



**Universidad  
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

“FACTORES PSICOSOCIALES Y SINDROME DE BURNOUT EN EL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CRECIMIENTO Y  
DESARROLLO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LOS  
ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA DIRIS LIMA NORTE – 2022”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA  
EN ENFERMERÍA EN SALUD Y DESARROLLO INTEGRAL INFANTIL:  
CONTROL DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO E INMUNIZACIONES

PRESENTADO POR:

**AUTOR: VASQUEZ QUIÑONES, MARIA GRACIA DE LA  
NATIVIDAD**

LIMA- PERÚ

**2022**

Trabajo Académico

**“Factores psicosociales y síndrome de burnout en el personal de Enfermería del área de Crecimiento y Desarrollo durante la pandemia Covid-19 en los Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte – 2022”**

Línea de investigación:

**Salud, Enfermedad y Ambiente**

**ASESOR: Dr. CARLOS GAMARRA BUSTILLOS**

**CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0487-9406**

Dedicatoria  
A Dios y a mi familia, por el apoyo

Agradecimiento  
A todos mis respetados docentes

**JURADOS:**

Presidente : Dra.Susan Haydee Gonzales Saldaña.  
Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera.  
Vocal : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

# Índice

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice .....	vi
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	<b>1</b>
1.2 Planteamiento del Problema .....	1
1.2 Formulación del Problema .....	5
1.2.1 Problema General .....	5
1.2.2 Problemas Específicos.....	5
1.3 Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general .....	6
1.3.2Objetivos específicos.....	6
1.4 Justificación de la investigación.....	7
1.4.1Teórica.....	7
1.4.2Metodológica.....	7
1.4.3Práctica .....	8
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	8
1.5.1 Temporal .....	8
1.5.2Espacial .....	8
1.5.3Recursos .....	8
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>10</b>
2.1 Antecedentes .....	10
2.2 Bases teóricas .....	13
2.2.1 Factores Psicosociales .....	13
2.2.2 Clasificación de los Factores Psicosociales.....	14
2.2.3 Factores Intrapersonales .....	15
2.2.4 Factores de contexto social.....	16
2.2.5 Definición de Síndrome de Burnout.....	16
2.2.6 Síntomas que se asocian al Síndrome de Burnout.....	17
2.2.7 Dimensiones del Síndrome de Burnout .....	18
2.2.8 Teoría de la Conservación de Myra Estrin Levine .....	19
2.3 Formulación de la Hipótesis.....	20
2.3.1 Hipótesis General .....	20

2.3.2 Hipótesis Específicas.....	20
<b>3. METODOLOGÍA .....</b>	<b>22</b>
3.1. Método de la investigación.....	22
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.3. Tipo de investigación .....	22
3.4. Diseño de la investigación.....	23
3.5. Población, muestra y muestreo.....	23
3.6. Variables y operacionalización.....	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	30
3.7.1. Técnica .....	30
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	30
3.7.3. Validación.....	31
3.7.4. Confiabilidad .....	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.9. Aspectos Éticos .....	32
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>34</b>
4.1. Cronograma de actividades .....	34
4.2. Presupuesto.....	34
<b>5. REFERENCIAS .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>45</b>
Anexo N° 1: Matriz de consistencia.....	46
Anexo N° 2.....	49
Anexo N° 3. Instrumentos .....	51

## Resumen

**Introducción:** Durante el inicio de la pandemia del Covid-19 se tenía mucho desconocimiento de todo lo que acontecía a la enfermedad y más aún a las consecuencias psicológicas de ella, sigue en pie de investigación y recolección de datos es cuanto ha afectado psicológicamente a la población y más aún al personal de Salud, que se ha mantenido en primera línea. **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout del personal de Enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte. **Métodos:** el estudio será de tipo Cuantitativa – Correlacional. La población estará conformada por 142 profesionales de Salud que laboran en los diferentes Establecimientos de Salud de la DIRIS Lima Norte. La muestra se tomará entre junio y noviembre del 2022 utilizando el Cuestionario Identificación de Factores Psicosociales que tiene como propósito obtener datos para contribuir a determinar los factores psicosociales que se relacionan al estrés laboral. Realizado por la Licenciada Especialista Vilma Maritza Chavez Romani en su estudio "Factores psicosociales relacionado al estrés laboral de las Licenciadas de Enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora 2017". y el "Maslach Burnout Inventory (MBI)", de Cristina Maslach, que recogerán datos para ser procesados y evaluar la relación entre ambas variables para conocer cómo influyen los factores psicosociales en el síndrome de burnout en el profesional de salud.

*Palabras claves:* Enfermería, Síndrome de Burnout, Factores Psicosociales, Covid-19.



## Abstract

**Introduction:** During the beginning of the Covid-19 pandemic, there was a great deal of ignorance about everything that happened to the disease and even more so about its psychological consequences, research and data collection are still ongoing, it is how much it has psychologically affected the population and even more to health personnel, who have remained on the front line. **Objective:** To determine the relationship that exists between psychosocial factors and the burnout syndrome of Nursing personnel in the area of growth and development during the covid-19 pandemic of the Diris Lima Norte Health Establishments. **Methods:** the study will be Quantitative - Correlational type. The population will be made up of 142 health professionals who work in the different Health Establishments of DIRIS Lima Norte. The sample will be taken between June and November 2022 using the Questionnaire for the Identification of Psychosocial Factors, the purpose of which is to obtain data to help determine the psychosocial factors that are related to work stress. Carried out by the specialist graduate Vilma Maritza Chavez Romani in her study "Psychosocial factors related to work stress of the Nursing graduates in the Surgical Center of the María Auxiliadora Hospital 2017". and the "Maslach Burnout Inventory (MBI)", by Cristina Maslach, which will collect data to be processed and evaluate the relationship between both variables to learn how psychosocial factors influence burnout syndrome in health professionals.

*Key words:* Nursing, Burnout Syndrome, Psychosocial Factors, Covid-19.

# 1. EL PROBLEMA

## 1.2 Planteamiento del Problema

Diferentes estudios han evidenciado un resultado diferente entre el personal médico y enfermero debido a las diferentes situaciones que cada profesional ejerce en la atención con los pacientes. El porcentaje varía mucho en cuanto a la población que se ha analizado. Diversas revisiones en diferentes países indican que varía entre un 35.1% en médicos y 11.23% en el personal de Enfermería. (1).

Un estudio realizado en Alemania, donde se aplicaron sub-escalas a 75 enfermeras que 45 de ellas llevaban trabajando contra el COVID – 19 en primera línea y 30 en los diferentes ambientes, evidenciando que las que trabajaban en el área de Covid-19 presentaban un nivel mucho más alto de estrés, así como agotamiento y estado depresivo y las causas más comunes fueron la incertidumbre por el futuro y la tensión laboral (2).

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, los factores psicosociales son la exposición más frecuente en la población que trabaja. En la quinta Encuesta Europea sobre las Condiciones de trabajo se entrevistaron a algo de 44 mil trabajadores y casi el 50% refirieron riesgo en el trabajo, falta de autonomía, conflictos éticos, entre otros, todos ellos factores psicosociales que tienen un impacto negativo en la salud y bienestar (3).

Así mismo, en un estudio realizado en China donde se aplicó el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) en 107 enfermeras que laboraban en primera línea del COVID-19, de edad entre 28 y 30 años, se observó la presencia de burnout leve en la dimensión de

despersonalización y agotamiento emocional en un 92.5% y un 78.5% respectivamente. Sin embargo, se evidenció en un 48.6% la presencia de burnout severo en cuanto la dimensión de baja realización personal, las enfermeras que presentaron mayor agotamiento emocional y despersonalización fueron aquellas que tenían mayores horas de trabajo en las unidades COVID-19 (4).

Así, el estudio realizado en 1257 trabajadores de 34 hospitales en China, se encontró que los participantes presentaban depresión (50.4%), ansiedad (44.6%), insomnio (35%), en Francia se reportaron aumentos de intentos de suicidio e incrementos en las adicciones.

Otro estudio chino evidenció que el 35.6% del personal de salud presentaba un cuadro de ansiedad generalizada, así como problemas de sueño en un 23.6%. En Italia se mostraron resultados parecidos en dichos trabajadores, pero adicionalmente se presentó un 49.38% de síntomas de estrés postraumático (5).

Por otro lado, un estudio en Singapur presentó prevalencias menores en cuanto a la ansiedad (14.5%), depresión (6.6%) y estrés postraumático (7.7%). El fundamento de los autores sobre los resultados mostrados fue que en dicho país tienen un mejor manejo desde ya tiempo atrás en cuanto a la salud mental del personal de salud, dado por la epidemia del síndrome severo respiratorio agudo (SARS) (6).

Por otra parte, la alta incidencia de los factores psicosociales en la salud de los colaboradores está reconocida tal es que en el año 1999 la Comisión Europea realizó una encuesta en la que se estimó que las enfermedades causadas por la ansiedad, depresión y estrés son las que originan aproximadamente casi el 20% de los problemas de salud asociados

al trabajo y ello da como resultado ausencia laboral, y encontrándose con mayor frecuencia todo ello en el sector educación y salud (7).

Así mismo, en una de las Encuestas que realiza España para evidenciar las condiciones de trabajo, una de las causas principales fueron los riesgos psicosociales para accidentes laborales, así como enfermedades, el 70.9% de los trabajadores de los diferentes colectivos laborales refirió riesgos para tener accidentes laborales, en el caso del profesional de salud el porcentaje fue casi el 80% (8).

Por otro lado, en un estudio realizado en el estado de Chihuahua – México se analizó la prevalencia de factores que se encuentran asociados al Síndrome de Burnout y depresión en el personal de Salud, se aplicó el IMB (Inventario de Burnout de Maslach) y la escala de Depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos a 983 trabajadoras de la salud, de las cuales 651 fueron mujeres, de las cuales se evidencio que la prevalencia de Síndrome de Burnout fue de 11.5% y de SD de 25.7%, y las cifras aumentaron con respecto al personal de enfermería con 15.2% y 30% respectivamente (9).

Un estudio realizado en Cusco – Perú en el área de Emergencia, de un total de 120 trabajadores se encontró que del 100% de los profesionales, el 10% presentó síndrome de burnout severo, moderado con un 18.2% y leve en un 34.5%. Respecto a la condición laboral el profesional que tenía contrato temporal (CAS, contrato a plazo fijo y locación de servicios), el porcentaje de Burnout fue 15.3% más que el personal con condición de nombrados (10).

Otro estudio realizado en Lima, donde participaron 840 enfermeras y 958 médicos, donde se aplicó la encuesta de Maslach, se obtuvieron como resultados que 5.5% fue la prevalencia en agotamiento profesional, en cuanto a la despersonalización con un 18.7% y con 10% de cansancio emocional. La insatisfacción laboral también fue un factor considerado en dicho estudio que se relaciona con el agotamiento profesional (11).

Por otro lado, un estudio realizado también en la ciudad de Lima, correlaciono los estresores laborales con el síndrome de burnout y se evidenció que los profesionales que percibieron estresores laborales en bajo grado, el 60% presentaron ausencia de burnout, el grupo que percibe estresores en nivel medio, presentó ausencia de burnout el 1.33% y el grupo que percibió estresores en nivel alto, presenta casi un 95% presencia de burnout (12).

Un estudio cualitativo realizado en Lima, mediante una revisión sistemática a cerca del efecto de la enfermedad pandémica del COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud, evidencio que el síndrome de burnout en áreas críticas fue de 66%, mientras que en áreas no críticas en un 86%, y en los efectos de la sobrecarga se encontraron ansiedad (70%), miedo (40%), afectación en la salud mental (26%), agotamiento (66%), y se concluyó que existe un gran efecto negativo de la pandemia hacia los profesionales de la salud manifestándose en el síndrome de Burnout (13).

La conclusión a la que han llegado estudios hechos en la Unión Europea es que los peligros psicosociales son un problema de gran efecto, debido al impacto social y económico que generan, alrededor del 60 % de los trabajadores que se encuestaron según el estudio manifestaron inconvenientes con la sobrecarga de trabajo, y el 19% percibían falta de apoyo en el trabajo, con respecto al personal sanitario casi el 40 % manifestaron problemas

emocionales. Todos estos datos tuvieron como resultado que un 20% de los trabajadores encuestados que fueron de 27 países informaron que las condiciones laborales suponían un riesgo para su salud mental (14).

En ese sentido, en los diferentes Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte, se evidencia el arduo trabajo que realiza el profesional de Enfermería, ya que mencionan “Ahora por la pandemia no nos alcanza ni el tiempo ni el personal para hacer todas nuestras actividades”, “Me siento con mayor carga laboral desde ya hace un año”, manifestaron también que las condiciones del ambiente(consultorio) no se prestaba para realizar una atención a los niños en tiempo de pandemia. Por ello es de suma importancia investigar del tema, ya que el profesional de Salud es aquel que desde que comenzó la pandemia se ha mantenido en primera línea y atravesando condiciones que a la larga puede afectar su salud mental, ya sea por la exposición al ambiente de riesgo mediante factores estresantes y sumado a ello el incremento de la carga laboral, lo que da como resultado el inadecuado manejo del estrés crónico, a lo que se le conoce como Síndrome de Burnout.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre los factores psicosociales con el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte – 2022?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre las características del puesto de trabajo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de crecimiento y desarrollo

durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte – 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la organización del trabajo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte – 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre las características personales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte – 2022?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

- Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout del personal de Enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte.

#### **1.3.2Objetivos específicos**

- Determinar la relación que existe entre las características del puesto de trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte.
- Determinar la relación que existe entre la organización del trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte.

- Determinar la relación que existe entre las características personales y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Teóricamente dicha investigación va a contribuir a generar conocimiento científico y a decidir la predominación que poseen los componentes psicosociales en el síndrome de Burnout en un grupo de profesionales de Enfermería en el contexto de pandemia del Covid- 19.

Es relevante ya que los resultados de la investigación serán útiles a otros investigadores para generar nuevos conocimientos, sobre todo aquí en el Perú, un país golpeado muy fuertemente por la pandemia.

### **1.4.2 Metodológica**

A partir de la perspectiva metodológica y por medio de esta investigación de tipo Cuantitativa - Correlacional, se conocerá, determinará de primera mano la realidad del escenario de estudio. Brinda un ejemplo de la aplicación del instrumento del **Cuestionario Identificación de Factores Psicosociales en el trabajo** y el **Maslach Burnout Inventory (MBI)**, para medir el síndrome de Burnout, durante el año 2022.



### **1.4.3Práctica**

Desde la perspectiva práctica, dicha investigación obtendrá datos actualizados a cerca de la influencia de los factores psicosociales en el síndrome de Burnout durante la pandemia COVID- 19, lo cual será útil para tomar mejores decisiones a nivel Gerencial, para que ello se refleje posteriormente en la salud mental positiva de los profesionales de Enfermería que labora en el primer nivel de atención de los diferentes Establecimientos de Salud de la Diris Lima Norte, de igual manera se espera que los profesionales adquieran las herramientas necesarias para disminuir su nivel de estrés.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1Temporal**

El presente proyecto de investigación se desarrollará durante el mes de abril, concluyendo en agosto del año 2022.

### **1.5.2Espacial**

El proyecto de investigación se llevará a cabo el transcurso del tercer año de la pandemia por Covid- 19, en los consultorios de Crecimiento y Desarrollo de los 98 Centros de Salud, pertenecientes a la Diris Lima Norte.

### **1.5.3Recursos**

Para la realización del presente trabajo se hará uso de material bibliográfico digital e impreso, publicaciones científicas, archivos, registros.

Los recursos físicos que se utilizarán para el desarrollo del estudio de investigación es la aplicación del Cuestionario Identificación de Factores Psicosociales en el trabajo y

el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), para medir el síndrome de Burnout. Así mismo se hará uso de recursos humanos, de comunicación y tecnológicos. Todo ello será financiado por el investigador.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### *Internacionales*

**Torres, et al.,** (2021), realizaron una investigación donde su propósito fue *Determinar el Síndrome de Burnout en profesionales de la Salud y su comportamiento con los factores sociodemográficos y laborales*. Fue un análisis de corte transversal, de tipo observacional donde se incluyeron profesionales de Salud de Ecuador y se recolectó la información por medio de un cuestionario (MASLACH). Se evidenció que la prevalencia del Síndrome de Burnout fue alta en el elemento de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal en un 95%, 47% y 11% respectivamente. Se concluyó entonces que el Síndrome de Burnout es un problema para abordar de manera constante en el profesional de la salud ya que todo ello podría generar un entorno que genere el error y para realizar una intervención a tiempo en cuanto a la salud mental (15).

**Aldrete, et al.,** (2018), realizaron una investigación de tipo observacional, analítico y transversal que tuvo como objetivo *Determinar la relación que existía entre los factores psicosociales y el Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería*. La muestra fue de 163 enfermeros de 21 unidades. Casi el 50% de los profesionales entrevistados percibían la presencia de factores psicosociales negativos en su área de trabajo. En cuanto al síndrome de burnout presentaron agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización en un 33.3%, 50.8% y un 17.9% respectivamente, el estudio concluyó que si existe relación entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout (16).

**Vinueza, et al.,** (2020), en su investigación realizada tuvo como fin *Determinar la ocurrencia e intensidad de Síndrome de Burnout (SB) en médicos y enfermeros/as ecuatorianos/as durante la pandemia del COVID-19*. Participaron 224 médicos y enfermeras, se evidenció que más del 90% del personal de salud que participó presentó Síndrome de Burnout moderado-severo, obteniendo como conclusión que la pandemia fue un factor desencadenante para que el personal presente un nivel alto de Síndrome de Burnout (17).

**Alvarez, et al.,** (2021) en la investigación realizada tuvo como objetivo *“Analizar la presencia de la prevalencia de factores asociados con el Síndrome de Burnout y síntomas de depresión en el personal de salud de Chihuahua durante la pandemia del Covid – 19”*. El cuestionario virtual de Maslach y a Escala de depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos a 983 profesionales de la salud, los resultados evidenciaron que el Síndrome de Burnout tuvo un 11.5% y el Síndrome de Depresión en un 25.7%, las cifras fueron más altas en los profesionales de Enfermería con un 15.2% y 30% respectivamente (18).

**Aranda, et al.,** (2015) realizaron una investigación que tuvo como fin *“Determinar la presencia de los factores psicosociales y su relación con el Síndrome de Burnout”*, fueron 197 los profesionales entrevistados. Los resultados fueron: casi el 50% de los entrevistados presentaron Síndrome de Burnout y como factor de riesgo predominó la dimensión agotamiento emocional, dicho estudio sugiere que los profesionales que manifestaron los signos sean referidos a algún profesional para la atención oportuna (19).

**Gallegos, et al.,** (2019) en su estudio de tipo cualitativo-transversal, tuvo como objetivo poder *Identificar los Síndromes de Burnout en sus tres dimensiones y los factores psicosociales en el personal de Enfermería*. Los participantes fueron 31 profesionales de Enfermería que atienden a pacientes oncológicos. Para la investigación se utilizó el cuestionario de Maslash Burnout. Se obtuvo como resultados que el 83% del personal fue de sexo femenino y que el Síndrome de Burnout se encontró ausente al igual que los factores psicosociales (20).

**Aldrete, et al.,** (2016) realizaron un estudio analítico, de tipo transversal que tuvo como objetivo *Determinar la relación entre los factores psicosociales y el estrés laboral en los profesionales de Enfermería*. La muestra fue de 162 profesionales. Se obtuvo que casi el 50% percibieron factores psicosociales negativos en cuanto a condiciones de trabajo y exigencia, y un 40 % presentó síntomas de estrés. Se concluyó que existe la relación entre los factores psicosociales y el estrés (21).

### ***Nacionales***

**Solis, et al.,** (2017) realizaron una investigación de tipo transversal que tuvo como objetivo *Determinar la prevalencia y los factores asociados al agotamiento del profesional de Enfermería y Médico en 7 departamentos del Perú*, se aplicó la encuesta de Maslash. Los resultados fueron: en un casi 6% prevaleció el agotamiento profesional, casi el 20% presento peligro alto de despersonalización, el 10% cansancio emocional y respecto a la realización personal en un 32.1%, los factores que se asociaron a los resultados fueron: prevalencia en el sexo masculino, la insatisfacción con el horario, enfermedades en el trabajo. Se concluyó que existía interacción entre la actividad en los establecimientos de alta complejidad y el agotamiento profesional ya que la atención de los casos mas complicados es más grande (22).

**Sarmiento G.** (2019), realizó estudio descriptivo transversal, que tuvo como objetivo “*Describir la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal sanitario que labora en un Hospital Nacional del Cusco*”, la muestra fue de 110 trabajadores (médicos, enfermeras, obstetras y técnicos en enfermería), los resultados que se evidenciaron fueron que el 10% de los entrevistados presentaron Síndrome de Burnout, en el personal de Enfermería el porcentaje fue de 8.6%. La investigación llegó a la conclusión que uno de cada 10 trabajadores del área de emergencia padecía de Síndrome de Burnout, se presentó con mayor incidencia en médicos y en profesionales con contratos temporales, la situación encontrada según el autor debe ser corregida, ya que puede influir en la atención en los servicios (23).

**Según Espinoza L. (2021)**, en su estudio de tipo descriptivo-correlacional de enfoque cuantitativo, que tuvo como objetivo *Determinar la relación entre los estresores laborales y el Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de Centro Quirúrgico*, la muestra fue de 75 profesionales, se recogió la información mediante cuestionarios. Se encontró que el 60% presentaron estresores laborales en un nivel bajo, 32% en un nivel medio y 7% en un nivel alto, respecto al Síndrome de Burnout el 5.33% presentó nivel alto, se concluyó que existe relación directa entre los estresores y el Síndrome de Burnout (24).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Factores Psicosociales**

El término de componentes psicosociales ha sido determinado por la junta mixta OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, en relación con la organización, contenido y ejecución del trabajo propensos de perjudicar tanto a la paz y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (25).

Definido también por Kalimo y Cooper como estresores, que tienen la posibilidad de desencadenar alteraciones psicológicas o emocionales; o sea recursos que tienen la posibilidad de ser la causa o componentes que pueden favorecer la aparición del Síndrome de Burnout (26).

Así también lo definen Aldrete, et al., (2015) como las relaciones con varias condiciones que permanecen en un espacio de trabajo y se relacionan con la organización de ello, los diferentes puestos, manejo de las funcionalidades y el medio que circunda al trabajador, los cuales están relacionados sobre el desempeño en el trabajo y la salud de los profesionales. Por ello, es fundamental nombrar que los factores psicosociales son de tipo permanente lo cual implica una tensión psicológica constante (16).

### **2.2.2 Clasificación de los Factores Psicosociales**

Según Cox, define una cantidad de factores psicosociales de riesgo o de estrés en diferentes categorías, mencionadas a continuación: contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo, control, horarios, cultura organizacional, ambiente, relaciones interpersonales, rol en la organización, relación trabajo y familia, desarrollo de carreras y seguridad contractual (27).

Por otra parte, Silva et al., los componentes psicosociales, se califica en:

- **Características del puesto de trabajo:** aspectos del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, se incluyen también aspectos tecnológicos y ambientales.

- **La organización del trabajo:**

Carga de trabajo: es el conjunto de acciones, requerimientos físicos y psíquicos a los que se le somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral

Contenido y propiedades de la labor: Se refiere a las exigencias propias de la tarea que se ha establecido en el puesto de trabajo.

Exigencias laborales: Son las necesidades implícitas que impone el proceso de trabajo hacia los colaboradores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan, también se refiere a la forma de organización y división del centro laboral.

Relación social y puntos organizacionales: Se refiere al sistema jerárquico.

#### **-Las características personales:**

Se encuentra relacionado a la edad.

Papel gremial y desarrollo de la carrera: Se refiere al grupo de profesionales del mismo oficio o profesión y como estos se desarrollan en los diferentes ámbitos y situaciones que se presentan.

- Remuneración del rendimiento: Referido a la retribución de forma monetaria hacia la labor que el trabajador realiza (28).

### **2.2.3 Factores Intrapersonales**

Caballero, Hederich y Palacio mencionaron que son cualidades y peculiaridades de los individuos, así también realizaron la clasificación desarrollada a continuación:

**Sexo:** Maslach y Jackson evidenciaron que el sexo femenino es más vulnerable al agotamiento emocional, mientras que los varones en la dimensión despersonalización; **Edad:** conforme incrementa la experiencia en el trabajo los sujetos incrementan su seguridad, por lo tanto existen menores probabilidades de vulnerabilidad; **Estado civil:** asociación del síndrome con las personas sin parejas estables, evidencian que las personas solteras tienen mayor nivel de cansancio emocional, mayor despersonalización y baja realización personal; **Autoeficacia:** denominada a la percepción de la persona para sentirse eficaz en las funciones



que realiza; **Las expectativas del éxito:** representa a la visión que tiene el profesional de realizar todo lo que se ha propuesto; **Planificación del tiempo:** la falta de tiempo o el tiempo limitado ya que los profesionales pueden usarlos de una forma inadecuada; **Motivación:** el grado en el que los profesionales se comprometen para realizar algo. **Horario de trabajo:** el personal sanitario labora turnos que ocupan las 24 horas del día y todos los días del año, por ello se divide la atención por turnos de mañana y noche, por las repercusiones que generan los cambios de horarios, entre otros pueden llegar a afectar.

#### **2.2.4 Factores de contexto social**

Son características que corresponden al entorno, sociales donde se desarrolla el individuo, se dividen en:

**Organizacional:** coordinación entre los profesionales. **Social:** puede generarse de todos aquellos que rodean al individuo, y mediante también la generación de leyes nuevas se requieren también ajustes a nivel profesional; **Competitividad entre compañeros:** la competición es un factor intrínseco de las personas, pero al interconectarse entre 2 o más individuos puede influir en el desarrollo de actividades; **Relaciones interpersonales:** las relaciones que se generan tensas y conflictivas con los pares en el contexto laboral (29).

#### **2.2.5 Definición de Síndrome de Burnout**

El síndrome de Burnout es un término de procedencia anglosajón cuya traducción es estar cansado o desgastado por el trabajo, a pesar de que no había existido una definición única acerca del Síndrome de Burnout, todas las actuales hacen referencia a dicho síndrome como una respuesta al estrés laboral crónico, desencadenando sentimientos y actitudes nocivos tanto a nivel personal como organizacional (30).

Atance J. lo define como la interacción con un estrés de tipo gremial o institucional que lo muestran los expertos que se hallan en una relación constante y directa con otras personas,

más, aunque esta es catalogada de ayuda (médicos, enfermeros, profesores), y su origen se fundamenta en cómo dichos individuos interpretan y mantienen sus propios estadios expertos frente a situaciones de crisis (31).

El Síndrome de Burnout está definido por otros autores:

- ✓ Según Freudenberger, como sensación de fracaso y una realidad cansada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencia de energías, recursos individuales o fuerza espiritual del trabajador”, dicho autor coloca los sentimientos positivos y negativos realizados por el síndrome de Burnout en el entorno gremial o laboral (32).
- ✓ Pines y Kafry, lo caracteriza como una experiencia global de agotamiento actitudinal, emocional y física originado porque la persona/profesional se somete a largos periodos de tiempo en situaciones que afectan su salud mental y emocional (33).
- ✓ Maslach lo describió como un síndrome de despersonalización, baja realización personal y agotamiento emocional que le puede pasar a las personas que trabajan con otras personas (34).

### **2.2.6 Síntomas que se asocian al Síndrome de Burnout**

El SB (Síndrome de Burnout) se relaciona con un sinnúmero de evidencias físicas, de comportamiento y emocionales y se dividen en 4 áreas principales:

- Síntomas psicósomáticos: pueden evidenciarse mediante alergias, problemas gastrointestinales, dolores corporales y musculares, así como de cabeza, dificultad para respirar, incremento de la presión arterial, fatiga, problemas para conciliar el sueño, decaimiento, apetito disminuido, malestar general.
- Síntomas emocionales: distanciamiento de las personas, disminución de la paciencia, deseos de dejar el trabajo, problemas de concentración, cuadros de ansiedad, olvido

de las cosas, sentimiento de soledad, baja motivación y autoestima, desinterés para acudir a laborar.

- Síntomas conductuales: incremento de faltas a la institución, bajo rendimiento laboral, las relaciones con los compañeros se vuelven conflictivas, querer estar lo más lejos del ambiente laboral, tomarse más tiempo de descanso, consumo de sustancias nocivas (café, alcohol, tabaco, entre otros).
- Síntomas defensivos: No aceptan sus emociones, comunicación irónica (35).

### **2.2.7 Dimensiones del Síndrome de Burnout**

Según estudios de Maslach y Jackson el Síndrome Burnout se divide en 3 dimensiones:

- **Agotamiento emocional**, referido a la continua disminución de energía, agotamiento y desgaste. Situación en la que los colaboradores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos, sienten cansancio emocional y físico, en dicha etapa los individuos suelen ponerse más irritables.
- **Despersonalización**, se entiende como la aparición de sentimientos, actitudes hacia las demás personas de manera negativa, se evidencia también la indiferencia en la atención con los pacientes en relación a la deshumanización, empatía e insensibilidad que demuestra el profesional de salud, todo ello relacionado a la defensa de los sentimientos de agotamiento.
- **Baja realización personal**, en dicho aspecto los profesionales se visualizan y evalúan de manera negativa, y dicha evaluación afecta de manera importante en la realización del trabajo y trato hacia las personas que atienden, los trabajadores no se sienten contentos con ellos mismo ni satisfechos por los resultados que evidencian (36).

### **2.2.8 Teoría de la Conservación de Myra Estrin Levine**

Se hace referencia a dicha teoría ya que menciona cómo los factores psicosociales influyen de manera positiva o negativa en la salud y el proceso de conservación de la misma, puesto que si el efecto es negativo a la larga será perjudicial para el profesional de salud convirtiéndose en el llamado Síndrome de Burnout y dañando su salud mental y física. Por ello la autora nos aclara como generar la "conservación" que es su eje principal para mejorar y mantener la salud.

De acuerdo con el modelo de Myra (1973), hace referencia a la preservación de la energía de la persona junto con los aspectos psicosociales. Dicha teoría considera que la salud se debe al proceso de conservación manteniendo la unidad e integridad de la persona para mejorar la salud, a través de 4 conceptos:

- Energía; tratando de equilibrar el consumo de ella para así evitar el agotamiento.
- Integridad estructural; Referida a mantener y estructurar el cuerpo, es decir prevención de la degradación física.
- Integridad personal; Referido al reconocimiento de la identidad y autoestima.
- Integridad social; Reconocimiento de la persona como un ser social, involucrando la interacción humana.

Dicha teoría cuenta también con 3 principios entre ellos tenemos:

- Integridad; particularidad de la persona como una manera para resaltar su respuesta integra, pero a la vez particular de los desafíos presentes en el entorno.
- Adaptación; se refiere al proceso de cambio en el cual la persona mantiene su integridad dentro de la realidad que se encuentra en su entorno externo o interno, lo que resulta en la conservación.

- Conservación; referida al mantenimiento íntegro de la persona, gracias a ello los individuos se enfrentan a diferentes problemas y se adaptan a ellos. Su fin es la salud y la fuerza con la que se afronta la incapacitación y los factores sociales (37).

## **2.3 Formulación de la Hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis General**

HI: Existe relación entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de salud de la Diris Lima Norte – 2022.

H0: No existe relación entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de salud de la Diris Lima Norte – 2022.

### **2.3.2 Hipótesis Específicas**

- HI: Existe relación estadísticamente significativa entre las características del puesto de trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de salud de la Diris Lima Norte – 2022.

- H0: No existe relación estadísticamente significativa entre las características del puesto de trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de salud de la Diris Lima Norte – 2022.

- H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la organización del trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de salud de la Diris Lima Norte – 2022.

- H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la organización del trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de salud de la Diris Lima Norte – 2022.

- H1: Existe relación estadísticamente significativa entre las características personales y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de salud de la Diris Lima Norte – 2022.

- H0: No existe influencia estadísticamente significativa entre las características personales y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Establecimientos de salud de la Diris Lima Norte – 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El análisis de indagación responde al método inductivo, y según Rodolfo R. el método inductivo responde a generalizar hechos, prácticas y costumbres observadas a partir de situaciones particulares. Tiene el beneficio de poner en contacto directo al investigador con el sujeto investigado u objeto de la investigación, el fin es ir de la pluralidad a la unidad de los conceptos (38).

Sampieri también define al método inductivo como aquel que se aplica en los principios de casos particulares, a partir de la generación de análisis que servirán para establecer principios generales (39).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque de dicha investigación es de tipo Cuantitativo, definida por Sampieri R. como la utilización de recolección de datos para la aprobación de hipótesis en base a resultados numéricos y estadísticos, con el fin de establecer lineamientos y probar teorías (39).

Tamayo M. menciona también que la investigación Cuantitativa consiste en la comparación de las diferentes teorías existentes a partir de una serie de hipótesis, viendo la necesidad de obtener una muestra ya sea de manera aleatoria o discriminada, pero representativa para que se emitan mediante ellos los datos buscados (40).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo básica, llamada también como pura, teórica la cual se origina en un marco teórico y permanece en él. Su objetivo es aumentar y crear conocimiento científico, pero sin compararlo con algún aspecto básico (41).

El nivel de estudio será correlacional, el cual comprende dichos estudios en los cuales estamos interesados a describir o aclarar las relaciones que existen entre las variables, mediante el uso de coeficientes de correlación. Así mismo nos permiten saber cómo se comporta una variable en base a la otra, es decir predice el valor aproximado de un grupo de personas en una variable a partir del valor que tiene la otra variable (42).

### **3.4. Diseño de la investigación**

Es observacional de corte transversal cuyo objetivo es la observación y el registro de los diferentes acontecimientos sin intervenir en el curso de los mismos, y es transversal ya que las mediciones se harán de forma única (42).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población estará compuesta por 450 personal de Enfermería que laboran en los diferentes Establecimientos de Salud de la DIRIS Lima Norte entre los meses de enero a diciembre del 2022 (Fuente: data de recursos humanos de la DIRIS Lima Norte).

La población está definida por Arias F. como un conjunto infinito o finito de elementos con características parecidas para las cuales serán extensivas las conclusiones del trabajo de investigación. Esta queda delimitada por los objetivos del estudio y el problema (43).

La muestra según Palella S. y Martins F. la definen como una parte de la población, y ella debe cumplir con ciertas características que la vuelvan la más exacta posible (44).

La muestra está constituida por 142 personal de Enfermería, gracias a la siguiente fórmula:



$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$N = 225, Z^2 = 1.96, p = 0.5, q = 0.5, E^2 = 0.05$$

Reemplazando

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (450)}{(0.05)^2 (450 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 207$$

Aplicando la muestra ajustada:

$$f = \frac{n}{N} = \frac{222}{525} > 10\%$$

$$f = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Reemplazando obtuvimos:

$$f = \frac{207}{1 + \frac{207}{450}}$$

f= 142 personal de Enfermería.

El muestreo a utilizarse va a ser el no probabilístico por juicio y criterio del investigador, el muestreo por conveniencia se refiere a que los sujetos de estudio son elegidos para formar parte de la muestra con un criterio específico, con ello el investigador puede identificar los sujetos que son más convenientes para la investigación (44).

**Criterios de inclusión:**

- Personal de Enfermería.
- Encontrarse laborando en los Establecimientos de la DIRIS Lima Norte.
- Encontrarse en su lugar de trabajo por un tiempo no menor de 6 meses.
- Que hablen castellano.
- Que acepten voluntariamente ser parte del estudio de investigación.

**Criterios de exclusión:**

- Encontrarse laborando en un Centro de Salud que no pertenezca a la DIRIS Lima Norte.
- Tener trabajando en el Establecimiento menos de 6 meses
- Que hablen algún otro idioma que no es castellano.
- Profesionales de Salud que no desee participar del estudio.

### 3.6. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Factores Psicosociales

**Definición Conceptual:** Según Aldrete et al., (2015) como las relaciones con varias condiciones que permanecen en un espacio de trabajo y se relacionan con la organización de ello, los diferentes puestos, manejo de las funcionalidades y el medio que circunda al trabajador, los cuales están relacionados sobre el desempeño en el trabajo y la salud de los profesionales. Por ello, es fundamental nombrar que los factores psicosociales son de tipo permanente lo cual implica una tensión psicológica constante. (16)

**Definición Operacional:** Silva et al., mencionan que los componentes psicosociales, se califican en 3 magnitudes: características del puesto de trabajo, organización del trabajo y características personales. (28)

#### Matriz operacional de la variable

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Características del puesto de trabajo	-Iniciativa/autonomía. -Ritmos de trabajo. -Monotonía/repetitividad. -Nivel de responsabilidad.	Ordinal	Muy alto Alto Medio Bajo Nulo

Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comunicación en el centro laboral.</li> <li>-Estilos de mando.</li> <li>-Participación en la toma de decisiones.</li> <li>-Designación de tareas.</li> <li>-Turnos de trabajo y descansos.</li> <li>-Horarios de trabajo.</li> <li>-Comunicación en el trabajo.</li> </ul>	Ordinal	Muy alto Alto Medio Bajo Nulo
Características personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Formación</li> <li>-Personalidad</li> <li>-Motivación</li> <li>-Edad.</li> </ul>	Ordinal	Muy alto Alto Medio Bajo Nulo

## Variable 2: Síndrome de Burnout

**Definición Conceptual:** Atance J. lo define como la interacción con un estrés de tipo gremial o institucional que lo muestran los expertos que se hallan en una relación constante y directa con otras personas, más, aunque esta es catalogada de ayuda (médicos, enfermeros, profesores), y su origen se fundamenta en cómo dichos individuos interpretan y mantienen sus propios estadios expertos frente a situaciones de crisis. (31)

**Definición Operacional:** Según Maslach lo divide en tres dimensiones: Agotamiento, Baja realización personal y Despersonalización, el cual está medido por las escalas nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, unas pocas veces al mes, una vez a la semana, unas pocas veces a la semana y todos los días.

### Matriz operacional de la variable 2

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Agotamiento	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cansancio y agotamiento laboral.</li><li>- Falta de energía y rendimiento.</li><li>- Fatiga.</li><li>- Cambios de ánimo.</li><li>- Desgaste laboral.</li></ul>	Ordinal	<b>1.Subescala de agotamiento o cansancio emocional:</b> (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) <b>Puntuación máxima 54.</b> <b>2.Subescala despersonalización:</b> (5, 10, 11, 15, 22.) <b>Puntuación máxima 30.</b> <b>3.Subescala de realización personal:</b> (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) <b>Puntuación máxima 48.</b>

Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dificultad para concentrarse.</li> <li>- Dificultad para tomar decisiones.</li> <li>- Bajo estado de ánimo.</li> <li>- Agotamiento mental.</li> </ul>	Ordinal	<p><b>1.Subescala de agotamiento o cansancio emocional:</b> (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) <b>Puntuación máxima 54.</b></p> <p><b>2.Subescala despersonalización:</b>(5, 10, 11, 15, 22.) <b>Puntuación máxima 30.</b></p> <p><b>3.Subescala de realización personal:</b>(4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) <b>Puntuación máxima 48.</b></p>
Baja realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansiedad.</li> <li>- Miedo, temor.</li> <li>- Inseguridad.</li> <li>- Elevado nivel de responsabilidad.</li> </ul>	Ordinal	<p><b>1.Subescala de agotamiento o cansancio emocional:</b> (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) <b>Puntuación máxima 54.</b></p> <p><b>2.Subescala despersonalización:</b>(5, 10, 11, 15, 22.) <b>Puntuación máxima 30.</b></p> <p><b>3.Subescala de realización personal:</b>(4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) <b>Puntuación máxima 48.</b></p>

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Para las variables de Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en el profesional de Salud se usó la técnica de la Encuesta, definida por Naresh K. como entrevistas hacia una gran cantidad de personas usando un cuestionario prediseñado, teniendo como función obtener información específica (45).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

Para la variable Síndrome de Burnout se usó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado al castellano del MBI – HSS elaborada por Gil-Monte (1994) y Gil-Monte y Peiró (1997), el cual está constituido por 22 ítems a cerca de los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es la medición del desgaste profesional, es decir la frecuencia e intensidad con la que se sufre el Burnout. Está dividido en 3 subescalas, las cuales son:

Agotamiento o cansancio emocional, la cual evalúa la vivencia de estar cansado emocionalmente por la demanda del trabajo y consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) con puntuación máxima de 54. Despersonalización, la cual valora el grado en el que uno reconoce sus actitudes de frialdad, conformada por 5 preguntas (5, 10, 11, 15, 22.) con puntuación máxima de 30. Realización personal, donde se evalúan los sentimientos de realización personal y auto eficiencia en el trabajo, compuesta por 8 preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) y con puntuación máxima 48.

Los rangos de medida que se utilizan son: 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 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días (46).

Por otro lado, para variable Factores Psicosociales se usó el Cuestionario Identificación de Factores Psicosociales que tiene como objetivo obtener datos para contribuir a determinar los factores psicosociales que se relacionan al estrés laboral. Realizado por la Licenciada Especialista Vilma Maritza Chavez Romani en su estudio "Factores psicosociales relacionado al estrés laboral de las Licenciadas de Enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital María Auxiliadora 2017". Consta de 9 ítems para la dimensión de características propias del trabajo (con 9 preguntas); 5 ítems para organización del trabajo (con 15 preguntas); y 4 ítems para características personales (con 4 preguntas).

Los rangos de medidas que se utilizaron se dividen en 5 grados, desde 0 (nunca) hasta 5 (Muy frecuentemente) (47).

### **3.7.3. Validación**

La validez definida por Martin A. como el grado en el que un instrumento de medida mide aquello que realmente quiere medir o sirve para el propósito que fue construido (48).

En el Síndrome de Burnout el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado al castellano del MBI – HSS reúne los suficientes requisitos de validez y consistencia para ser empleado de manera global.

El instrumento concerniente a los Factores Psicosociales en el trabajo en lo que respecta al procedimiento de validación, se cumplió con el objetivo propuesto, estableciendo que el Cuestionario Identificación de Factores Psicosociales resultó confiable y válido en lo general.

### **3.7.4. Confiabilidad**

En el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), la cual tiene 3 dimensiones se obtuvo en la dimensión Agotamiento Emocional 8.86 de Alpha de Cronbach, en la



dimensión Realización personal un 0.76 y Despersonalización 0.72 y en general el instrumento MBI – HSS un Alpha de Cronbach de 0.74, la cual valora como aceptable el instrumento (49).

Con respecto al instrumento de Factores Psicosociales en el Trabajo que consta de 3 dimensiones y cada uno con indicadores considerados para cada dimensión, para obtener la confiabilidad se sometió a 3 juicio de expertos y se aplicó el Alfa de Cronbach (47).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

El proceso de recolección de datos del plan de indagación empezará obteniendo la aprobación de parte de la Universidad Norbert Wiener, después de eso la Organización emitirá una carta de presentación dirigida al director de la Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS) a donde pertenecen los Establecimientos escogidos para hacer las encuestas. Al ser firmada la autorización por la DIRIS, se procederá a inscribir el plan de indagación en la oficina de Docencia e Indagación, para luego coordinarlo con el/la jefe(a) de Enfermería para exponer el cronograma.

Una vez obtenida la información se pasará a un Excel para luego ser procesada por el SPSS.

### **3.9. Aspectos Éticos**

#### **Principio de autonomía**

En esta investigación se aplicará el principio de autonomía ya que al instante de encuestar a los profesionales de salud se respetará su elección de estar de acuerdo al participar de forma voluntaria en el análisis. De esta forma además se le va a hacer saber el proceso por medio de el llenado del consentimiento informado.

**Principio de beneficencia**

Se le hará saber al profesional de salud la utilidad que se obtendrán de los resultados de la investigación y la trascendencia que tienen los factores psicosociales y el agotamiento emocional en el actuar del profesional.

**Principio de no maleficencia**

A cada profesional colaborador del estudio se le hará saber que dicha investigación y los datos obtenidos no generarán ningún daño o algún riesgo a su integridad.

**Principio de justicia**

Todos los profesionales que participen del estudio tendrán un trato respetuoso y digno, sin caer en discriminaciones.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

Nº	Actividades propuestas en el calendario 2022	Ab	M a	Ju n	Ju l	Ag o	Producto
1	Elaboración del proyecto						Proyecto aprobado
2	Exploración Bibliográfica						Informe de revisión
3	Presentación al Comité de Ética						Acta de aprobación
4	Trabajo de campo y captación de información						Informen mensual
5	Procesamiento, estudio e interpretación de datos						Informe estadístico
6	Realización del informe						Informe final
7	Exposición del informe final						Informe aprobado

##### 4.2. Presupuesto

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
Encuestadores	s/. 50.00	5	s/. 250.00
<b>RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)</b>			
Archivadores	s/. 12.00	2	s/. 24.00
Carpetas de Cartulina	s/. 4.00	15	s/. 60.00
Papel Tamaño Carta	s/. 0.10	300	s/. 30.00
Tinta Impresora	s/. 90.00	4	s/. 360.00
Disquetes	s/. 3.00	3	s/. 9.00
CDs	s/. 3.00	5	s/. 15.00
Lápices	s/. 1.00	10	s/. 10.00
Goma	s/. 4.00		s/. 4.00
Lapiceros	s/. 1.00	50	s/. 50.00
<b>SERVICIOS</b>			
Fotocopias	s/. 0.10	150	s/. 15.00
Anillados	s/. 15.00	5	s/. 75.00
<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS</b>			
<b>Movilidad, uso de computador</b>			
s/. 200.00			
<b>TOTAL</b>	-----	-----	<b>s/. 902.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Rodrigues H, Cobucci R, Oliveira A, Cabral JV, Medeiros L, et al. Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. PLOS ONE [Internet] 2018; 13:11. Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206840>
2. 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. Ger Med Sci. [Internet] 2020 Jun 22;18:Doc05. doi: 10.3205/000281. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32595421/>
3. Ministerio de Trabajo y Economía Social- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Internet].2018 [ revisado 4 julio 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion>
4. Zhang Y, Wang C, Pan W, Zheng J, Gao J, Huang X, et al. Estrategias de estrés, agotamiento y afrontamiento de las enfermeras de primera línea durante la epidemia de COVID-19 en Wuhan y Shanghai, China. Front Psychiatry [Internet] 2020;11:565520. doi: 10.3389/fpsyt.2020.565520. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7649755/>
5. Lai J, Ma S, Wang Y, et al. Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Netw*

*Open*. [Internet] 2020: 3(3):e203976. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.3976.

Disponible en:

<https://es.jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2763229>

6. Chen Q, Liang M, Li Y, et al. Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. *Lancet Psychiatry* [Internet] 2020; doi: 10.1016/S2215-0366(20)30078-X. Disponible en: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221503662030078-X](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221503662030078X)
7. Feldman, Lya, Blanco, Gisela, Una aproximación al estudio de los factores psicosociales laborales en Venezuela. *Salud de los Trabajadores* [Internet]. 2018; 20 (1): 75-92. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839299006>
8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Encuesta de Condiciones de Trabajo. Madrid: MTAS [Internet]. 2018 [revisado 4 julio 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones>
9. Álvarez Reza S, Flores-Olivares LA, Fernández-López M, Durán-Oyarzabal CE, Hernández Granillo P, Tapia-Ortega E. Depresión y síndrome de Burnout en personal de salud durante la contingencia sanitaria por Covid-19. *Salud Publica Mex* [Internet]. 27 de febrero de 2021: 63(2, Mar-Abr):162. Disponible en: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/12203>

10. Sarmiento Valverde Georgina Silvia. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz. Med. [Internet]. 2019 Ene [citado 2021 Jun 24]; 19(1): 67-72. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011&lng=es).
11. Solís-Cóndor Risof, Tantalean-del Águila Martín, Burgos-Aliaga Rosa, Chambi-Torres Javier. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An. Fac. med. [Internet]. 2017 Jul [citado 2021 Jun 24]; 78(3): 270-276. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>.
12. Espinoza L. Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021. [ Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60566>
13. Román R. Impacto de la pandemia COVID-19 en la sobrecarga laboral del personal de salud: revisión sistemática. [Tesis para obtener el título profesional de: Maestra de Gestión de los Servicios en Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57262>
14. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Eurofound, Publications

- Office of the European Union. [Internet]. 2017 [revisado 4 julio 2021]. Disponible en: [https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound\\_es](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_es)
15. Torres G, Irigoyen V, Moreno P, Ruilova E, Casares J, Mendoza M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Rev. virtual Soc. Parag. Med. Int. [Internet]. 2021 ; 8( 1 ): 126-136. Disponible en: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lng=en](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126&lng=en).
16. Aldrete M, Navarro C, González R, Contreras M, Pérez J. . Cienc Trab. [Internet]. 2018 ; 17( 52 ): 32-36. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071824492015000100007&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492015000100007&lng=es)
17. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Science Open. [Internet].2020. Disponible en: <https://www.scienceopen.com/document?vid=c12c386d-88be-461b-b519-33716944b71b>
18. Álvarez S, Flores L, Fernández M, Durán C, Hernández P, Tapia E. Depresión y síndrome de Burnout en personal de salud durante la contingencia sanitaria por Covid-19. Salud Publica Mex [Internet]. 27 de febrero de 2021 [citado 8 de julio de 2021];63(2, Mar-Abr):162. Disponible en: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/12203>

19. Aranda C, Pando M, Torres T, Salazar J, Franco S. Factores psicosociales y síndrome de burnout en médicos de familia. México. An. Fac. med. [Internet]. 2015 Sep [citado 2021 Jul 08] ; 66( 3 ): 225-231. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832005000300006&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832005000300006&lng=es).
20. Gallegos M, Parra M, Castillo D, et al. Síndrome de Burnout y factores psicosociales del personal de enfermería al cuidado del paciente oncológico. Rev CONAMED. [Internet] 2019;14(1):28-33. Disponible en: [https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=60464\(mexico\)](https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=60464(mexico))
21. Aldrete RMG, González BR, Navarro MC, et al. Factores psicosociales y estrés en personal de enfermería de un hospital público de tercer nivel de atención. Rev Salud Publica Nutr [Internet]. 2016;15(3):8-15. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=71150>
22. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An. Fac. med. [Internet]. 2017 Jul [citado 2021 Jul 08] ; 78( 3 ): 270-276. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S10255583201700030003&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S10255583201700030003&lng=es)



23. Sarmiento G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. Horiz. Med. [Internet]. 2019 Ene [citado 2021 Jul 09] ; 19( 1 ): 67-72. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2019000100011&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2019000100011&lng=es).<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>.
24. Espinoza L. Estresores laborales y el síndrome de burnout en enfermeras asistenciales, Centro Quirúrgico, Hospital de Emergencias Grau III EsSalud, Lima, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Enfermería]. Lugar: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60566>
25. Organización Internacional del Trabajo.. (OIT) Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS. [Internet]. [Consultado 13 Jul 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->
26. Kalimo, M., El-Batawi, Cooper C. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Organización Mundial de la Salud. Ginebra. [Internet]. 1988 [consultado,2021 Jul 12]. Disponible en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf;jsessionid=D83BDD605831C383782ACA5BDAFBCABD?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=D83BDD605831C383782ACA5BDAFBCABD?sequence=1)
27. Cox, T. Griffiths, A. The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.). [Internet]. 1996 [Consultado,2021 Jul 13]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2>

[C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf](http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a07.pdf)

28. Silva D, Gutiérrez A, Pando M, Tuesca R. Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia. [Internet]. 2014; 30 (1): 52-62. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a07.pdf>
29. Caballero C, Hederich C, Palacio J. El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. RSIC [Internet] 2010: vol. 42, 16:131-146. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80515880012.pdf>
30. Bittar C. Investigación sobre el Burnout y estilos de personalidad en estudiantes universitarios. Mendoza [Internet] 2008; pp.10:39-48. Disponible en: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9643/Aquia\\_Mendoza\\_Edit\\_h\\_Luzgarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9643/Aquia_Mendoza_Edit_h_Luzgarda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
31. Atance J. Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal sanitario. Rev. Esp. Salud Publica [Internet]. 1997; 71(3): 293-303. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S11355727199700030008&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S11355727199700030008&lng=es)
32. Freudenberger H. Staff Burn-out. J Soc Issues [Internet] 1974; pp.30:159-165. Disponible en:

[https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.15404560.1974.tb00706.x?utm\\_source=fbia](https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.15404560.1974.tb00706.x?utm_source=fbia)

33. Pines A, Kafry D. Coping with Burnout. Ponencia presentada en la convención anual de la American Psychology Association. [Internet] 1978; .13:10-23. Disponible en: <http://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192>
34. Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventory. CPP. 1986; pp.13:10-23.
35. Arias F, Barboza N, Blanco J, Fajardo E, Rivera R, Rodriguez S, et al. Síndrome del desgaste profesional o de Burnout en el personal de enfermería. Rev Enferm Act en Cost Ric [Internet]. 2007;13(7):1-19. Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/3600- Texto del artículo-5591-1-10-20121120.pdf>
36. Flórez - Lozano J. Claudicación ante el estrés: síndrome de «burn-out» o de «estar quemado». Edit. Edik [Internet]. 1994; 30-40 p. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2044458>
37. Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. 7ª Ed. España: Elsevier España S. L [Internet]. 2011. 225-235. Disponible en: [www.medilibros.com](http://www.medilibros.com).
38. Rivas R. Manual de Investigación Documental. España: Editorial Plaza y Valdes; 1995. 51, ISBN: 968-856-416-8.
39. Sampieri R. Metodología de la Investigación. México: Editorial Mexicana-6ta edición: 2014. 589, ISBN: 978-1-4562-2396-0.

40. Tamayo, M. El proceso de la investigación científica. México: Editores LIMUSA-4ta edición: 2007.80, ISBN: 968-18-5872-7.
41. Muntaé J. Introducción a la investigación básica. RAPD [Internet] 2010; Vol. 33.7. Disponible en: <file:///C:/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>
42. Cancela G., Cea M., Galindo L, Valilla G. Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto. Universidad Autónoma de Madrid [Internet] 2010; Vol. 1:8. Disponible en: [http://www.uam.es/personal\\_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso\\_1/EX-POST-FACTO\\_Trabajo.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_1/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf)
43. Arias F. El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica [Internet]. Caracas: Editorial Episteme; 2012 [consultado 2021 Agos 16]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION)
44. Palella S., Martins F. Metodología De La Investigación Cuantitativa [Internet]. Caracas: FEDUPEL; 2012 [consultado 2021 Agos 16]. Disponible en: <https://es.calameo.com/books/000628576f51732890350>.
45. Naresh K. Investigación de Mercados [Internet]. México: PEARSON EDUCACION; 2008 [consultado 2021 Set 11]. Disponible en: <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>

46. Kulakova O., et. Al. Universalidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto latinoamericano. ScienceDirect [Internet]. 2018; 7: 2679-2690. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v7n2/2007-4719-aip-7-02-2679.pdf>
47. Chavez V., et. Al. Factores psicosociales relacionado al estrés laboral de las licenciadas de enfermería en centro quirúrgico del hospital maria auxiliadora. An Fac Med [Internet]. 2017;77(4):365-71. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2591>
48. Arribas M. Diseño y validación de cuestionarios. Matronas Profesión [Internet] 2004; 5 (17), pp.23-29. Disponible en: [https://www.enferpro.com/documentos/validacion\\_cuestionarios.pdf](https://www.enferpro.com/documentos/validacion_cuestionarios.pdf)
49. Olivares V. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBIHSS) en profesionales chilenos. Redalyc [Internet] 2014; 13, pp 145-159. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730432013.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo N° 1: Matriz de consistencia

**Título de investigación:** Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 en los centros de salud de la DIRIS lima norte – 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre los factores psicosociales con el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Centros de Salud de la Diris Lima Norte – 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las características del puesto de trabajo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Centros de Salud</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout del personal de Enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Centros de Salud de la Diris Lima Norte.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre las características del puesto de trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Centros de Salud de la Diris Lima Norte.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b> HI: Existe relación estadísticamente significativa entre las características del puesto de trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los centros de salud de la Diris Lima Norte – 2022.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre las características del puesto de trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo</p>	<p><b>Variable 1</b> Factores Psicosociales</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Características del puesto de trabajo</p> <p>Organización del trabajo</p> <p>Características personales</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> La investigación es de tipo básica, llamada también como pura, teórica la cual se origina en un marco teórico y permanece en él. Su objetivo es aumentar y crear conocimiento científico, pero sin compararlo con algún aspecto básico. (41)</p> <p><b>Diseño de la investigación</b> Es observacional de corte transversal cuyo objetivo es la observación y el registro de los diferentes acontecimientos sin intervenir en el curso de los mismos, y es transversal ya que las mediciones se harán de forma única. (42)</p> <p><b>Población, muestra y muestreo</b> La población estará compuesta por 450 profesionales de Salud que laboran en</p>

<p>de la Diris Lima Norte – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización del trabajo y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Centros de Salud de la Diris Lima Norte – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las características personales y el síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Centros de Salud de la Diris Lima Norte – 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la organización del trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Centros de Salud de la Diris Lima Norte.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las características personales y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los Centros de Salud de la Diris Lima Norte.</p>	<p>durante la pandemia covid-19 de los centros de salud de la Diris Lima Norte – 2022.</p> <p>HI: Existe relación estadísticamente significativa entre la organización del trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los centros de salud de la Diris Lima Norte – 2022.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la organización del trabajo y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los centros de salud de la Diris Lima Norte – 2022.</p> <p>HI: Existe relación estadísticamente</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Agotamiento</p> <p>Despersonalización</p> <p>Baja realización personal</p>	<p>los diferentes Establecimientos de Salud de la DIRIS Lima Norte entre los meses de enero a diciembre del 2022 (Fuente: data de recursos humanos de la DIRIS Lima Norte).</p> <p>La muestra está constituida por 142 profesionales de Salud, gracias a la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$ <p>N = 225, Z<sup>2</sup> = 1.96, p = 0.5, q = 0.5, E<sup>2</sup> = 0.05</p> <p>Reemplazando</p> $n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (450 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$ <p>n= 207</p> <p>Aplicando la muestra ajustada:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>n</td> <td>222</td> </tr> </table>	n	222
n	222					



significativa entre las características personales y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los centros de salud de la Diris Lima Norte – 2022.

H0: No existe influencia estadísticamente significativa entre las características personales y el síndrome de burnout del personal de enfermería en el área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de los centros de salud de la Diris Lima Norte – 2022.

$$f = \frac{n}{N} = \frac{525}{525} > 10\%$$

$$f = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Reemplazando obtuvimos:

$$f = \frac{207}{1 + \frac{207}{450}}$$

f= 142 profesionales de la Salud

El muestreo a utilizarse será el no probabilístico por juicio y criterio del investigador. (44)

## **Anexo N° 2**

### **Consentimiento informado para participar en proyecto de investigación**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación que lleva por título: “FACTORES PSICOSOCIALES Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LOS CENTROS DE SALUD DE LA DIRIS LIMA NORTE – 2021”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

**Título del proyecto:** “Factores psicosociales y síndrome de burnout en el personal de enfermería del área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 en los centros de salud de la DIRIS Lima Norte – 2021”

**Nombre del investigador principal:** Lic. Enf. Maria Gracia de la Natividad Vásquez Quiñones.

**Propósito del estudio:** Determinar la influencia de los factores psicosociales en el síndrome de burnout en el personal de Enfermería del área de crecimiento y desarrollo durante la pandemia covid-19 de un Centro de Salud de la Diris Lima Norte.

**Participantes:** Usuaris del servicio de Enfermería

Participación: si

**Participación voluntaria:** si **Beneficios por participar:** Ninguna **Inconvenientes y riesgos:** Ninguna **Costo por participar:** Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

**Confidencialidad:** si **Renuncia:** No aplica **Consultas posteriores:** si

**Contacto con el investigador:** celular 944905361. Email: [mvasquezquinones@gmail.com](mailto:mvasquezquinones@gmail.com)

**Declaración de consentimiento**

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: .....

Correo electrónico personal o institucional: .....

### Anexo N° 3. Instrumentos

CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO aplicado mediante la Escala Likert, desde 1 (nunca) hasta 4 (muy frecuentemente).

ÍTEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE
	1	2	3	4
<b>CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO</b>				
1. El trabajo permite que tome iniciativas y retos profesionales				
2. Pueden tomar decisiones propias e iniciativas en el trabajo				
3. Considera que puede trabajar con estilo y ritmo relativamente diferente al de los compañeros				
4. Su centro laboral favorece oportunidades para el desarrollo profesional.				
5. Su trabajo es muy monótono y repetitivo.				
6. Considera que le falta apoyo o ayuda de los compañeros/As cuando lo necesitan.				
7. Encuentra compañeros/as dispuestos a atender sus dificultades.				
8. El trabajador dispone de la información y de los medios necesarios (equipos, herramientas, etc.) para realizar sus tareas.				
9. Hay mal clima laboral entre compañeros/as.				
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>				
10. Coordina con otros colegas a cerca del trabajo.				
11.. Permiten que los trabajadores aporten ideas a las decisiones o acciones que afecten su trabajo.				
12.. La comunicación con los jefes es deficiente.				
13. Los superiores inmediatos están dispuestos a escuchar y ayudar, seguido.				
14. Le hacen participe de las tomas de decisiones de las actividades laborales.				
15. Pueden tomar decisiones para disminuir las dificultades del trabajo.				
16. Puede realizar consultas para tomar decisiones en el trabajo.				
17. Tiene que realizar tareas que creen que deberían de hacerse de otra manera.				
18. Trabajar con posibilidad de interrupción y descanso.				
19. Están sometidos/as a hostigamiento o acoso laboral.				
20. Se reconoce el trabajo a quienes cumplen y se esfuerzan.				
21. El horario laboral les genera problemas de estrés o fatiga.				
22. Hay motivación e interés demostrado por los jefes del servicio e institucional.				
23. En el trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante.				
24. Realiza demasiadas tareas al mismo tiempo.				
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>				
25. Se integra fácilmente al grupo de trabajo.				
26. Ha sentido menosprecio por su edad.				
27. Se siente en la capacidad de superar las tenciones laborales.				
28. Cada mañana al despertar para ir a laborar se siente motivado.				

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender.	
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales.	
6	Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mí.	
7	Trato con mucha efectividad los problemas de las personas.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación.	
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento muy energético.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Siento que estoy trabajando demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	
17	Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo.	
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	
19	He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	
22	Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas.	