 Muestra:

Para la muestra se tomó al total de la población, la cual estuvo constituida por 50 enfermeras que laboran en la UCI COVID-19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

2.3. Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que hacen turno de 12 horas en UCI COVID-19
- Enfermeras que estén en rol de turno de la UCI COVID-19

Criterios de exclusión:

- Enfermera jefa de servicio.
- Enfermeras con descanso médico.
- Enfermeras de vacaciones

2.4. Técnicas de recolección de datos.

La técnica es la encuesta y para la recolección de datos fue usado como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que está en escala de Likert.

El modo de diagnosticar y medir los signos y síntomas del Burnout que da origen a las enfermedades profesionales, así como sus dimensiones es a través de un conjunto de preguntas creado por Cristina Maslach en 1986 y que se denomina: Maslach burnout inventory (MBI).

El MBI esta ha sido medido, probado en muchas versiones, poblaciones de estudio y en diferentes idiomas; demostrando en todas esas situaciones con una alta validez interna y grado de confianza del 86%. Por tal motivo y en la actualidad el MBI es la herramienta más aplicada para medir y diagnosticar los signos y síntomas del quemado por el trabajo o síndrome de Burnout.

El MBI, es un conjunto de preguntas de 22 ítems que se aplica a la persona o grupo de estudio. Dichas preguntas están orientados a medir los sentimientos y pensamientos que están relacionados con el desempeño de sus actividades laborales.

El sujeto o grupo de estudio responderá a cada pregunta que tiene como base el siguiente párrafo “¿con qué frecuencia siente usted esto?”; dichas preguntas serán medidas con una escala tipo Likert que está compuesta por siete opciones de va desde “nunca a diariamente”.

El MBI está dividido en tres dimensiones que conforman la definición del síndrome de quemado por el trabajo o Burnout los cuales son: Agotamiento Emocional que tiene 9 preguntas, Despersonalización con 5 preguntas y Falta de Realización Personal con 8 preguntas; la puntuación que se obtiene será sumado y clasificado en bajo, medio y alto; también de esta forma también se podrá medir la repetición de los signos y síntomas del Burnout en la población de estudio.

La categorización de los puntajes está dividida de la siguiente manera:

- **Cansancio emocional**, que consta de los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9, las cuales a ser contestadas por el participante y luego de ser sumandos se obtendrá un puntaje el cual se clasificará en BAJO (0- 18), MEDIO (19 - 26) Y ALTO (27 - 54).
- **Despersonalización**, que consta de los ítems 10, 11, 12, 13,14 las cuales a ser contestadas por el participante y luego de ser sumandos se obtendrá un puntaje el cual se clasificará en BAJO (0 - 5), MEDIO (6 - 9) Y ALTO (10 - 30).

- **Falta de realización personal**, que consta de los ítems 15,16,17,18,19,20,21,22 las cuales a ser contestadas por el participante y luego de ser sumandos se obtendrá un puntaje el cual se clasificará en BAJO (0 - 33), MEDIO (34 – 39) Y ALTO (40 - 56).

2.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.

Los resultados fueron analizados con el programa estadístico SPSS 25, y presentado en tablas simples y con sus respectivas interpretaciones.

Se inspeccionó la información obtenida en forma detallada con el fin de:

- Organizar la información.
- Resumir la información y tabularlos.
- Presentar la información en tablas de acuerdo con los objetivos planteados.
- Para observar dichas características se usará escala de Maslach Burnout Inventory (MBI).

2.6 Aspectos éticos

Se solicitó el registro del proyecto a la USMP.

Se realizó con la autorización de la USMP y de los directivos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, donde se efectuó la investigación.

En el siguiente estudio se ha seguido las pautas establecidas por la Universidad San Martín de Porres.

Se ha respetado los principios éticos de la investigación los cuales son:

Autonomía: La información obtenida de los colaboradores se usó exclusivamente para cumplir los objetivos del estudio, se cuidó y protegió la información resultante de cada participante.

Beneficencia: Los colaboradores de este estudio fueron favorecidos con los resultados; ya que fueron diagnosticados y se les dio a conocer en si están o no afectados con el Síndrome de Burnout que da origen a las enfermedades profesionales y en qué nivel de gravedad se encuentran

No maleficencia: No existe riesgos secundarios de este estudio; ya que solo es descriptivo y no experimental.

Justicia: El presente estudio respetara de forma imperativa la integridad y privacidad de cada participante.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de Síndrome de Burnout en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del HNHU – 2022.

Categoría	N°	%
Bajo	17	34.0
Medio	33	66.0
Alto	00	00%
Total	50	100.0

Nota: La siguiente tabla indica que, del 100% (50) de los encuestados, el 66% (33) presentan un nivel medio, el 34% (17) presentan un nivel bajo y no hay nivel alto de Burnout respectivamente.

Tabla 2. Nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión cansancio emocional en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del HNHU – 2022

Categoría	N°	%
Bajo	41	82.0
Medio	7	14.2
Alto	2	4.0
Total	50	100.0

Nota: Los resultados de la tabla se observa, que en la dimensión de cansancio emocional; del 100% (50) de los encuestados, el 82% (41) presentan un nivel bajo, el 14.2% (7) presenta un nivel medio y el 4% (2) presentan un nivel alto respectivamente.

Tabla 3. Nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión falta de realización personal en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del HNHU – 2022.

Categoría	N°	%
Bajo	27	54.0
Medio	14	28.0
Alto	9	18.0
Total	50	100.0

Nota: Los valores numéricos de la siguiente tabla muestra que, en la dimensión de realización personal; del 100% (50) de los encuestados, el 54% (27) muestran un nivel bajo, el 28% (14) presenta un nivel medio y el 18% (9) muestran un nivel alto respectivamente.

Tabla 4. Nivel de Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del HHU – 2022.

Categoría	Nº	%
Bajo	32	64.0
Medio	13	26.0
Alto	5	10.0
Total	50	100.0

Nota: según los resultados de la siguiente tabla indica que, en el área de despersonalización; del 100% (50) de los encuestados, el 64% (32) presentan un nivel bajo, el 26% (13) presenta un nivel medio y el 10% (5) presentan un nivel alto de Burnout respectivamente.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos, con respecto al objetivo general de la investigación que fue: describir como se viene dando el Síndrome de Burnout en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2022, en la tabla 1 se obtuvo como resultado, que del 100% (50) de los encuestados el 66% (33) presentan un nivel medio y el 34% (17) presentan un nivel bajo respectivamente. Estos resultados son similares a los encontrados por Alvina et al.¹², en el año 2020, en Perú, donde del 100% (86) el 61.6% (53) están en un nivel bajo y el 38.4% (33) están en un nivel medio; también son parecidos a los resultados obtenidos por Yessenia⁶, en el año 2021, en Perú, donde obtuvo que del 100% (39) de los encuestados, el 33.3% (13) están en un nivel bajo, el 53.8% (21) están en un nivel intermedio y el 12.8% (5) están en un nivel alto.

También se puede observar en los resultados, que existen factores sociodemográficos que influyen en los profesionales de enfermería en poder sufrir síndrome de Burnout como, por ejemplo: los enfermeros que estén entre las edades de 30 a 35 años, sexo femenino, que estén solteros, que tengan dos hijos, que laboren en el servicio más de un año, que tengan un contrato temporal (CAS COVID), que se hayan contagiado el profesional de enfermería y sus familiares.

En cuanto a la salud laboral, el Síndrome de Burnout se origina en aquellos profesionales que están en contacto directo con personas mediante una conducta

humanística, en especial los enfermeros que desempeñan sus labores en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI). Ellos están en contacto directo con el paciente valorando su estado de salud continuamente y como consecuencia están expuesto al sufrimiento, dolor y desesperación. Todo ello implica a los enfermeros altas dosis de entrega y compromiso para disminuir, aliviar o desaparecer todo el dolor o incomodidad que el paciente siente durante su estadía en la UCI.

Para resumir en pocas palabras; “el Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que se originan cuando fallan las habilidades de manejo de los estresores laborales”.

En el año de 1986, las psicólogas sociales Maslach y Jackson resumen al Síndrome de Burnout como; “una merma progresiva de la preocupación y de toda emoción hacia las personas con las que labora y que acarrea a un aislamiento o deshumanización”, identificando también tres dimensiones que son: el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal¹⁸.

Con respecto al primer objetivo específico, que fue: Describir como se viene dando el Síndrome de Burnout en la dimensión cansancio emocional en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2022; en la tabla 2 se obtuvo como resultado que del 100% (50) de los encuestados, el 82% (41) presentan un nivel bajo, el 14.2% (7) presenta un nivel medio y el 4% (2) presentan un nivel alto respectivamente. Estos resultados son similares a las obtenidos por Alvina et al.¹², en el año 2020, en Perú, donde encontró que del 100% (86), el 55.8% (48) están en un nivel bajo, el 43.0% (37) están en un nivel medio y el 1.2% (1) presentan un nivel alto. Así mismo, también estos resultados son parecidos a los encontrados por Yessenia ⁶, en el año 2021, en Perú, que del 100%

(39), el 51.3% (20) están en un nivel bajo, 35.9% (14) están en un nivel intermedio y el 12.8% (5) están en un nivel alto.

También, en cuanto a los factores socio demográficos, se obtuvieron los siguientes resultados: niveles más bajos se encontraron en los profesionales de enfermería de sexo femenino, que estén solteros, que no tiene hijos, que tiene más de un año laborando en la UCI COVID – 19 (UCI COVID - 19), que son de contrato CAS COVID y en los que ya se contagiaron de la enfermedad.

El desgaste emocional, agotamiento emocional o también llamado cansancio emocional es apreciado como la primera dimensión que manifiesta en el Síndrome de Burnout, observándose expresiones psíquicas, físicas o ambos al mismo tiempo.

El cansancio emocional puede traer graves problemas de salud en los profesionales de enfermería, diferentes investigaciones consideran que los síntomas se desarrollan en tres áreas: físico, mental y emocional.

Se identifica por pérdida del entusiasmo y aumento del disgusto por el trabajo que se desempeña lo cual frena el sentimiento de satisfacción por lo que se realiza. Esto es la expresión más característica del síndrome de quemado por el trabajo y el mecanismo que libera en el profesional de enfermería las actitudes de alejamiento sapiente y sensitivo con respecto al trabajo; también mengua la voluntad física y espiritual, probablemente una forma de soportar el Síndrome de Burnout.

El deterioro emocional en los enfermeros se origina por elementos como: largas y extenuantes jornadas de trabajo, turnos en las noches, exceso de trabajo, limitada

independencia decidir respecto a la salud del paciente, el no reconocimiento profesional, contacto seguido con el sufrimiento, padecimiento y la muerte¹⁹.

Con respecto al segundo objetivo específico, que fue: Describir como se viene dando el Síndrome de Burnout en la dimensión falta de realización personal en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2022; en la tabla 3 se obtuvieron como resultado que del 100% (50) de los encuestados, el 54% (27) presentan un nivel bajo, el 28% (14) presenta un nivel medio y el 18% (9) presentan un nivel alto respectivamente. Estos resultados son parecidos a los encontrados por Alvina et al.¹², en el año 2020 en Perú, donde del 100% (86) de los encuestados el 58.1% (50) están en nivel bajo, el 38.4% (33) están en un nivel medio y el 3.5% (3) están en un nivel alto. De igual modo tiene similitud a los resultados encontrados por Yessenia ⁶, en el año 2021, en Perú, que del 100% (39) de los encuestados, el nivel bajo el 43.6% (17) están en un nivel bajo, el 48.7% (19) están en un nivel intermedio y el 7.7% (3), están en un nivel alto.

También en cuanto a los factores socio demográficos se obtuvieron los siguientes datos; están con un nivel bajo falta de realización personal los profesionales de enfermería que estén entre las edades de 30 a 35 años, sexo femenino, que estén solteros, que no tengan ningún hijo, que estén laborando en el servicio más de un año, que están bajo la modalidad de contrato CAS-COVID y los que ya se contagiaron de COVID – 19.

La falta de realización personal se refiere a la desaparición del entusiasmo por el trabajo que se realiza; es la percepción de que las posibilidades de lograr el crecimiento y la satisfacción de sus necesidades a través del trabajo al cual se dedica han desaparecido o son inalcanzables, dando como resultado sentimientos

de desilusión y baja autoestima. Cuando la persona por una exposición crónica al estrés llega a sufrir síndrome de Burnout, se da como consecuencia la pérdida del deseo de salir adelante ya que pierde el sentido de la realización personal, tienen carencia de esperanza, se sienten afligidos y fracasados.

La realización personal es un proceso de autodescubrimiento; no interesa cuál sean las habilidades de la persona, mientras mantenga vivos sus deseos de progresar; podrá lograr desarrollar y alcanzar sus metas. Para el psicólogo Humanista Abraham Maslow, la realización personal o autorrealización es la cima del cumplimiento de las necesidades humanas, es la necesidad espiritual básica más sublime del ser humano la cual motiva su comportamiento y una vez alcanzado la cúspide se experimenta sentimientos de bienestar, armonía y felicidad, elevando de esa forma la autoestima personal.

Ahora bien, existen ocupaciones que presentan elementos estresantes que ocasionan alteraciones en la realización personal. Una de esas profesiones es la enfermería, ya que el ambiente donde se realiza las labores diarias existe elementos estresantes a los que el profesional de enfermería se enfrenta continuamente. En las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) el profesional de enfermería hace todo lo posible por calmar el dolor y el sufrimiento del paciente crítico; pero no siempre se logran los resultados esperados y traen como consecuencias la insatisfacción en el personal de enfermería de no haber logrado sus metas deseadas para con el paciente²⁰.

Con respecto al tercer objetivo específico, que fue: Describir como se viene dando el Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue – 2022; en la

tabla 4 se obtuvieron como resultado que del 100% (50) de los encuestados, el 64% (32) presentan un nivel bajo, el 26% (13) presenta un nivel medio y el 10% (5) presentan un nivel alto respectivamente. Estos resultados son parecidos a los encontrados por Alvina et al.¹², en el año 2020, en Perú, donde del 100% (86) de los encuestados, el 48.8% (42) están en un nivel bajo, 50.0% (43) están en un nivel medio y el 1.2% (1) está en un nivel alto. De igual modo tiene similitud a los resultados encontrados por Yessenia⁶, en el año 2021, en Perú, que del 100% (39) de los encuestados, el 46.2% (18) está en un nivel bajo, el 43.6% (17) está en un nivel intermedio y el 10.3% (4) está en un nivel alto.

Observando también los factores socio demográficos, se obtuvieron los siguientes resultados: que están en nivel bajo de despersonalización los profesionales de enfermería que están entre las edades de 30 a 35 años, sexo femenino, que estén solteros, que no tienen hijos, que trabajen más de un año en el servicio, que tengan contrato CAS-COVID y los que ya se contagiaron del COVID 19.

La Deshumanización, despersonalización o cinismo es la aparición de actitudes cínicas e insensibles hacia los pacientes; se identifica por insensibilidad, indolencia, indiferencia y considerando a las personas como cosas. A través de estas estas actitudes, el trabajador busca crear distancia de las personas a las que brinda sus servicios y también de sus compañeros de labores ya que observa que la causa de sus fracasos y bajo rendimiento profesional es originado por ellos ocasionando de esta manera actitud profundamente negativa por el grupo laboral²¹.

En el colectivo de los trabajadores de la salud; las enfermeras que trabajan en las unidades críticas son las más afectadas, ya que están expuestos a circunstancias límites o extremas que ocasionan mayor estrés.

En el contexto de la epidemia, los enfermeros llevan un espacio de tiempo tolerando un enorme deterioro en su salud emocional por el trabajo que desarrollan en la batalla en contra la pandemia ocasionada por el COVID-19, aguantan ansiedad, estrés e impotencia superior de lo ya que venían aguantando antes de la pandemia.

Las lamentables condiciones donde realizaba las labores, el exceso de trabajo, la continua relación con el sufrimiento (dolor y la muerte), la terrible experiencia de atender a pacientes echados en los pasadizos del hospital, afrontar innumerables fallecimientos en un solo turno de trabajo, no contar con información verídica y sumado al miedo de contagiar a los propios obliga a uno mismo a separarse de tus seres queridos aislándose, quedándose solos en sus casas, cambiando roles y estar desconcertado es una experiencia que nunca se olvida; menciona Megías-Lizancos²².

Como muestran los resultados analizados, si bien no se encontró enfermeras con síndrome de Burnout, pero hay un 66% (33) que están en un nivel medio, lo cual indica que hay una tendencia en padecer dicho síndrome y que hace pensar que están en la fase de no aceptación que están padeciendo los signos y síntomas del Burnout ya que es un modo de enfrentar un escenario real que se le muestra a la persona. La negación limita afrontar de forma adecuada una dificultad sensible a una solución mediante una acción directa.

También se puede afirmar después del análisis que, si ningún enfermero sufre de síndrome de burnout es porque están usando varios métodos de afrontamiento al Burnout, los cuales pueden ser el desahogamiento, desconexión mental, aceptación, buen humor²³.

V. CONCLUSIONES

1. El síndrome de burnout en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 está en un nivel medio, lo que nos indica que están en la fase de negación o usando varios métodos de afrontamiento al burnout, los cuales pueden ser la desconexión mental, aceptación, humor y también las drogas.
2. El cansancio emocional en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 está en un nivel bajo, lo cual indica que los enfermeros están manejando de forma adecuada los factores estresantes en el área de trabajo.
3. La falta de realización personal en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 está en un nivel bajo, indica que en el servicio donde trabajan las enfermeras en la actualidad están satisfaciendo sus necesidades y crecimiento profesional.
4. La despersonalización en los enfermeros que laboran en la UCI COVID – 19 está en un nivel bajo, lo cual indica que los enfermeros tienen una adecuada relación interpersonal con su equipo de trabajo, ya que es un elemento importante para sobrellevar el síndrome de quemado por el trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director general, jefa de departamento de enfermería y jefa de la UCI – COVID 19, coordinar y ejecutar planes de promoción de ambientes laborales saludables para prevenir el estrés laboral; enseñar el manejo de las emociones, relaciones interpersonales y capacitación sobre síndrome de burnout.
2. Jefa de departamento de enfermería y jefa de la UCI – COVID 19, Mantener y mejorar la ratio enfermero - paciente, para prevenir la sobrecarga laboral y así evitar que el enfermero que labora en la UTI – COVID 19 sufra de cansancio físico y emocional
3. A la jefa de la UCI – COVID 19, promover el reconocimiento y estímulos económicos o materiales a los trabajadores con mejor desempeño laboral; de esa forma el enfermero que labora en la UTI – COVID 19 se sienta conforme con su trabajo y prevenir de algún modo la falta de realización personal.
4. A los enfermeros que laboran en la UCI – COVID 19, poner en práctica las diversas técnicas de prevenir el síndrome de burnout como es el uso de las inteligencias emocionales, métodos de des - ahogamientos saludables para que de esa forma poder manejar adecuadamente las emociones y prevenir despersonalización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ojeda Mino, M. A., Lázaro Alcántara, E. Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. ACC CIETNA [internet]. 2019 [Citado el 12 de febrero de 2022]. 6(2): 21 – 31. Disponible de: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/251/909>
2. web.ins.gob.pe, Ley de seguridad y salud en el trabajo, [internet]; 2011, [Citado el 12 de febrero de 2022]. Disponible de: <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
3. Gallo K, Accidentes laborales producen más de 2 millones de muertes al año, [internet]; 2020 [Citado el 27 de febrero de 2022]. Disponible de: <https://noticias.utpl.edu.ec/accidentes-laborales-producen-mas-de-2-millones-de-muertes-al-ano>
4. Affor Health, ¿Cómo puedes evitar el “Burnout” o síndrome del trabajador quemado en tu empresa?, [internet]; 2019 [Citado el 22 de febrero de 2022]. Disponible de: <https://afforhealth.com/como-combatir-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-desde-la-empresa/>
5. Calle Quiñajo 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, Gestión 2020

- [Tesis de Maestría en internet]. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2020.
[Citado el 23 de febrero de 2022].156p. Disponible de:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM-1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Caycho Calagua Y, Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de Cuidados Críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, Lima 2019 [Tesis de Maestría en internet]. Perú: Universidad del Callao; 2021. [Citado el 4 de marzo de 2022]. 97p Disponible de:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRIA_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 7. Pulido Sandra, el reconocimiento del 'burnout' debe utilizarse como medida prevención, [internet] 2019, [Citado el 27 de febrero de 2022]. Disponible de:
<https://gacetamedica.com/investigacion/el-reconocimiento-del-burn-out-debe-utilizarse-como-medida-prevencion-bk2095157/>
 8. Zerbini G, Ebigbo A, Reicherts P, Kunz M, Messman H. Psychosocial burden of healthcare professionals in times of COVID-19 - a survey conducted at the University Hospital Augsburg. German Medical science GMS [internet]. 2020 [Citado el 29 de febrero de 2022]; 18 (1): 1 - 9. Disponible de:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7314868/pdf/GMS-18-05.pdf>
 9. Aquisé García, Susana Janeth, Factores estresores y el Síndrome de Burnout en enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de adultos en la clínica Ricardo Palma – 2019. [Tesis de maestría en internet]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2021. [Citado el 4 de marzo de 2022].79p. Disponible de:

http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5387/T061_10509528_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Médicos y Pacientes.com, La OMS reconoce como enfermedad el Burnout o “síndrome de estar quemado”, [internet]; 2019, [Citado el 22 de febrero de 2022]. Disponible de: <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
11. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Fabela M, Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 16 noviembre 2022]; 19(59): 479-492. Disponible de: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
12. Rivera A, Valle S. Síndrome de Burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de Áreas Críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora 2020. [Tesis de titulación en internet]. Perú: Universidad Interamericana; 2020. [Citado el 4 de febrero de 2022]. 95 p. Disponible de: <http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/110/TESIS%20FINAL%20RIVERA%20-%20VALLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Borges E, Queiros C, De Abreu M, Díaz M, Mosteiro M, Baptista P, et al. Burnout among nurses: a multicentric comparative study. *Rev Latino Am Enfermagem* [internet]. 2021 [citado el 24 de febrero de 2022]. 29 (1): e3432. Disponible de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8253359/pdf/0104-1169-rlae-29-e3432.pdf>
14. Rendón M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Ocaño M. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de Unidades de Cuidado Crítico y de Hospitalización. *Revista Enfermería Global* [internet]; 2020. [Citado

- Julio 2020]. 59 (1) 479 - 492p. Disponible de:
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221/284351>
15. Quiroz G, Vergara M, Yañez M, Pelayo P, Moreno R, Mejía M. Prevalencia de Síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID-19. RevSalJal [internet]; 2021, [Citado el 04 de marzo de 2022]. 8 (1): 20 – 31. Disponible de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211h.pdf>
16. Olano I, Olivos G, “Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de unidades críticas de un hospital del MINSA. Chiclayo – 2019”, [Tesis de especialidad en internet]. Lambayeque - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; 2019, [Citado el 04 de marzo de 2022]. 74p. Disponible de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8057/BC-4481%20OLANO%20FERNANDEZ-OLIVOS%20UGAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.pdf>
17. Calle Quiñajo 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, gestión 2020. [Tesis de Maestría en internet]. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2020. [Citado el 23 de febrero de 2022].156p. Disponible de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24846/TM-1679.pdf>
18. Albaladejo Romana, Villanueva Rosa, Ortega Paloma, Astasio P, Calle ME, Domínguez V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. Rev. Esp. Salud Publica [Internet]. 2004 [citado 18 de noviembre del 2022].78(4):505-516. Disponible de: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v78n4/original3.pdf>

19. Olalla V, Desgaste emocional y estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de urgencias. [tesis de maestría en internet]. España: Universidad de Oviedo; 2015 [citado el 28 de abril de 2022]. 49p. Disponible de: <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/31157/vilari%C3%B1o.pdf>
20. Barajas J, Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. [internet] Revista Electrónica de Portales Médicos en internet 2020. [citado el 03 de mayo de 2022]; 15(12): 592. Disponible de: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/casos-clinicos-articulos/realizacion-personal/>
21. Cruz D, Puentes A, Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. Psicogente [internet] 2017, [citado el 07 de mayo de 2022]; 20 (38): 268 – 281. Disponible de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v20n38/0124-0137-psico-20-38-00268.pdf>
22. Serrano A, Las enfermeras tienen el doble de probabilidades de suicidarse que las mujeres en general. [internet]; 2021, [citado el 9 de mayo del 2022]. Disponible de: <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2021/06/ENTREVISTA-SUICIDIO-DIARIO-M%C3%89DICO-24-06-21.pdf>
23. Guerrero E, pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. Anales de psicología [internet]; 2003 [citado el 09 de mayo de 2022]. 19 (1): 145 - 158. Disponible de: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/27931/27061>

VII. ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	TIPO DE ESCALA
ENFERMEDADES PROFESIONALES - BURNOUT	Es un cambio de la salud aguda o crónica, que se ha determinado de forma directa por la exposición crónica a elementos estresantes en el área laboral.	Desgaste emocional	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
		Despersonalización	10,11,12,13,14	Ordinal
		Realización personal	15,16,17,18,19,20,21,22	Ordinal

ANEXO 2: CATEGORIZACIÓN DE LOS PUNTAJES

CATEGORIZACIÓN DE LOS PUNTAJES				
COMPONENTE	ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	1,2,3,4,5,6,7,8,9	0 - 18	19 - 26	27 - 54
DESPERSONALIZACIÓN	10,11,12,13,14	0 - 5	6 - 9	10 - 30
REALIZACIÓN PERSONAL	15,16,17,18,19,20,21,22	0 - 33	34 - 39	40 - 56



ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada(o) Sr/Sra./Srta. Soy estudiante de la segunda especialidad en enfermería en cuidados intensivos de la Universidad San Martín de Porres, estoy llevando a cabo un estudio denominado ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA UTI COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE, cuyo objetivo general es "Determinar Cómo afectan las enfermedades profesionales en los enfermeros que laboran en la UTI COVID – 19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue". El estudio consiste en responder el CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY, el cual tomará en contestar 20 minutos; este estudio será confidencial y anónimo, si tiene alguna duda sobre esta investigación se puede comunicar conmigo al siguiente correo electrónico: rcoz1107@gmail.com.

Yo _____ He leído el procedimiento ya descrito líneas arriba, el investigador me ha explicado en que consiste el estudio y ha contestado mis dudas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el siguiente trabajo de investigación. Sé que la participación es voluntaria, que los datos que se obtengan se manejen confidencialmente y que en cualquier momento puedo retirarme del estudio.

FIRMA DEL INVESTIGADOR

FIRMA DEL PARTICIPANTE



ANEXO 4: INSTRUCCIONES DEL CUESTIONARIO

PRESENTACIÓN.

Estimado participante, es grato saludarlo. Soy estudiante de la segunda especialidad de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de la UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES, el siguiente cuestionario que le presento es parte del estudio que estoy realizando, denominado ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LOS ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA UTI COVID 19 DEL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE, para ello pido su colaboración para recolectar los datos necesarios que son de suma importancia para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Este documento consta del CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY, que deben ser respondidas con la mayor honestidad posible, el tiempo estimado para completar el cuestionario es de aproximado 20 minutos. Se agradece su apreciado tiempo y colaboración.

INSTRUCCIONES.

Responder las preguntas planteadas de cada uno de los ítems con una "X" según crea conveniente, dichas preguntas están basados en los objetivos de este estudio.

DATOS SOCIOCULTURALES.

EDAD: _____ SEXO: _____ ESTADO CIVIL: _____ OCUPACIÓN: _____
N.º HIJOS _____

LUGAR DE PROCEDENCIA: _____

TIEMPO QUE LABORA EN EL SERVICIO: _____

TIENE ESPECIALIDAD: (NO) (SI) mencione: _____

CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADO () CAS REGULAR () CAS COVID()

TERCERO() EMPRESA()

SE HA CONTAGIADO DE COVID – 19: SI () NO ()

TUVO FAMILIARES CONTAGIADOS DE COVID – 19: SI () NO ()

ANEXO 5: CUESTIONARIO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

CUESTIONARIO ENFERMEDADES PROFESIONALES				
PREGUNTAS		NIVELES DEL S.D.B		
		BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL				
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.			
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.			
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.			
4	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, es tensionante.			
5	Me siento quemado (desgastado), cansado por mi trabajo.			
6	Me siento frustrado o aburrido de mi trabajo.			
7	Creo que estoy trabajando demasiado.			
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés			
9	Me siento acabado, como si no pudiese dar más			
DESPERSONALIZACIÓN				
10	Creo que trato a los pacientes de una manera impersonal, apática.			
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.			
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.			
13	Siento que me preocupa poco lo que les ocurre a mis pacientes.			
14	Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas			
REALIZACIÓN PERSONAL				
15	Comprendo fácilmente como se sienten los demás.			
16	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.			
17	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.			
18	Me siento muy activo.			
19	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes.			
20	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.			
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.			
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma			

ANEXO 6: CARTA DE ACEPTACIÓN



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
"Hipólito Unanue"

Comité Institucional de
Ética en Investigación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N° 076 - 2022 – CIEI - HHU

A : Lic. Enfermero GIDWERD RUBEN INOCENTE COZ
ASUNTO : **Aprobación de Proyecto de tesis**
Referencia : Expediente N° 22 - 024189 - 001
FECHA : El Agustino, 8 de setiembre del 2022

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y dar respuesta al documento de referencia donde solicita revisión y aprobación del Proyecto de tesis titulado: **"Enfermedades profesionales en los enfermeros que laboran en la UTI COVID-19 del Hospital Nacional Hipólito Unanue - 2021"**, para optar el título de segunda especialidad en la Unidad de Cuidados Intensivos FOESPG – USMP.

El Comité, en sesión virtual del miércoles 10 de agosto del presente año, y según consta en el Libro de actas N° 8, acordó por unanimidad: Aprobar el Proyecto de tesis antes mencionado.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
DRA ANGELICA RICCI YAURIVILCA
C.M.P. 8482
Presidenta del Comité de Ética en Investigación

ARY
Archivo

Avenida César Vallejo N° 1390 distrito El Agustino - Lima - Perú
Correo electrónico : ciei@hnhu.gob.pe - angelicaricci05@yahoo.es Teléfono: 2919092 , 3627777 anexo 2196