



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“FACTORES DE RIESGO PARA SÍNDROME DE BURNOUT EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA,
2020”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PRESENTADO POR:

BACH. OLIVARES ROLDAN, EVELYN HURI

ASESORA:

MG. FUENTES SILES, MARIA ANGELICA

LIMA - PERU

2020

DEDICATORIA

A Dios, por darme salud y la oportunidad de vivir, de guiarme en cada paso que doy, por darme la fuerza de continuar y obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis amados hijos: Fabrizio y Alessia que son mi motivo y razón, son las personas más valiosas que Dios me ha regalado en la vida, que me impulsan e inspiran cada día a seguir adelante y poder luchar juntos por un futuro mejor.

A mi amado esposo Alejandro Urcia, por creer en mí, por tu paciencia y tus consejos, por tu amor y cariño siempre presentes en todo momento.

A mi familia por ser el soporte del día a día quien me brindó su apoyo y su aliento para continuar en momentos difíciles que parecía rendirme, en especial a mi mamá Inés y mi papito Pepe por forjarme en la persona quien soy, por sus sacrificios, por sus valores y principios que me han sabido inculcar; y con mucho orgullo en memoria tuya papito no voy a olvidar lo que me enseñaste seguir luchando hasta el final y lograr lo que uno quiere.

A Rosario J. una gran amiga a quien estimo tanto y a quien le debo su apoyo incondicional y que juntas logramos llegar a cumplir con nuestro sueño.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios principalmente por ser mi guía y por permitirme concluir mis objetivos; también a toda mi familia que me apoyaron, me vieron luchar y seguir en esta gran etapa de mi vida;

A mi universidad Norbert Wiener por formar parte de ella, a mis docentes por haberme brindado sus conocimientos y dado la preparación de esta hermosa profesión. A mi Asesora de tesis quien estuvo guiándome académicamente con su experiencia y profesionalismo. También quiero agradecer a mis amigas que siempre fuimos un gran equipo, han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio y que siempre las llevo en mi corazón; también para aquellas personas maravillosas que Dios los puso en mi camino quienes me brindaron su apoyo con un granito de arena para culminar con éxito mi meta propuesta.

ASESOR DE TESIS

MG. FUENTES SILES, MARIA ANGELICA

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	vi
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
INDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MATERIAL Y METODOS	08
2.1 Enfoque y diseño de investigación	08
2.2 Población, muestra y muestreo	08
2.3 Variable(s) de estudio	08
2.4 Técnica e instrumento de medición	09
2.5 Procedimiento para recolección de datos	10
2.6 Métodos de análisis estadístico	10
2.7 Aspectos éticos	11
III. RESULTADOS	13
IV. DISCUSIÓN	20
4.1 Discusión	20
4.2 Conclusiones	23
4.3 Recomendaciones	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°01 Características sociodemográficas del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana	13
Tabla N°02 Características laborales del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana	14
Tabla N°03 Factores de riesgo para Síndrome de Burnout de un Hospital de Lima	19

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N°01 Frecuencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana	15
Figura N°02 Frecuencia global del agotamiento emocional en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana	16
Figura N°03 Frecuencia global de la Despersonalización en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana	17
Figura N°04 Frecuencia global de la realización personal en enfermería en un Hospital de Lima Metropolitana	18

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A: Operacionalización de la variable o variables	31
Anexo B: Instrumento de recolección de datos	32
Anexo C: Consentimiento informado y/o asentimiento informado	34
Anexo D: Carta de presentación	36

Resumen

El presente estudio tuvo como **objetivo** determinar los factores de riesgo para SINDROME DE BURNOUT en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2020. **Material y método** el estudio presenta un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, prospectivo de corte transversal y de diseño no experimental. El tipo de muestra fue censal en donde se consideraron 85 trabajadores licenciados en enfermería. **Los resultados** encontrados en el estudio fueron el 63.6% tuvieron entre 31 a 45 años, el sexo femenino se presentó en 81.2%, el estado civil soltera se presentó en el 42.2%, el 34.1% no tiene hijos, el 60% tienen menos de 10 años laborando, el 54.1% labora en el servicio de hospitalización, el 92.8% de las enfermeras mencionaron dormir menos de 8 horas al día, el 83.5% tuvieron tiempo para compartir con su familia, el 65.9% se encuentran insatisfechas con el salario pero el 71.8% se encuentran satisfechas con el trabajo. La frecuencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería fue del 69%. Llegando a la **conclusión** que más de la mitad del personal de enfermería presentó Síndrome de Burnout.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, Personal de Enfermería

Abastract

This study aimed to determine the risk factors for BURNOUT SYNDROME in the nursing staff of a Metropolitan Lima Hospital, 2020. **Material and method** the study presents a quantitative approach, descriptive level, prospective cross-sectional and non-experimental design approach. The sample type was census where 85 workers were considered to the nursing professional. **The results** found in the study were 63.6% were between 31 to 45 years old, the female sex was presented in 81.2%, the unmarried marital status was presented in 42.2%, 34.1% had no children, 60% had less than 10 years working, 54.1% work in the hospitalization service, 92.8% of the nurses mentioned sleep less than 8 hours a day, 83.5% had time to share with their family, 65.9% were dissatisfied with the salary but 71.8% are satisfied with the work. The frequency of burnout syndrome in nursing personnel was 69%. **Concluding** that more than half of the nursing staff presented Burnout Syndrome.

Key Word: Burnout Syndrome, Nursing Staff

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud en su siglas OMS ha reconocido de forma oficial al Burnout o “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como una enfermedad relacionada con la actividad laboral el cual se encuentra registrada en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada el año 2019.(1)

La OMS considera que el estrés laboral adquiere repercusiones negativas sobre la salud psicológica y física de los colaboradores más aun con la pandemia mundial relacionado al Covid 19 que estamos viviendo, de tal manera el Síndrome de Burnout es determinado como una etapa de agotamiento físico, mental y emocional producido por estrés acumulado por mucho tiempo, a consecuencia de ello la persona se siente apenada, abrumada, muchas veces irritante conllevando a no cumplir los estándares que su trabajo requiere. Mientras que el estrés aumente el trabajador perderá de manera continua el interés en su trabajo. (1)

En España se detectó que la principal causa de estrés es la sobrecarga laboral en el que se encuentra sometido el trabajador así mismo la el sufrimiento del paciente y la muerte del mismo conllevan al estrés laboral (2). En otro estudio en España refiere que las profesiones en salud el profesional padece de estrés grave y que afecta también al paciente debido que este depende de los cuidados de dicho profesional, ya que existe una exposición constante de su trabajo y su vocación de servicio de la cual necesita a un conjunto de habilidades y actitudes para hacer frente este problema; hay reportes que manifiestan que el estrés es uno de los síndromes que se ha vuelto más frecuentes uno de cada cinco trabajadores lo padecen la cual es una amenaza para la salud en el mundo y esta tendencia se agrava más en los países nórdicos y Estados Unidos con una prevalencia alta y va en aumento (3).

Para la Organización Panamericana de la Salud OPS alrededor de tres cuartas partes de los trabajadores consideran que su estado de salud general es buena, por

otro lado gran parte de trabajadores reconocen que sufren de estrés pero refieren que no tienen tiempo para acudir a un establecimiento de salud para solicitar ayuda. (4)

Los trabajadores de salud afectados con Burnout refieren tener (72%) dolor en el cuello, espalda o columna, también el (57,9%) refirieron presentar estrés, el 27,2% de los profesionales mencionó haber tenido el diagnóstico de enfermedad a causa del trabajo que desempeña, mientras que el 28,1% de los trabajadores hace referencia de haber padecido al menos un accidente laboral, como pueden ser caídas o resbalones, entre otros (4).

En América latina no se tiene mucha información de esta patología, sin embargo un trabajo de investigación realizado en Chile determinó que los factores estresantes laborales son más probables de producir depresión; algunos reportes de Perú y Colombia coinciden en que el síndrome de burnout es una de las consecuencia más comunes del estrés laboral, así mismo el personal de la salud que realiza actividades asistenciales presentan un alto nivel de estrés relacionado a los factores emocionales, por otro lado se encontró un nivel medio por parte de los enfermeros relacionado a las condiciones laborales que puede repercutir negativamente en la producción laboral; y que hasta el momento no hay reporte que evalué las múltiples realidades de esta problemática.(5)

En un estudio en Perú refiere que el personal profesional de enfermería es afectado por agentes estresantes en su campo laboral ocasionándoles un desequilibrio psico emocional, afectando de esta manera la calidad de atención al cliente. (6)

En la revista Liberabit de Psicología de la Universidad San Martín de Porres se publicó un estudio sobre la frecuencia del Burnout en el personal de salud en donde se encontró nivel alto del Burnout, los profesionales de la salud refirieron presentar

agotamiento emocional en 46,6%, el 26% presentaron despersonalización y 38% tuvieron baja realización personal. (7)

El Ministerio de Salud (MINSA) viene brindando instrucciones al personal de salud y trabajadores públicos que brindan atención a las personas con sospecha o con diagnóstico de infección por COVID-19 para el cuidado de su salud mental. En tal sentido, advierte de algunos síntomas como: pérdida de motivación y compromiso, agotamiento ocupacional, sentimientos negativos relacionado al trabajo y reducción de la eficacia ocupacional. (8)

Finalmente habiendo visto el impacto del Síndrome de Burnout a nivel mundial, Latinoamérica y en el Perú, se busca estudiar factores de riesgo para Síndrome de Burnout en el personal del servicio de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana.

En el enfoque conceptual, en el año 1974, Herbert Freudenberger definió el Síndrome de Burnout como una “impresión de fracaso y una efectividad agotada resultado de sobrecarga laboral por exigencias de energías”. (9)

Sin embargo, el Síndrome obtiene gran importancia gracias a los estudios realizados por Maslach y Jackson.

Después de la explicación de Maslach en 1977 se comenzó a emplear la palabra Burnout, ante un convenio con la Asamblea Americana de Psicólogos, dando como concepto que este síndrome era el deterioro profesional de todos los colaboradores de los diversos servicios, teniendo contacto directo con los pacientes. (10)

En 1978, Kafry y Pines explicaron el Síndrome de Burnout como “debilitación física, emocional y actitudinal.” En 1980, Edelwich y Brodsky refieren que es “pérdida gradual del idealismo y energía, vividos por los profesionales que brindan ayuda a sus pacientes a consecuencia de sus condiciones de trabajo”. (11)

En el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS), señaló que el Síndrome de Burnout era considerado factor de riesgo para problemas de salud, por tal motivo interfiere en la vida del profesional afectando su desempeño laboral. (12)

Las causas del estrés son tan diversas debido a las distintas situaciones que se vive a través del tiempo, estas podrían darse de tipo exógenas y endógenas, entre las causas más comunes según su categoría son las sociales, biológicas, químicas y ambientales; esto va depender del medio en el que el individuo se desarrolla. Podemos encontrar al distrés y el estrés, donde el primero se entiende al estrés negativo sobresaturado por etapas prolongadas pero que no es intenso; se va a manifestar principalmente con la angustia, ira y agresión. Por el contrario, el estrés, se orienta al bienestar y progreso de la sociedad y se determina por ser protector para la salud. En término general hay un agotamiento en la capacidad de adaptación, generando mayor vulnerabilidad al organismo ante diversas patologías (13).

Las sintomatologías del Síndrome de Burnout son de origen psicossomáticos en donde existe problemas cardiovasculares: enfermedades coronarias, hipertensión, dolores de cabeza. Problemas gastrointestinales: colon irritable, úlcera, dolor muscular y abdominal. Problemas respiratorios: alteraciones en el sueño y el asma. Problemas dermatológicos: urticaria, alteración menstrual y sexual. Conductuales en donde predomina el exceso de drogas, fármacos, consumo de tabaquismo, alcohol, faltas laborales e incluso las incapacidades para mantenerse relajado (14).

Emocionalmente el profesional empieza a distanciarse de los usuarios que requieren de su ayuda, desean abandonar el trabajo, no tienen concentración por motivo de sus ansiedades, presentan depresión, baja autoestima y se frustran en sus labores profesionales. Defensivos es una manera de sobrellevar sus sentimientos, siendo las más comunes: negación de sus emociones, son sarcásticos, tienen una atención selectiva, desarrollo excesivo de hobbies y baja atención. (15)

A nivel internacional, este tema ha sido analizado por diferentes investigadores tales como:

Cabello, P. Ruiz, D. y col., en el año 2018 en España realizaron un estudio titulado “Prevalencia del Síndrome de desgaste profesional en trabajadores de paritorio”. Se encontró que los trabajadores presentaron el síndrome de Burnout en 4.4% y el 11% de los trabajadores presentó riesgo alto de padecerlo, el 52% de los trabajadores tuvieron entre 20 a 30 años, el sexo masculino fue el más frecuente en 68%, el 59% de los trabajadores tienen entre 1 a 5 años laborando y el 49% de los trabajadores se encuentra insatisfecha con el salario. (10)

Torres, M., en el año 2017 en Colombia realizó un estudio titulado “Prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout”. Se encontró una tasa de prevalencia de 41.74%, se presentó en mayor frecuencia en el mujeres entre los 30 y 40 años 40%, el 63% de los trabajadores fueron casados, la ocupación con mayor porcentaje fue el personal médico 59%, el tiempo de servicio encontrado fue de 1 a 20 años 72% y el 63% presentaron más de 40 horas de trabajo. (16)

Blanco, T., Megan, T., en el año 2017 en Nicaragua presentaron un trabajo de investigación titulado “Factores asociados al estrés laboral en policías”. Se encontró que la edad promedio fue de 31 años, el 72% tuvieron entre 1 a 2 hijos, el 69% de los policías fue de sexo masculino, el 48% de los policías tuvieron entre 1 a 5 años de antigüedad laboral, el 89% mencionó no contar con tiempo para compartir con su familia, la frecuencia del Síndrome de Burnout fue del 65%, en sus dimensiones despersonalización, agotamiento emocional y realización personal tuvieron nivel altos de tensión laboral. (17)

Por otro lado, a nivel nacional este tema ha sido de interés por varios investigadores como:

Quito, C., Guzmán, E., Quiroz, J., en el año 2019 en el Perú, realizaron un estudio titulado “Asociación entre el Régimen Laboral y el Síndrome de Burnout en el Ministerio Público”. Los resultados encontrados fueron el 22% de los trabajadores presento Burnout, el 22% tuvieron contrato permanente de los cuales el 16% presento Burnout y el 56% tuvieron contrato temporal de los cuales el 40% tuvieron Burnout. El estudio concluye demostrando asociación significativa entre el régimen laboral y el síndrome de Burnout. (18)

Ávila, S., en el año 2018 en el Perú investigó sobre “Estilo de vida y Síndrome de Burnout en profesionales”. Se encontró que el 60% de los profesionales presentó burnout, el 48% presentó altos niveles de realización personal, el 22% presentó nivel medio de agotamiento emocional y el 30% presentó niveles bajos de despersonalización. (19)

Finalmente, Zarate, J., en el año 2017 en el Perú investigó sobre “Burnout y satisfacción laboral en el Personal de la División de Operaciones Especiales de la Región Policial”. Se encontró que la edad promedio fue de 35 años, fueron de situación sentimental conviviente 62%, el 48% de los policías tuvieron entre 5 a 10 años de servicio. El 47% de los policías presento Síndrome de Burnout. Se concluye en que se evidencia correlación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. (20)

Debido a la gran problemática que se evidencia en estudios citados anteriormente la presente investigación plantea la siguiente interrogante. ¿Cuáles son los factores de riesgo para Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2020?

La importancia de este estudio radica en que se contribuye en la reducción del impacto que tiene el Síndrome de Burnout en la salud del personal de enfermería, puesto que las actividades que realizan ponen en riesgo la vida de los trabajadores

debido a que trabajan en continua interacción con personas que posiblemente tienen la infección por COVID 19.

El estudio permite identificar los factores que condicionan el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería, las actividades que los hacen vulnerables son la sobrecarga laboral, exigencias contradictorias, ordenes, actividades excesivas, responsabilidad sobre terceros, estabilidad laboral incierta entre otras, en tal sentido, el estudio permitió que se realice estrategias para reducir el estrés laboral en el personal de enfermería.

En el ámbito social, el desarrollo de la presente investigación es de beneficio para todo el personal de enfermería, porque permitió recomendar actividades que fortalezcan las habilidades sociales para evitar o neutralizar el Síndrome de Burnout.

El estudio tiene como objetivo determinar los factores de riesgo para Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2020. Los objetivos específicos son describir las características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería. Identificar la frecuencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería. El estudio no contemplará hipótesis por ser un estudio descriptivo.

II. MATERIALES Y METODOS

4.1 Enfoque y diseño de investigación

El estudio fue enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, de corte transversal. (21)
Además, la presente investigación tuvo un diseño no experimental por lo que no hubo manipulación de la variable; todo esto permitió encontrar resultados confiables. (21)

4.2 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformado por el personal de enfermería de un Hospital de Lima, siendo un total de 85 licenciados en Enfermería, el tipo de muestra fue censal en donde se tuvo en cuenta toda la población y el muestreo fue no probabilístico a criterio del investigador. (21)

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana.
- Personal de enfermería que aceptó participar del estudio.
- Personal de enfermería de ambos sexos

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería de otros Hospitales que no pertenezcan a la jurisdicción.
- Personal de enfermería que se encuentren de licencia o descanso médico.
- Personal de enfermería que tengan labor administrativa.

4.3 Variable(s) de estudio

El estudio presentó una variable que es el Síndrome de Burnout.

Definición conceptual de variable principal:

Se refiere a la tensión laboral compuesta por los sentimientos y conductas negativas que muestran en su entorno laboral e incluso con los mismos pacientes.

Definición operacional de variable principal:

El personal de enfermería evidencia el Síndrome de Burnout mediante sentimientos y conductas negativas afectando así su desempeño laboral.

4.4 Técnica e instrumento de medición

En el trabajo de campo se utilizó la técnica de la encuesta que estuvo dirigida a los licenciados de enfermería.

Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario creado por Maslach & Jackson en 1981 (MBI), comprende 22 ítems agrupados en 3 dimensiones.

Esta escala estuvo constituida por 3 dimensiones, la cual permitirá evaluar cada esfera del Síndrome de Burnout. (22)

- **Agotamiento emocional (AE):** constituida por nueve preguntas donde se evaluó el cansancio emocional y sobreesfuerzo físico. (22)

Se consideró la siguiente la puntuación:

- Bajo < 18 puntos
- medio 19- 26 puntos
- Alto > 27 puntos

- **Despersonalización (C):** Está constituido por cinco preguntas determinando el grado de desapego. (22)

Se consideró la siguiente puntuación:

Bajo < 5 puntos

- medio 6-9 puntos
- Alto > 10 puntos

- **Realización personal (RP):** Está constituido por ocho preguntas determinando la realización personal en el trabajo. (22)

Se consideró la siguiente puntuación:

- Bajo < 33 puntos
- medio 34-39 puntos
- Alto > 40 puntos

Cada ítem es evaluado por medio de una escala tipo Likert que varía de (0) = nunca, (1) = pocas veces al año o menos, (2) = una vez al mes o menos, (3) = unas pocas veces al mes, (4) = una vez a la semana, (5) = pocas veces a la semana, (6) = todos los días.

La confiabilidad del instrumento según el investigador se realizó para cada dimensión encontrando: dimensión Agotamiento Emocional fue 0.90, Dimensión Despersonalización fue 0.79 y dimensión Realización Personal fue 0.71. Por otro lado, todas las preguntas tuvieron una consistencia interna de 0.80. (23,24).

El instrumento fue validado en el Perú por Llaja, L., en el año 2007 mediante juicio de expertos en donde obtuvo como resultado una validez perfecta (23, 25,26).

4.5 Procedimiento para recolección de datos

4.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se realizó las gestiones necesarias con las autoridades correspondientes de dicho hospital de Lima metropolitana previa carta de presentación

otorgada por la Escuela Académica de Enfermería de la Universidad Wiener.

4.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

En el mes de junio del presente año se realizó la recolección de los datos a través de un enlace virtual a cada uno de los participantes y al culminar la encuesta, se procedió a revisar las encuestas y se verificó que esté relleno correctamente.

4.6 Método de análisis estadístico

Se construyó una base de datos en el programa SPSS versión 23 luego se realizó el análisis descriptivo de los datos; para variables cuantitativas se realizó las medidas de tendencia central y para las variables cualitativas se expresó en frecuencia absoluta y relativa.

4.7 Aspectos éticos

Se empleó el consentimiento informado explicando antes los objetivos y beneficios del estudio. Del mismo modo, se contó con la carta de aprobación del comité de ética de la Universidad Wiener.

A continuación, se describe como se aplicó los principios bioéticos:

Principio de autonomía

Se solicitó un consentimiento informado a los encuestados, se respetó su decisión y se conservará la confidencialidad de la información proporcionada. No se divulgaron las respuestas brindadas.

Principio de beneficencia

El estudio permitió identificar el nivel de Burnout en el personal de salud se ve expuesto.

Principio de no maleficencia

Se detalló a todo el personal de salud licenciados en enfermería sobre la intervención del estudio el cual no implica perjuicio alguno a su salud.

Principio de justicia

Se trató con respeto y cordialidad a todos los encuestados, sin discriminaciones ni preferencias.

III. RESULTADOS

Tabla N°01 Características sociodemográficas del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana

	Frecuencia	%
Edad		
18 – 30	10	11.8%
31 – 45	54	63.6%
46 – 60	21	24.7%
Sexo		
Femenino	69	81.2%
Masculino	16	18.8%
Estado civil		
Casado	27	31.8%
Conviviente	13	15.3%
Otro	6	7.1%
Separado	3	3.5%
Soltera	36	42.2%
Número de hijos		
Ninguno	29	34.1%
Uno	20	23.5%
Dos	27	31.8%
Tres	7	8.2%
Cuatro a más	2	2.4%
Total	85	100%

Fuente: Elaborado por la estudiante de la UPNW de la EAP de enfermería

Interpretación

En la tabla N°01 observamos las características sociodemográficas del personal de enfermería en donde el 63.6% de las enfermeras tuvieron entre 31 a 45 años, el sexo femenino se presentó en mayor frecuencia (81.2%), con respecto al estado civil el 42.2% de las enfermeras son solteras y en relación al número de hijos se encontró que el 34.1% de las enfermeras no tiene hijos.

Tabla N°02 Características laborales del personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana

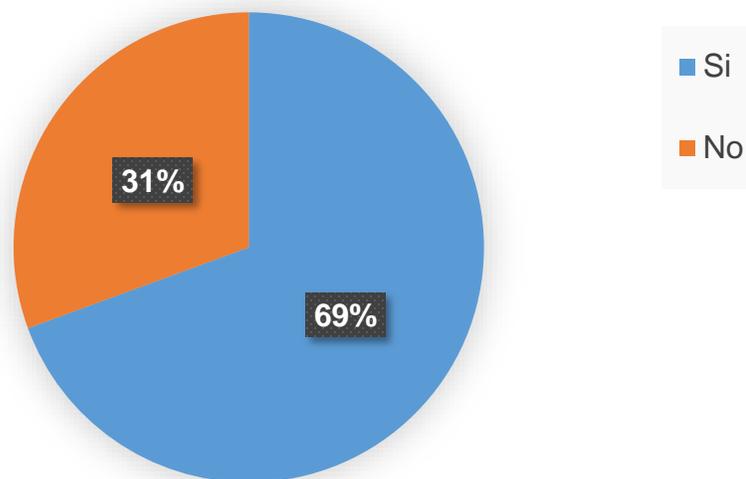
	Frecuencia	%
Cuenta con algún otro trabajo actualmente		
No	50	58.8%
Si	35	41.2%
Tiempo laboral		
Menor o igual a 10 años	51	60.0%
Entre 11 a 29 años	24	28.2%
Mayor o igual a 30 años	10	11.8%
Servicio que labora		
Consultorio externo	4	4.7%
Emergencia	18	21.2%
Hospitalización	46	54.1%
Otros	17	20.0%
Horas que duerme al día		
Más de 8 horas al día	7	8.2%
Menos de 8 horas al día	78	92.8%
Tiene tiempo libre para compartir con su familia		
No	14	16.5%
Si	71	83.5%
Se encuentra satisfecha (o) con el salario		
No	56	65.9%
Si	29	34.1%
Se encuentra satisfecha (o) con su trabajo		
No	24	28.2%
Si	61	71.8%
Total	85	100%

Fuente: Elaborado por la estudiante de la UPNW de la EAP de enfermería

Interpretación

En la tabla N°02 se observa las características laborales del personal de enfermería de un Hospital de Lima, en donde el 58.8% del personal enfermero actualmente no cuenta con otro trabajo, con respecto al tiempo laboral el 60% de las enfermeras tienen menos de 10 años laborando, con relación al servicio donde laboran el 54.1% de las enfermeras labora en el servicio de hospitalización, el 92.8% de las enfermeras mencionaron dormir menos de 8 horas al día, por otro lado, el 83.5% de las enfermeras tuvieron tiempo para compartir con su familia, el 65.9% de las enfermeras no se encuentran satisfechas con el salario pero el 71.8% de las enfermeras se encuentran satisfechas con el trabajo.

Figura N°01 Frecuencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana

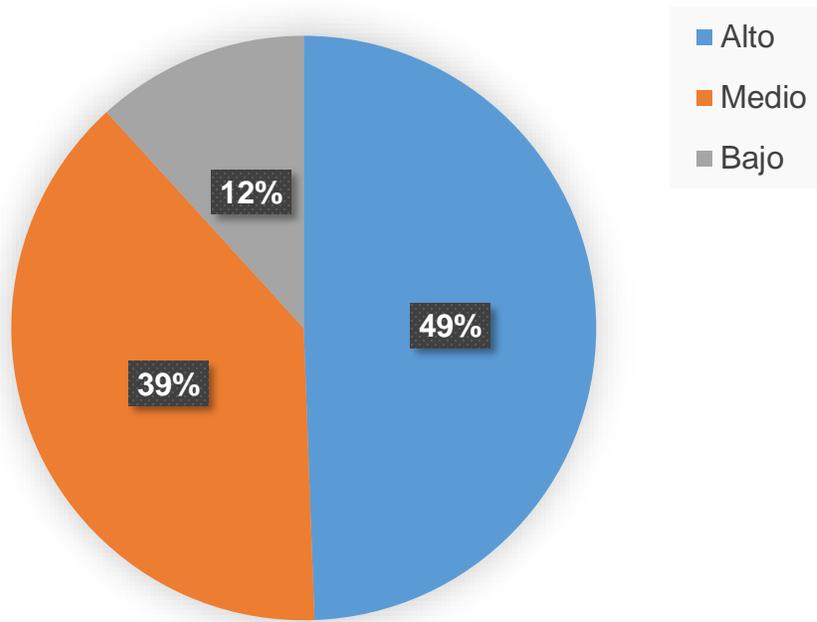


Fuente: Elaborado por la estudiante de la UPNW de la EAP de enfermería

Interpretación

En la figura N°01 la frecuencia del síndrome de burnout que presento en el personal de enfermería fue del 69%.

Figura N°02 Frecuencia global del agotamiento emocional en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana

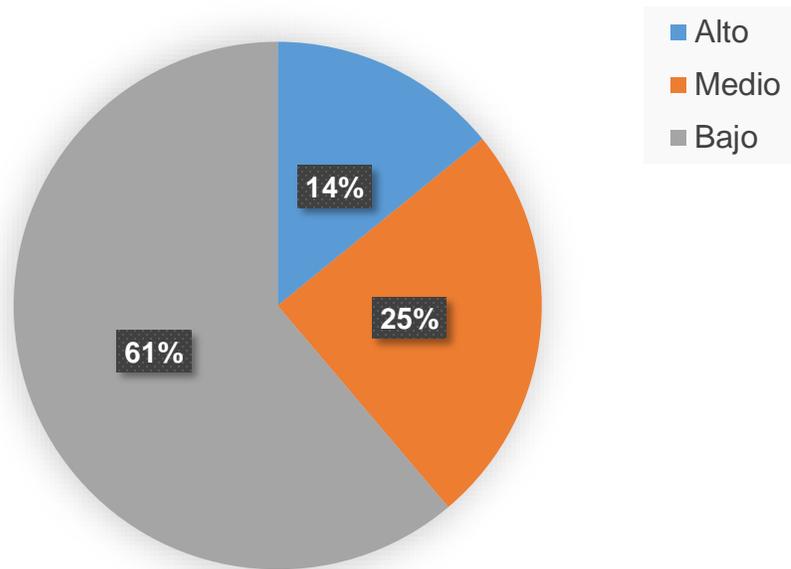


Fuente: Elaborado por la estudiante de la UPNW de la EAP de enfermería

Interpretación

En la figura N°02 se observa que el 49% del personal de enfermería presentó agotamiento emocional de nivel alto.

Figura N°03 Frecuencia global de la Despersonalización en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana

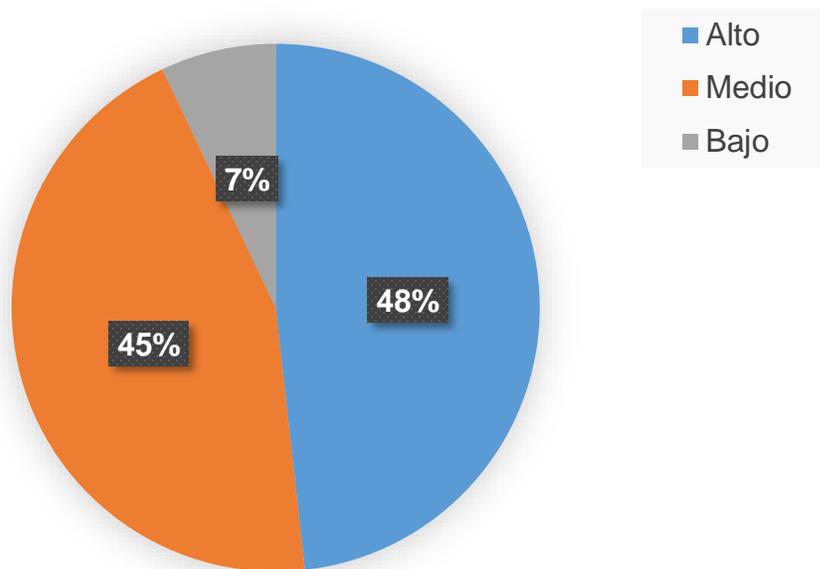


Fuente: Elaborado por la estudiante de la UPNW de la EAP de enfermería

Interpretación

En la figura N°03 se observa que el 61% del personal de enfermería presentó despersonalización de nivel bajo.

Figura N°04 Frecuencia global de la realización personal en enfermería en un Hospital de Lima Metropolitana



Fuente: Elaborado por la estudiante de la UPNW de la EAP de enfermería

Interpretación

En la figura N°04 se observa que el 48% del personal de enfermería presentó un alto nivel de realización personal.

Tabla N°03 Factores de riesgo para síndrome de burnout de un Hospital de Lima

Factores de riesgo	Síndrome de Burnout	
	Si	No
Edad		
18 – 30	8(13.6%)	2(7.7%)
31 – 45	35(59.3%)	19(73.1%)
46 – 60	16(27.1%)	5(19.2%)
Sexo		
Femenino	47(79.7%)	22(84.6%)
Masculino	12(20.3%)	4(15.4%)
Estado civil		
Casado	20(33.9%)	7(26.9%)
Conviviente	9(15.3%)	4(15.4%)
Otro	4(6.8%)	2(7.7%)
Separado	2(3.4%)	1(3.8%)
Soltera	24(40.7%)	12(46.2%)
Número de hijos		
Ninguno	19(32.2%)	10(38.5%)
Uno	16(27.1%)	4(15.4%)
Dos	18(30.5%)	9(34.6%)
Tres	5(8.5%)	2(7.7%)
Cuatro a más	1(1.7%)	1(3.8%)
Total	59(69%)	26(31%)

Fuente: Elaborado por la estudiante de la UPNW de la EAP de enfermería

Interpretación

En la tabla N°03 observamos los factores de riesgo para el síndrome de burnout en el personal de enfermería, en donde se encontró que el 59.3% del personal de enfermería que presentó Burnout tuvo entre 31 a 45 años. En relación al sexo se observa que el 79.7% del personal de enfermería que presentó Burnout fue del sexo femenino. Con respecto al estado civil el 40.7% del personal de enfermería que presentó Burnout fue de situación sentimental soltera y en cuanto al número de hijos se observa que el 32.2% del personal de enfermería que presentó Burnout no tuvo hijos.

IV. DISCUSIÓN

4.1 DISCUSIÓN

El personal de enfermería en su labor diaria está expuesto a enfrentar exigencias, retos, experiencias y sobre carga laboral, en ese sentido los resultados obtenidos en el estudio fueron comparados con estudios a nivel nacional e internacional.

Los resultados encontrados sobre las características sociodemográficas y laborales muestran que el 63.6% de las enfermeras tuvieron entre 31 a 45 años, el sexo femenino se presentó en mayor frecuencia (81.2%), el estado civil de las enfermeras fue soltera 42.2% y en relación al número de hijos se encontró que el 34.1% de las enfermeras no tiene hijos en comparación con el estudio de Cabello, P., Ruiz, D., (10) diferimos de sus resultados en el donde las características sociodemográficas fueron el 52% de los trabajadores tuvieron entre 20 a 30 años, el sexo masculino fue el más frecuente en 68%. Para el estudio de Torres, M., (16) la edad de los trabajadores estuvo comprendido entre 30 a 40 años semejante a lo reportado en el estudio, diferimos de los resultados con relación al estado civil en donde el 63% de los trabajadores fueron casados. En el estudio de Blanco, T., Megan, T., (17) se reportó que la edad promedio fue de 31 años, el 72% tuvieron entre 1 a 2 hijos y el 69% de los policías fue de sexo masculino. Finalmente en el estudio de Zarate, J., (20) la edad promedio fue de 35 años y la situación sentimental de los trabajadores fue conviviente en 62%.

Las características laborales fueron: el 58.8% del personal enfermero actualmente no cuenta con otro trabajo, con respecto al tiempo laboral el 60% de las enfermeras tienen menos de 10 años laborando, con relación al servicio donde laboran el 54.1% de las enfermeras labora en el servicio de

hospitalización, el 92.8% de las enfermeras mencionaron dormir menos de 8 horas al día, por otro lado, el 83.5% de las enfermeras tuvieron tiempo para compartir con su familia, el 65.9% de las enfermeras no se encuentran satisfechas con el salario pero el 71.8% de las enfermeras se encuentran satisfechas con el trabajo en comparación con el estudio de Cabello, P., Ruiz, D., (10) diferimos de sus resultados con respecto a la antigüedad laboral en donde el 59% de los trabajadores tuvieron entre 1 a 5 años laborando, pero coincidimos con la insatisfacción de los trabajadores con respecto al salario percibido. En el estudio de Torres, M., (16) coincidimos con sus resultados en donde el 72% de los trabajadores tuvieron entre 1 a 20 años de antigüedad laboral y el 63% de los trabajadores presentaron más de 40 horas de trabajo. Para Blanco, T., Megan, T., (17) reporta que el 48% de los policías tuvieron entre 1 a 5 años de antigüedad laboral y el 89% mencionó no contar con tiempo para compartir con su familia. Para culminar en el estudio de Zarate, J., (20) el 48% de los policías tuvieron entre 5 a 10 años de servicio.

La frecuencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería fue del 69%. En las dimensiones del síndrome de Burnout se encontró que el personal de enfermería presentó agotamiento emocional de nivel alto en 49%, en la dimensión despersonalización se presentó en el 61% del personal de enfermería y fue de nivel bajo, en la dimensión realización personal se presentó en el 48% del personal de enfermería y fue de nivel alto en comparación con el estudio de Cabello, P., Ruiz, D., (10) diferimos de sus resultados en donde el 4.4% de sus trabajadores presentó síndrome de Burnout. Para el estudio de Torres, M., (16) la prevalencia del síndrome de Burnout fue de 41.74% de sus trabajadores. Para Blanco, T., Megan, T., (17) en su estudio la frecuencia del síndrome de burnout fue del 65%, en sus dimensiones despersonalización, agotamiento emocional y realización personal tuvieron nivel altos de tensión laboral. En otro estudio realizado por Quito, C., Guzmán, E., Quiroz, J., (18) diferimos de sus resultados en

donde el 22% de los trabajadores presento Burnout. Para el estudio de Ávila, S., (19) el 60% de los profesionales presentó burnout, el 48% presentó altos niveles de realización personal, el 22% presentó nivel medio de agotamiento emocional y el 30% presentó niveles bajos de despersonalización. Para terminar mencionaremos el estudio de Zarate, J., (20) en donde el 47% de los policías presento síndrome de Burnout.

4.2 CONCLUSIONES

1. El estudio concluye que de acuerdo a las características sociodemográficas podemos decir que la edad y el estado civil aparecen como factores predisponentes al síndrome de burnout.
2. Con respecto a las características laborales el factor más relevante fueron el tiempo laboral, el trabajar en servicios de hospitalización y no tener otro trabajo.
3. La frecuencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería fue del 69%.
4. El agotamiento emocional en el personal de enfermería fue de nivel alto.
5. La despersonalización del personal de enfermería fue de nivel bajo.
6. La realización personal en las enfermas fue de nivel alto.

4.3 Recomendaciones

1. Al personal responsable de la institución, realizar un seguimiento estricto a la salud mental del personal de salud con la finalidad de identificar a tiempo los casos de síndrome de burnout y brindar los recursos necesarios para disminuir el problema que puede traer repercusiones en la atención al paciente.
2. Al jefe inmediato del personal de enfermería socializar los resultados encontrados con todo el personal de manera que se pueda organizar actividades recreativas, gimnasio, talleres de habilidades blandas y mantener un clima laboral ADECUADO.
3. Al personal de enfermería mantener un equilibrio emocional y una vida saludable sin descuidarse de su alimentación y descanso, organizando sus actividades de tal manera que no llegue a una sobrecarga laboral que le genere síndrome de burnout, también se recomienda realizar actividad física, compartir tiempo con su familia y lograr sus objetivos profesionales requiriendo de un compromiso individual.
4. Seguir investigando sobre el tema para profundizar en los resultados, como por ejemplo ¿por qué será que las solteras tienen mayor Síndrome de Burnout?, ¿Será que el número de hijos influye para que los casados tengan Síndrome de Burnout? .

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. [Internet] Ginebra. 2019. [Revisado el 15 de junio del 2020] Salud Ocupacional. [37]. Disponible: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
2. Cremades J. Repercusión del estrés laboral sobre la atención de enfermería [tesis]. Repositorio de la Universidad de Alicante.España.2016. Disponible:https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades_puerto.pdf
3. García, M., Gil, M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Rev. Fac.Psicol. España.2016 volumen: 19 pagina 11-30. Disponible:<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documento/ARTREV/6112754>
4. Organización Panamericana de la Salud. [Internet] Argentina. 2019. [Revisado el 15 de junio del 2020] La Salud de los Trabajadores. Disponible: https://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=1279:los-trabajadores-sanitarios-ven-bien-estado-salud-admiten-falta-tiempo&Itemid=239
5. Mejía, J., Enamorado, O., Garnicam L., Chacón, S., García, Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab. Colombia.2019;vol. 28: 204-211. Disponible:https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000100005
6. Castillejos, D., León, J., Navarro, K. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería según tipo de cirugía en centro quirúrgico en un hospital del ministerio de salud, setiembre-octubre. [tesis]. Repositorio de la Universidad Cayetano Heredia. Peru.2017. Disponible:

http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/944/Nivel_CastillejoOlivas_Delina.pdf?sequence=3&isAllowed=y

7. Sanchez J. Frecuencia del burnout en policías de la ciudad de México. Rev. Liberabit de Psicología, 2019. vol. 18, pp. 69-74. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/686/68623931009.pdf>
8. Ministerio de Salud. [Internet]. Perú.2020 [Revisado el 16 de junio del 2020] Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19. [44]. Disponible: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
9. Toledo, E. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de la Clínica Maison de Sante de Lima. [Tesis] Repositorio de la Universidad Nacional San Marcos, Perú.2016. Disponible: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4649/Toledo_ne.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Cabello, P., Ruiz, D., Mena, M., López, D. Prevalencia del síndrome de desgaste profesional en los trabajadores de paritorio. Rev. Nure. Investigación. España. 2018 14(91) p. 1-10. Disponible: <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1166> .
11. Pajuelo, I. Síndrome de Burnout y su relación con las características personales de los Internos de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - 2015. [Tesis]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.2015. Disponible: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4980/Pajuelo_bi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Forbes, R. [Internet]. España.2016. [Revisado el 09 de mayo del 2020]. Síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la

empresa. Disponible:
https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

13. Ospina, A. Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo. [tesis]. Repositorio de la Universidad católica de Colombia.2016. Disponible:
<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/3161/4/TESIS%20DE%20MAESTR%C3%8DA%20%20Andr%C3%A9s%20Ospina%20Stepanian.pdf>
14. Vásquez, M. Maruy, J. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Rev. Neuro – psiquiatría. Perú.2017. 14:2 p.65-74. Disponible en:
<http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RNP/article/view/2031>
15. Tello, J. Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. [Tesis]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.2016. Disponible:
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/547>
16. Torres, M. Prevalencia y factores de riesgo del Síndrome de Burnout. [Tesis] Repositorio de Universidad de Loja. Ecuador.2017. Disponible:
<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19654/1/TESIS-SOLCA-MARIA%20TORRES.pdf>.
17. Blanco, T., Megan, T. Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. Revista Costarricense de Psicología. Costa

Rica. 2017, 36 (1) p. 45-59. Disponible: <http://www.rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/98>

18. Quito, C., Guzmán, E., Quiroz, J. Asociación entre el Régimen Laboral y el Síndrome de Burnout en el Ministerio Público. *Rev Mex Med Forense*. Perú. 2019, 4(2):34-51. Disponible: <https://www.medigraphic.com/pdfs/forense/mmf-2019/mmf192d.pdf>

19. Ávila, S. Estilo de vida y Síndrome de Burnout en profesionales. [Tesis]. Repositorio Universidad San Juan Bautista. Perú. 2018. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSJ_a6d9b9e26be94edcf19d4cbbae97b109/Details

20. Zarate, J. Burnout y satisfacción laboral en el Personal de la División de Operaciones Especiales de la Región Policial. [Tesis]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Perú. 2017. Disponible: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7500>

21. Bermúdez, J. Guía para la elaboración de las citas y referencias bibliográficas según las Normas Vancouver para los trabajos de investigación en la Universidad Santa Paula. *Rev Ter. Costa Rica*. 2019;13(2): 83-89. disponible: https://www.researchgate.net/publication/334834963_Guia_para_la_elaboracion_de_las_citas_y_referencias_bibliograficas_segun_las_Normas_Vancouver_para_los_trabajos_de_investigacion_en_la_Universidad_Santa_Paula/citation/download

22. Maslach, C., Jackson, S. The Maslach Burnout Inventory. *Rev. Journal of Occupational Behaviour*, Estados Unidos. 1981; 2, p. 99-113. Disponible: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>

23. Llaja, V., Sarriá, J. & García, P. (2007). Inventario "Burnout" de Maslach & Jackson – muestra peruana. Lima: Centro Interdisciplinaria en Neuropsicología.
24. Gavidia, L. Síndrome de burnout en trabajadores. [Tesis] Repositorio de la Universidad Federico Villarreal. Perú.2018. Disponible: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2625/GAVIDIA%20GAVIDIA%20LAURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Baldoce, E. Síndrome de burnout en los trabajadores del área de Call Center de una empresa privada de Lima Metropolitana. [Tesis] Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú.2018 Disponible: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2200/TRAB.SUF.PROF._Esteysi%20Diley%20Baldoce%20Cerd%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y
26. Blanca J., Arias A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía. Rev. Scielo. España. 2018; 15(1) p. 30-44. Disponible: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632018000100030

ANEXOS

Anexo A: Operacionalización de la variable o variables

Variable	Tipo de variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final
Síndrome de Burnout	Tipo de variable según su naturaleza:	Se refiere a la tensión laboral compuesta por sentimientos y conductas negativas que muestran en su entorno laboral e incluso con los mismos pacientes (12)	El personal de enfermería evidencia el Síndrome de Burnout mediante sentimientos y conductas negativas afectando así su desempeño laboral. Será medido por el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) de que tendrá como valores finales: Alto, Medio y Bajo.	Agotamiento emocional	Cansancio emocional. Agotamiento físico. Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo	(1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)	Nivel de Burnout Bajo
	Cuantitativa			Despersonalización	Trato impersonal hacia los pacientes y los compañeros de trabajo. Falta de empatía de los problemas de otros. Indiferencia	(5, 10, 11, 15, , 22)	Nivel de Burnout Medio
	Escala de medición: Ordinal			Realización Personal	Trato inadecuado hacia los pacientes y los compañeros de trabajo. Falta de preocupación de los problemas de otros. Indiferencia	(4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)	Nivel de Burnout Alto

Anexo B: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Parte I: Aspectos Sociodemográficos

1. Edad: años
2. Sexo:
Femenino Masculino
3. Estado civil:
Soltera (o) Casada (o) Conviviente Viudo (a) Otro
4. Número de hijos
Ninguno Uno Dos Tres Cuatro o más

Parte II: Características Laborales

5. ¿Cuenta con algún otro trabajo actualmente?
Sí No
6. Tiempo Laboral
Menor o igual a 10 años De 11 a 29 años Mayor o igual a 30 años
7. Servicio que labora
Emergencia Hospitalización Centro Obstétrico Puerperio
Consultorio Externo Todos
8. Horas que duerme al día
Menos de 8 horas al día Más de 8 horas al día
9. ¿El trabajo le da tiempo libre con la familia?
Sí No
10. ¿Se encuentra satisfecha (o) con el salario?
Sí No
11. ¿Se encuentra satisfecha (o) con su trabajo?
Sí No

INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

	0	1	2	3	4	5	6
	Ninguna vez	Pocas veces	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1. Me siento agotado por mi trabajo.							
2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que hacer frente a otro día de trabajo.							
4. Fácilmente entiendo como se siente una persona.							
5. Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.							
7. Trato eficazmente los problemas de las personas.							
8. Siento que mi trabajo me esta desgastando.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.							
10. Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me este endureciendo emocionalmente,							
12. Me siento muy activo.							
13. Me siento frustrado con mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. No me preocupa lo que les ocurra a las personas.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que yo doy servicio.							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.							
19. He conseguido muchas cosas útiles con mi profesión.							
20. Siento que ya no puedo mas.							
21. En mi trabajo trato los problemas que se presentan con mucha calma.							
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.							

Gracias por su participación.

Anexo C: Consentimiento informado y/o Asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: "FACTORES DE RIESGO PARA EL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA.2020".

Nombre de la Investigadora: OLIVARES ROLDAN EVELYN

Contacto: 993231396 - Correo: evelyn.hor@hotmail.com

Objetivo del estudio: Determinar los factores de riesgo para Burnout del personal de enfermería de un hospital de Lima metropolitana.2020

Beneficios por Participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados del estudio por los medios más adecuados.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo será usado para el fin de la investigación.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas Posteriores: Si usted tuviese una duda o alguna pregunta sobre sus derechos como voluntario, puede dirigirse a la investigadora a cargo.

Declaración de Consentimiento: Declaro que he leído y comprendido el objetivo de la investigación por lo que:

<input type="checkbox"/>	ACEPTO PARTICIPAR VOLUNTARIAMENTE EN EL ESTUDIO.
<input type="checkbox"/>	NO DESEO PARTICIPAR EN EL ESTUDIO

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 30 de junio de 2020

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante

Anexo D: Carta de presentación

Lima, 02 julio de 2020

CARTA N° 08-05-02/2020/DFCS/UPNW

Lic. Diana Paredes Gonzáles

JEFA DEL SERVICIO DE MEDICINA III DEL HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA

Presente:

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo solicito a usted la autorización de la estudiante : OLIVARES ROLDÁN EVELYN; perteneciente a la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, para poder llevar a cabo su proyecto de investigación titulado: "FACTORES DE RIESGO PARA EL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA 2020".

Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,



DRA. SUSANTHOIDE GONZALES SALDANA
Directora
Escuela Académica Profesional de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener



Lic. Diana Paredes Gonzales
Enfermera
C.E.P. 58004