

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del centro de
salud CLAS Corrales, Tumbes 2023

TESIS

Para optar el título profesional de licenciado en obstetricia

Autor:

Br. Severino Canales, Jorge Darwin

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del centro de salud CLAS Corrales, Tumbes 2023

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Gladys Farfán García

(Presidente)

Dr. Jhon Edwin Ypanaque Ancajima

(Vocal)

Mg. Paul Vilchez Castro

(Accesitario)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA



Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del centro de salud CLAS Corrales, Tumbes 2023.

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

Br. Severino Canales Jorge Darwin (Autor)

Dr. Jhon Edwin Ypanaque Ancajima (Asesor)

Tumbes, Perú



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

Licenciada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

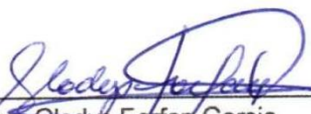
En Tumbes, a los 08 días del mes diciembre del dos mil veintitrés, siendo las 19:00 horas, en la modalidad virtual, a través de la plataforma: Virtual cuyo link es: <https://meet.google.com/jkh-fbbj-fyt>, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N° 0400- 2023/ UNTUMBES – FCS, Dra. Gladys Farfán García (presidenta), Mg. Paul Vilchez Castro (secretario), Dr. Yhon Edwin Ypanaque Ancajima (vocal-asesor), se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada. **“SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD CLAS CORRALES. TUMBES 2023”**. para optar el Título Profesional de Licenciado en Obstetricia, presentado por el Br: **SEVERINO CANALES, JORGE DARWIN**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Br: **SEVERINO CANALES, JORGE DARWIN**, APROBADO, con calificativo: BUENO

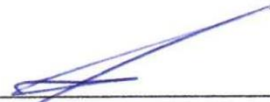
En consecuencia, queda **APTO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Obstetricia, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 20 horas 10 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 08 de diciembre del 2023.


Dra. Gladys Farfan Garcia.
DNI N°00250892
ORCID N°0000-0001-6368-1294
(Presidenta)


Mg. Paul Vilchez Castro.
DNI N°00252184
RCID N°0000-0002-1435-5836
(Secretario)


Dr. Yhon Edwin Ypanaque Ancajima.
DNI N°42124867
ORCID N° 0000-0002-6050-7423
(Vocal-Asesor)

cc.
Jurado (03)
Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)
MPMO/Decano

Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del centro de salud CLAS Corrales, Tumbes 2023

*por Jorge Darwin Severino
Canales*



Fecha de entrega: 12-dic-2023 08:00p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2237131830

Nombre del archivo: TESIS_FINAL_2023.docx (1.3M)

Total de palabras: 14145

Total de caracteres: 75620

Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del centro de salud CLAS Corrales, Tumbes 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	

		1%
10	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
11	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	1%
12	ciencialatina.org Fuente de Internet	1%
13	revistas.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	Enrique Castañeda Aguilera, Javier Eduardo García de Alba García. "Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) y variables asociadas en médicos especialistas", Revista Colombiana de Psiquiatría, 2022 Publicación	<1%
16	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1%
17	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

18	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
19	Adriana María Aguirre Roldán, Ana María Quijano Barriga. "Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral", Revista Colombiana de Psiquiatría, 2015 Publicación	<1%
20	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
21	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
22	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
23	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1%
24	digitk.areandina.edu.co Fuente de Internet	<1%
25	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1%
26	Silvio Stalin Tacle Humanante, Juan Carlos Gárate Aguirre. "Prevalencia del Síndrome de Burnout en Internos Rotativos de Medicina de	<1%

un Hospital de Latacunga", Revista Religación, 2023

Publicación

27	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
28	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
29	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
30	1library.co Fuente de Internet	<1%
31	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1%
32	repositorio.ecci.edu.co Fuente de Internet	<1%
33	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1%
34	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
35	repositorio.uoosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
36	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%

repositorio.unheval.edu.pe

37

Fuente de Internet

<1%

38

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



CERTIFICACIÓN DE ASESORÍA

Yo, Dr. Jhon Edwin Ypanaque Ancajima, docente de la Universidad Nacional de Tumbes adscrito a la Facultad de Ciencias de la Salud y al Departamento Académico de Obstetricia.

CERTIFICO:

Que el proyecto de tesis de investigación realizada por Severino Canales Jorge Darwin, estudiante de la escuela de Obstetricia, titulado “Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del centro de salud CLAS Corrales, Tumbes 2023”, se haya debidamente guiada y en constante asesoría por parte mía. Por consiguiente, el presente trabajo de investigación cuenta con todo mi respaldo ya para conformidad de ello firmo la presente para su respectiva presentación y sustentación al jurado calificador, dándoles a ellos la facultad de revisar evaluar y por supuesto aprobación como correspondería de ser el caso.

Tumbes, enero del 2023.

Dr. Jhon Edwin Ipanaqué Ancajima
Asesor

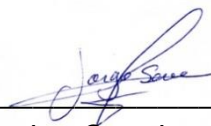
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Severino Canales Jorge Darwin, identificado con DNI N° 75791396, estudiante de la escuela de Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, al amparo de la ley N° 27444, Ley de Procedimientos Administrativos Generales, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El proyecto de investigación titulado “Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del centro de salud CLAS Corrales, Tumbes 2023, es de mi autoría, reconociendo que si algún párrafo no está citado, es porque ha sido creación propia.
2. Se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de investigación no ha sido plagiado.
3. El proyecto de investigación no ha sido plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos y contenidos a presentarse en los resultados de tesis, no serán falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falla de fraude, plagio, autoplagio o piratería; asumo las consecuencias y sanciones de mis acciones, para que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, octubre del 2023.



Br. Severino Canales Jorge Darwin

Autor

DEDICATORIA

Principalmente a mi madre por darme la vida, por ser el principal motivo para seguir adelante, por apoyarme en los momentos más difíciles. A ella por enseñarme a no rendirme a pesar de las adversidades.

A mi padre por la formación que he recibido por sus consejos y por el gran hombre en el cual me he regocijado

A mi hermana por el amor y apoyo incondicional que me ha brindado durante toda mi carrera universitaria.

Dedicado a un ser que no, nos acompaña físicamente y que partió de este mundo pero que nunca, dejo de creer en mí, sé que se sentirá orgulloso.

Por cada uno de sus esfuerzos que se ven reflejados hoy.

Jorge Darwin

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a DIOS por darme la existencia, es quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida para seguir adelante.

Al mismo tiempo quiero agradecer sinceramente a mi asesor Jhon Edwin Ypanaque Ancajima por su esfuerzo y dedicación.

A cada uno de mi jurado por su dedicación y tiempo, no ha sido sencillo el camino, pero gracias a sus aportes y a su bondad, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos.

A los profesionales de la salud del clas de corrales que fueron parte de este proyecto por sus aportes y su sinceridad.

Mi completa admiración ante todos ustedes, mi cariño, agradecimiento y mi consideración en su totalidad.

Autor

INDICE

RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
I. INTRODUCCIÓN	20
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	26
2.1. Antecedentes.....	26
2.2. Bases teóricas científicas	31
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	45
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	45
3.2. Población, muestra y muestreo.	45
3.4. Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.5. Procesamiento y análisis de datos.	48
3.6. Consideraciones Éticas	48
IV. RESULTADOS	50
V. DISCUSIÓN	54
VI. CONCLUSIONES	56
VII. RECOMENDACIÓN	57
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
X. ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Nivel del síndrome de Burnout en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023.	50
Tabla 2. Nivel del síndrome de Burnout según dimensión agotamiento emocional del personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023	51
Tabla 3. Nivel del síndrome de Burnout según dimensión despersonalización en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023	52
Tabla 4. Nivel del síndrome de Burnout según dimensión realización personal en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023.	53

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1: Cuestionario	67
ANEXO 2: Consentimiento Informado	70
ANEXO 3: Recomendaciones	71
ANEXO 4. Figuras complementarias	72

RESUMEN

La presente investigación cuyo objetivo fue; Determinar el nivel del síndrome de Burnout en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023. Estudio cuantitativo no experimental, diseño descriptivo simple, prospectivo de corte transversal. La población estuvo constituida por 70 trabajadores de salud. Se aplicó como instrumento el Maslach Burnout Inventory en su versión Human Services Survey – (HSS). Los resultados muestran que el 62.9% del personal de salud del CLAS de Corrales presenta un nivel de síndrome de Burnout medio, solo 37.1% es alto; además el 54.3% presenta agotamiento emocional medio, el 32.9% alto y solo el 12.9% un bajo nivel de agotamiento. De otro lado; el 60.0% presenta un nivel alto de despersonalización el 32.9% medio y solo el 7.1 % un bajo nivel. Finalmente; el 94.3% tiene una baja realización personal, el 4.3% media y solo el 1.4% un nivel alto.

Palabras claves: síndrome de burnout, personal de salud, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

The present investigation whose objective was; Determine the level of Burnout syndrome in the health personnel of the CLAS of Corrales - Tumbes, 2023. Non-experimental quantitative study, simple descriptive design, prospective cross-sectional. The population was made up of 70 health workers. The Maslach Burnout Inventory in its Human Services Survey – (HSS) version was applied as an instrument. The results show that 62.9% of the health personnel at the CLAS of Corrales have a medium level of Burnout syndrome, only 37.1% have a high level; Furthermore, 54.3% have medium emotional exhaustion, 32.9% have high emotional exhaustion, and only 12.9% have a low level of exhaustion. On the other hand; 60.0% have a high level of depersonalization, 32.9% have a medium level and only 7.1% have a low level. Finally; 94.3% have a low personal achievement, 4.3% have a medium level and only 1.4% have a high level.

Keywords: burnout syndrome, health personnel, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional o síndrome del trabajador quemado, es un fenómeno psicológico que afecta a individuos que experimentan un agotamiento emocional y mental extremo debido a la exposición crónica a situaciones estresantes en su entorno laboral (1). Este síndrome es especialmente relevante en el contexto de los profesionales de la salud, quienes enfrentan demandas físicas y emocionales significativas en su trabajo diario (2).

Los profesionales de la salud, como médicos, enfermeras, psicólogos y otros proveedores de atención médica, se encuentran expuestos a una serie de factores que aumentan su susceptibilidad al síndrome de burnout, los cuales pueden incluir una carga de trabajo abrumadora, largas jornadas laborales, escasez de recursos, responsabilidades clínicas y emocionales intensas, toma de decisiones difíciles, situaciones de emergencia y el trato con pacientes en condiciones críticas o terminales (3).

El síndrome de burnout se manifiesta a través de tres dimensiones principales: a) agotamiento emocional, que se refiere a la sensación abrumadora de cansancio, agotamiento y falta de energía emocional. b) despersonalización, que tiene que ver con la actitud cínica y distante hacia los pacientes o colegas y c) baja realización personal, donde los profesionales de la salud experimentan una disminución en su sentido de logro o satisfacción laboral, sintiendo que sus esfuerzos no tienen un impacto significativo y que sus contribuciones no son valoradas (4).

El síndrome de burnout no solo afecta el bienestar emocional y mental de los profesionales de la salud, sino que también puede tener consecuencias negativas en la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Es importante abordar el síndrome de burnout mediante estrategias de prevención y apoyo adecuadas, como la implementación de políticas de gestión del estrés, la promoción del autocuidado, la formación en habilidades

de afrontamiento y la creación de entornos de trabajo que fomenten un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

En 1974, el psiquiatra Herbert Freudenberg, fue el primero en documentar en la literatura científica la palabra: burnout (estar quemado), con un significado similar al que le aplicamos en el contexto actual (5). El ámbito laboral, en cualquiera de sus presentaciones, generan nivel de estrés creado por las múltiples actividades y exigencias de cada uno de los puestos de trabajo. Se ha demostrado que en el campo de la salud este estrés es mucho mayor, ya que el trabajar con personas de forma directa resulta más demandante, debido a la interacción constante durante largas horas de trabajo. Los profesionales sanitarios, constituyen una población con altas probabilidades de padecer este síndrome, pues se haya en continuo contacto con personas que tienen diferentes patologías y motivos de sufrimiento (6).

El síndrome de burnout, conocido también como síndrome de desgaste ocupacional o del trabajador quemado, es considerado según la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde el año 2000 como una enfermedad de riesgo laboral que causa detrimento del bienestar mental del trabajador de la salud que lo presenta, así como síntomas físicos; la forma de actuar y afrontar estas situaciones afecta directamente el estado físico y mental de los trabajadores de la salud; el agotamiento, así como la sensación de ineficacia en el trabajo y despersonalización, puede afectar el desempeño de sus actividades laborales (7).

A nivel mundial, la prevalencia reportada varía del 3 al 60%, con un incremento alarmante en los últimos años, lo que demuestra la creciente insatisfacción, despersonalización y agotamiento emocional de los médicos (8). En países europeos, americanos y asiáticos se evidencia una prevalencia variable del síndrome, pues las cifras reportadas oscilan desde el 3 hasta el 87%. Por ejemplo: en Hispanoamérica el síndrome se detecta con una frecuencia del 12%; en América del Sur del 87%; en Norteamérica del 45%; en Europa, del 55%; en Asia el 48%; en Centroamérica y El Caribe del 25% y en México del 22 al 51% (9).

A nivel de América, Hernández en México, llevó a cabo un estudio sobre Síndrome de Burnout, identificando un total de 64 investigaciones en un total de 1380 empleados, los que arrojaron que en promedio los trabajadores de salud presentaban síntomas de burnout una vez o menos al mes. Otro estudio en un hospital de especialidades del estado de Guanajuato con 236 enfermeras para la detección del síndrome de Burnout, se encontró que agotamiento Emocional en 32% de los participantes, deshumanización en 62%, pérdida de interés en el trabajo en 50%, y agotamiento general en 50%; todas estas variables estuvieron asociadas con el ambiente laboral (10).

En Sudamerica, un estudio realizado por Vinueza en Ecuador durante la pandemia encontró que más del 90% del personal médico y de enfermería presentó síndrome de Burnout moderado a severo, siendo el personal médico el afectado con mayor frecuencia (11). En la ciudad de Guayaquil, otro estudio de Aponte et al, presentó que el Síndrome de Burnout se evidenció en el 15,7% del personal de salud femenino (12); de igual modo, un estudio en Colombia hecho por Castillo et al, identificó que, la prevalencia Burnout es del 54%; dentro del cual al agotamiento emocional mostró valores altos con un 12%; la despersonalización obtuvo un nivel alto del 9% y el 17% nivel medio; en la dimensión de realización personal el 22% obtuvo un nivel medio (13).

En el Perú, se ha identificado que el Síndrome de Burnout es frecuente en instituciones del sector salud, como lo evidencia una investigación realizada por Carlos donde se indica que el 68% del personal de enfermería presenta Burnout (14). También, otro estudio de Collan, Romero y Chávez, que tuvo como objetivo determinar la presencia del síndrome de burnout en los profesionales de la salud, donde se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), se evidenció un alto agotamiento emocional 41.3%, un 23.8% despersonalización alta y el 36.2% una baja realización personal (15).

Otro estudio realizado por Pelaez en Trujillo, evidenció que 61.9% del personal de salud evaluado tenían niveles altos en la dimensión de cansancio emocional, 82.9% niveles altos en la dimensión de Despersonalización y 82.9% niveles bajos en la dimensión de Realización Personal, además

demuestra una relación entre el Síndrome de Burnout y los niveles de ansiedad en trabajadores sanitarios de un establecimiento de salud en Perú (16).

En la Región Tumbes; el CLAS de Corrales - Tumbes, cuenta con gran flujo de atención debido a su categoría I4, centro de salud de referencia; por ello el personal continuamente se encuentra expuesto a condiciones de estrés laboral, lo cual implica diferentes exigencias dentro de su labor ya sean de nivel psicológico o físico durante todo su turno; además realizan turnos de trabajo en fechas de celebración, tienen que afrontar el ambiente laboral y sumado a ello, la labor de relacionarse con personas que experimentan diversos problemas, familiares inestables emocionalmente por el diagnóstico de la enfermedad de su paciente; a consecuencia, todos estos factores están relacionados al síndrome de burnout, afectando sus emociones y su salud física.

Existen diversos estudios de investigación que se han desarrollado actualmente sobre temas de estrés en el trabajo o Síndrome de Burnout, aplicados a las personas que laboran dentro de un centro de salud o atención médica, Morán encontró que el 60% y 47% de sus evaluados presentan nivel medio de Síndrome Burnout en las dimensiones agotamiento emocional y eficacia académica (26); asimismo otro estudio encontró que el 75% del personal sanitario tienen grado de burnout en un nivel medio, con el nivel alto 20% y 5% con el nivel bajo (27). También en Tumbes 2023, se evidenció que el 12.8% de los evaluados obtuvo un nivel alto de agotamiento emocional y despersonalización del 15.5% y 15.8%, respectivamente, y un 40.1% de bajo nivel de realización personal en el personal sanitario de Tumbes (28).

A pesar de ello, existe limitada producción científica relacionada al síndrome de burnout a nivel local; mas aun en grupo profesionales como médicos, enfermeras(os), técnicas(os), obstetras, odontólogos, psicólogos, nutricionistas y todas las demás profesiones que pertenecen al equipo de trabajo del área de salud, los mismo que trabajan directamente con pacientes y familiares en un mismo ambiente laboral, todos ellos forman la población de estudio.

Ante la situación antes descrita, en la investigación se plantea la siguiente pregunta que resume el problema central:

¿Existe el Síndrome de Burnout en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se establecieron como objetivo principal Determinar el nivel del síndrome de Burnout en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023 y dentro de los objetivos específicos: Distinguir el nivel del síndrome de Burnout según dimensión agotamiento emocional del personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023. Especificar el nivel del síndrome de Burnout según dimensión despersonalización en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023. Detallar el nivel del síndrome de Burnout según dimensión realización personal en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023. El presente estudio tiene como implicancia práctica, determinar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023, cuyos resultados de esta investigación proporcionarían datos valiosos del personal, al director de la institución y así pueda instaurar algunas políticas que apoyen y mejoren dicha situación y con ello darle solución y prever las acciones futuras.

Tomándolo desde la perspectiva de la vista metodológico, aportará a la población un instrumento base de evaluación cuantitativa para los casos de Síndrome de Burnout en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes; el cual podrá ser utilizado posteriormente para investigaciones de intereses similares. Se justifica el desarrollo de la investigación, dándole el valor teórico, porque brindará información relévente frente al conocimiento del nivel del Síndrome de Burnout que padecen los colaboradores de salud del CLAS de Corrales – Tumbes, siendo guía para investigaciones futuras, permitiendo explorar los diversos factores que influyen para la presencia del síndrome de Burnout en el personal de salud de los CLAS.

Por otro lado, es relevante de carácter práctico porque al conocer los factores que influyen en el síndrome de Burnout se puede poner en marcha estrategias de solución y/o prevención del síndrome, lo cual evitara que la calidad de

atención en los centros de salud CLAS disminuya por estrés laboral. Finalmente, el síndrome de Burnout en el personal de salud es socialmente relevante debido a su impacto en la calidad de la atención médica de la región Tumbes, los costos económicos asociados, el bienestar de los trabajadores y la moral en el sistema de atención médica. Abordar el Burnout en el personal de salud en los diferentes CLAS, es esencial para garantizar la salud de los trabajadores y la calidad de la atención médica que reciben y brindan a la sociedad tumbesina.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Diferentes investigaciones a nivel mundial, nacional y regional se establecen en referentes importantes en el contexto de la presente investigación científica, encontrando en el contexto internacional a:

Cerezo en Ecuador en el 2023, quien evaluó el síndrome de burnout en personal de enfermería de la unidad de salud; utilizó un diseño no experimental, correlacional con enfoque cuantitativo, de corte transversal; trabajó con una muestra censal de 85 participantes, a los que les aplicó el cuestionario de agotamiento de Maslach, los resultados obtenidos constatan que los niveles de burnout en el personal de enfermería de una unidad de salud, en las dimensiones de agotamiento emocional 79.41% en nivel bajo, despersonalización 69.41% nivel bajo y relación personal 43.35% nivel bajo de burnout, y un nivel alto en la dimensión relación personal con el 31.76% del total de los encuestados. Llegando a concluir que el nivel de estrés al que se encuentra sometido el profesional de enfermería se encuentra en un nivel bajo (17).

De la Torre en el 2021 en México, realizó un trabajo cuyo fin fue determinar la predominancia del síndrome de Burnout de los colaboradores del área médica y enfermeros que trabajan dentro de la zona COVID de medicina interna durante la pandemia de COVID-19, con una muestra de 100 personas, el tipo de estudio fue observacional descriptivo de tipo transversal, evaluó su muestra con el Maslach Burnout inventory, cuyos resultados evidenciaron que la prevalencia global de Síndrome de Burnout es del 69%, además la prevalencia de baja realización personal fue del 47%, la prevalencia de agotamiento emocional fue de 40% y la prevalencia de despersonalización se reportó en 35%; además este personal que trabaja afirmó que se contagiaron de Covid_19 y el 41% de ellos fueron los que padecieron el síndrome de Burnout. Concluyó que existe un incremento importante en la prevalencia de Burnout durante la pandemia por COVID-19 (18). Pedraza y Valbuena en Bogotá en 2021; propusieron un estudio para determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en personal del área de la salud en

institución de sanidad militar de Yopal en periodo de pandemia por COVID 19, el tipo fue explicativo, contando con una muestra de 30 personas que laboran en la salud; los resultados evidenciaron que solo un 13,3% del total de personas que participaron de la investigación demostraron padecer el síndrome de burnout; por lo que el estudio concluyó que las causantes que se mostraron como efecto de las resultantes para el centro de salud fue que no se deben a que en el lugar se tenga una alta demanda de pacientes o esté en estado crítico sobre las atenciones de hospitalizaciones lo que deja ver que en el lugar no hay una alta carga laboral para los profesionales que realizan su trabajo dentro de aquel lugar (19).

Zula Riofrío, en Ecuador en el 2022, tuvo como objetivo identificar la presencia del síndrome de Burnout en sus 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal. La muestra estuvo constituida por el total del personal de salud de la UCI de hospital Isidro Ayora en la ciudad de Loja. Por medio del uso de método descriptivo-prospectivo, se determinó los porcentajes de las dimensiones del síndrome de Burnout. Los resultados muestran que la dimensión con mayor incidencia dentro del personal de salud analizado es la baja realización personal, mientras que el resto de dimensiones no están tan presentes dentro de los trabajadores de la salud. Por tanto, se concluye que el síndrome de Burnout es de nivel bajo, dentro de las dimensiones la realización personal es baja, la despersonalización es baja y el cansancio emocional es bajo (20).

Figuerola Morán et. al, exploró los factores relacionados al progreso del burnout en el personal de enfermería de Pascuales (Guayaquil), estudio descriptivo, correlacional, con una muestra de 35 profesionales, a través del cuestionario de Maslach, los resultados evidenciaron la presencia del síndrome de burnout en 40% del total de encuestados, la dimensión cansancio emocional del burnout y las largas jornadas de trabajo 33%. Las conclusiones señalan que, el personal de enfermería presenta factores de riesgo dentro de su profesión, los cuales pueden desencadenar en un síndrome de burnout alterando su estado físico y emocional (21).

A nivel nacional, Culquicondor, en 2020, Lima; tuvo como objetivo determinar el nivel de síndrome burnout en el personal de enfermería del área de

hospitalización COVID 19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, el tipo de investigación es descriptivo, de corte transversal, con un enfoque cuantitativo; en el que se incluyó una muestra total de 63 participantes; empleándose el Inventario de Burnout de Maslach; sus resultados refieren que el nivel de la dimensión de cansancio emocional fue bajo en el 68.3%, seguido por un 17.5% con nivel medio; en cuanto a la dimensión despersonalización se obtuvo un nivel bajo en el 60.3%, el 33.3% tuvo un nivel medio; y en la dimensión de realización personal obtuvieron un nivel alto en el 41.3%, y el 33.3% tuvieron un nivel bajo. En cuanto al síndrome Burnout, el 44.4% tuvo un nivel medio, 39.7% tuvo un nivel bajo y un 15.9% obtuvo un alto grado de este síndrome; concluyendo que el nivel de síndrome Burnout entre el personal de enfermería es de nivel medio (22).

Huaman, en Cajamarca, tuvo como objetivo determinar el nivel de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital II-E Simón Bolívar, su muestra estuvo constituida por 38 profesionales; utilizó el instrumento de Maslach Burnut Inventory (1MB), los resultados refieren que en la dimensión de agotamiento emocional, predomina el nivel medio con un 55.3%, en la dimensión despersonalización el 60.5 % presentan un nivel medio y en la dimensión falta de realización personal el 65.8% presentan un nivel alto; concluyendo que hay presencia de síndrome de burnout en un nivel medio, en las dos primeras dimensiones y en la dimensión falta de realización personal en un nivel bajo (23).

Castro el 2020, Lima; cuyo objetivo fue identificar el nivel de Síndrome de Burnout en el personal de salud de INPPARES, en el contexto de COVID 19. El enfoque del estudio fue cualitativo y el tipo de investigación es no experimental, observacional y de corte transversal, tuvo una muestra de 25 personas, sus resultados fueron que un 84% el personal de salud presentó un bajo nivel de Agotamiento Emocional. La dimensión despersonalización presento un nivel bajo con 84% y la dimensión realización personal tuvo un alto nivel de 56% en el personal de INPPARES, por lo que se concluyó que solo el 4% tenía Síndrome de Burnout (24).

García en Lima en el 2020, tuvo como objetivo determinar el Síndrome de Burnout que presenta el personal de Salud que labora en el servicio de Neonatología de

una clínica privada; su metodología fue cuantitativa, de diseño descriptivo de corte transversal, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), su muestra estuvo conformada por 40 profesionales de salud; sus resultados refieren que el 50% del de los evaluados presento tendencia a padecer del síndrome de burnout, el 25% tuvo presencia, según dimensiones se encontró que en el 20% existe agotamiento emocional, el 50% evidencia tendencia, mientras que un 30% presentó ausencia; despersonalización el 22 % tuvo presencia, el 48% presento tendencia y el 30% ausencia. Realización personal el 35% tuvo presencia, el 45% presento tendencia y un 20% no se evidencio presencia de realización personal. Se concluyó que existe relación del Síndrome de Burnout entre sus dimensiones que presenta el personal de salud del Servicio de Neonatología de una Clínica Privada (25).

Chávez y Saldaña analizaron los aspectos vinculados al burnout en personal sanitario inmerso en la emergencia sanitaria de dos instituciones de salud de Lambayeque, implementando investigación analítica transversal, mediante la escala NASA TLX y el cuestionario de Maslach a 144 participantes, en el cual se determinó que el 19% del personal sanitario presenta el síndrome y el 89% tiene predisposición a padecer, en relación a las dimensiones del burnout se evidenció en el cansancio emocional un nivel alto en 48.61%, en asociación con los factores organizacional, en los indicadores lugares de trabajo mantienen 29.41% niveles altos de burnout, concluyó que existe relación entre los diversos factores que intervienen en el síndrome de burnout (26).

A nivel local, Morán, en Pampa Grande 2023, tuvo como objetivo determinar el nivel de síndrome de Burnout de los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes durante las clases virtuales, se utilizó la investigación de tipo básica con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 86 participantes; se utilizó como instrumento el cuestionario formulario Google; los resultados obtenidos fueron que el 60% y 47% presentan nivel medio de Síndrome Burnout en las dimensiones agotamiento emocional y eficacia académica, según dimensiones agotamiento emocional presenta nivel medio, cinismo presenta niveles bajos y eficacia académica nivel medio, por lo que se concluye que en los estudiantes de enfermería está presente el Síndrome de burnout (27).

Risco, en Tumbes 2023, tuvo como objetivo determinar el grado del síndrome de burnout en el profesional de enfermería de la unidad COVID y emergencia de la Micro Red Pampa Grande, investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, de diseño no experimental, contó con una población muestral conformada por 20 participantes; para la evaluación se usó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados muestran que el 75% tienen grado de burnout en un nivel medio, con el nivel alto 20% y 5% con el nivel bajo. Con respecto a las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización obtuvieron el nivel medio con el 60%, la dimensión realización personal obtuvo un nivel alto con el 50%. En conclusión, el profesional de enfermería de la unidad COVID y emergencia de la Micro Red Pampa Grande presentan el síndrome de burnout en un nivel medio, cuya capacidad de respuesta se manifiesta en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal para las exigencias del entorno durante la pandemia (28).

Aguirre, en Tumbes 2023, tuvo como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes durante la pandemia COVID-19, desarrolló un estudio de tipo cuantitativo, observacional y analítico, no experimental y de corte transversal. La población muestral fue de 297 participantes. Se evaluó mediante la ficha sociodemográfica y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Como resultados se obtuvo que la prevalencia del SBO en el Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes fue del 12.8%, se obtuvo un nivel alto de agotamiento emocional y despersonalización del 15.5% y 15.8%, respectivamente, y un 40.1% de bajo nivel de realización personal. El SBO estuvo estadísticamente asociado a sexo ($P=0.030$, IC=95%, OR=2.84), grupo ocupacional ($P<0.001$), condición laboral ($P=0.002$) y remuneración ($P=0.024$). se concluye que la prevalencia del SBO es baja y se asocia a sexo, grupo ocupacional, condición laboral y remuneración (29).

Lindao, tuvo como objetivo determinar el síndrome de burnout en los profesionales de enfermería, utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico, la muestra estuvo constituida por 14 profesionales, los que evaluó con el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados obtenidos muestran

que los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Corrales presentan niveles bajos de síndrome de burnout en general con el 62%, seguido de un nivel medio con el 21.3% y el 16.67% representa un nivel alto, en cuanto a los resultados según sus dimensiones realización personal destaca el 50% de los participantes con un nivel alto y cansancio emocional y despersonalización tienen un nivel bajo con el 93% y 79% respectivamente; por lo que se concluye que el nivel alto para burnout está presente en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia (30).

2.2. Bases teóricas científicas

La Teoría del Síndrome General de Adaptación de Selye propone que los organismos, incluidos los seres humanos, responden de manera similar a diversos tipos de estrés. Hans Selye fue un médico y científico canadiense conocido por su trabajo pionero en el campo del estrés y su influencia en el desarrollo de la teoría del síndrome general de adaptación. Aunque su trabajo no está específicamente enfocado en el síndrome de burnout, sus ideas sobre el estrés y la respuesta del cuerpo a situaciones estresantes han influido en la comprensión general del agotamiento y el desgaste en contextos laborales y de salud (31).

Selye identificó tres fases en la respuesta del cuerpo a situaciones estresantes (32):

Fase de Alarma: En esta etapa, el organismo se enfrenta a una situación estresante y responde con una activación rápida de los sistemas de respuesta al estrés. Esto puede incluir la liberación de hormonas como el cortisol y la adrenalina, que preparan el cuerpo para enfrentar la amenaza.

Fase de Resistencia: Si el estrés persiste, el organismo entra en una fase de resistencia en la que trata de adaptarse y mantener la respuesta al estrés. En esta etapa, el cuerpo busca recuperarse y compensar las demandas del estrés continuo.

Fase de Agotamiento: Si la exposición al estrés es prolongada y los recursos de adaptación se agotan, el organismo entra en la fase de agotamiento. En esta etapa, el cuerpo ya no puede mantener la respuesta de adaptación y puede experimentar efectos negativos en la salud, incluido un mayor riesgo de enfermedades.

Aunque la teoría de Selye no se centra específicamente en el síndrome de burnout, sus conceptos de respuesta al estrés y agotamiento han sido relacionados con el agotamiento emocional y físico que caracteriza al burnout en el entorno laboral (33).

El modelo de Selye ayuda a comprender cómo la exposición prolongada al estrés puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar, lo que puede ser relevante para la comprensión de los factores que contribuyen al desarrollo del burnout, aunque la teoría de Hans Selye no aborda directamente el síndrome de burnout, sus ideas sobre el estrés y la respuesta del cuerpo a situaciones estresantes han influido en la comprensión general de cómo el estrés crónico puede afectar a los individuos en diversos contextos, incluyendo el laboral y de la salud (34).

Asimismo, **la teoría de Maslach y Jackson, en la que se fundamenta esta investigación**, es una de las teorías más influyentes en el estudio del síndrome de burnout; fue propuesta por Christina Maslach y Susan E. Jackson en la década de 1980 y se basa en sus investigaciones sobre el agotamiento emocional y la despersonalización en el entorno laboral. Su modelo ha sido ampliamente aceptado y utilizado para comprender y medir el síndrome de burnout (35).

Esta teoría se centra en tres dimensiones clave del burnout, agotamiento emocional que se refiere al agotamiento que experimentan los individuos debido a la inversión constante de energía emocional en su trabajo; la despersonalización que se refiere a la adopción de una actitud distante, indiferente o cínica hacia los destinatarios del servicio, como los clientes, pacientes o colegas y la baja realización personal que se refiere a la percepción de que uno no está realizando su trabajo de manera efectiva o que no está alcanzando sus metas profesionales (36).

La teoría de Maslach y Jackson sugiere que el burnout se desarrolla cuando hay un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales para enfrentar esas demandas. Los factores organizacionales, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control y el apoyo inadecuado, pueden contribuir al agotamiento emocional y al desarrollo del síndrome de burnout. Además, esta teoría destaca que el proceso de burnout puede ser influenciado por factores individuales, organizacionales y contextuales; creando también la Escala de Burnout de Maslach, la cual es una herramienta ampliamente utilizada para medir y evaluar los niveles de burnout basados en las tres dimensiones descritas en esta teoría (37).

El burnout nace en EE.UU. aproximadamente en los años 60s, con la necesidad de poder indicar ciertos síntomas que se provocan en un ambiente laboral lleno de problemas e inseguridades dentro de los centros de salud, es así que la profesional en psicología social Maslach, dentro del año 1976, comienza a realizar sus primeros análisis sobre el tema, llegando a utilizar dicho término burnout cuando quiere referirse a un síndrome clínico que tenga las mismas características, en el personal que está laborando, los mismo que se caracterizan por tener mucha fatiga en el desarrollo de sus labores. Como es el caso de la tensión laboral indicando que esta es una variable de gran significancia en el desarrollo de del proceso de estrés y cansancio psicológico, en los cuales al aplicar algunas estrategias para ayudar a afrontar dichas situaciones se benefician los profesionales del sector salud, logrando cambiar su conducta laboral (26)

El síndrome de Burnout tuvo su definición original con el psicoanalista Herbert J. Freudenberger en 1974, quien dijo que se le llama síndrome de Burnout al grupo de síntomas médico-biológicos y psicosociales que no tienen especificación, generados en un ambiente laboral, debido a un sobre esfuerzo en su desempeño en el trabajo, las personas se auto exigen al realizar su labor por ello se cansan. Es así que sale el concepto de, situación en la que una persona está cansada y frustrada, producto de la sobre dedicación que se le da a una causa, ya sea en su vida personal, amical o laboral, la misma que demanda mayor esfuerzo a lo esperado (16).

Más adelante los estudiosos de la psicología social como Christina Maslach y sus colegas en 1976, realizaron un estudio de investigación dentro de la ciudad de California, dicho estudio tuvo como finalidad evaluar cómo era el comportamiento de las personas cuando se las ponía en situaciones de mucha efervescencia emocional dentro de su área laboral, este estudio tuvo resultados muy parecidos a los que encontró Freudenberg (10).

El Síndrome de Burnout que muchas personas lo conocen como Síndrome del quemado o fatiga laboral que experimentan los colaboradores de una organización, debido a una sobrecarga de trabajo en su área laboral, es la suma de diferentes señales y síntomas que van exteriorizando las personas que la padecen, lo que los lleva a pasar por cuadros de estrés en el trabajo, ello mismo les va causar fatiga emocional y física, marcando un desapego hacia su vocación por el servicio no solo para su entorno laboral si no también hacia las personas (37)

Así también es conocida por otros como el síndrome de desgaste en el trabajo o síndrome de quemarse laboralmente; ello debido a que las personas están sometidas a largas jornadas laborales que crean cuadros de estrés, que en el futuro traerán como respuestas que las personas manifiesten su estrés en sus emociones y su trato interpersonal con su entorno de trabajo, además que traes consigo la fatiga crónica, que no se desenvuelvan bien en el trabajo hasta llegar a una etapa de negación de la situación. Ello generalmente se da en personas que tienen la postura de querer darle solución a todos los inconvenientes que se presenten en el área laboral tan solo por la necesidad de adaptación y aceptación por su entorno laboral, desgastando así innecesariamente su esfuerzo y tiempo, además de sobre exigirse en el trabajo lo que en consecuencia originan enfermedades que afectaran su desarrollo laboral.

El síndrome de Burnout por lo general se presentan en personas que han elegido una carrera relacionada al sector salud o personal en el que su labor está integrado con el apoyo social o vocación al servicio al prójimo, como son el los casos de personas que ejercen profesiones relacionados a la salud como el caso de enfermería, medicina, asistencia social, docentes, policía entre otros, todos

ellos mezclan la vida laboral con el trabajo por lo demandante que es el horario laboral, por ello que generalmente son personas que tienen el don de servicio al prójimo. Al inicio de la investigación se toma en cuenta a los médicos y enfermeras más adelante se toma en cuenta a las demás profesiones como a los que se encuentran en el ámbito de salud mental.

El no tener éxito en el trabajo, traen consigo sentimientos de desilusión y frustraciones para una persona dentro de su trabajo. En esta etapa se perciben emociones y sensaciones de falta de competencias, dificultad para cumplir con lo encomendado, falta de expectativas dentro del ambiente laboral y descontento por todo lo que realiza en el trabajo. Dicho en otras palabras, no le gusta nada de lo que hace ni mucho menos los resultados obtenidos, logrando una insatisfacción constante. En consecuencia, trae consigo que muchas veces las personas se sientan abatidos y dejen de ir a trabajar por periodos de tiempos largos y en algunos casos llegan a abandonar su centro laboral.

Maslach indica que un síntoma básico para detectar el síndrome de Burnout; es que las personas se sientan agotadas emocionalmente, mostrando su total despersonalización hacia su entorno, en el cual no puede relacionarse con su entorno laboral, trayendo así un déficit sobre sus logros dentro del trabajo, todo ello es una representación de cómo es evaluado cada trabajador en el desarrollo de sus labores y como personas (15).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud, indica que este tipo de síndrome ya se considera como una enfermedad ocupacional que causa daño a las personas no solo en la parte psicológica sino también en la parte física, ello es gracias que no encuentran un equilibrio entre las expectativas creadas para el desarrollo de su trabajo y lo que realmente hacen como tareas diarias dentro de su centro laboral, viéndose afectada de manera directa en el desarrollo de las labores. Haciendo una verificación más profunda se ha observado que dicho síndrome no solo afecta a las personas que trabajan dentro del área de salud u atención sanitaria, sino que también se han visto afectados los ámbitos de cuidadores, familiares y docentes (19).

Antes de la llegada de la pandemia denominada COVID 19, muchos estudios de investigación mostraban que las personas que trabajaban dentro del área de salud, siempre están expuestos a diferentes ambientes psicosociales, ello debido al desarrollo de su trabajo normal. Ello es debido a que en el trabajo tienen mucha carga laboral y pocos recursos para un desempeño del mismo, en otras palabras, indican que no hay un equilibrio entre lo que brindan y lo que reciben del lugar de trabajo para ayudar a su labor diaria.

Ya después de la llegada de la pandemia denominada Covid-19, se evidencio con mayor fuerza el desgaste físico y mental por el que pasaban los profesionales de la salud, ello se manifestó evidenciando el grado de estrés por el que pasaban los médicos, enfermeros y en general todo el personal de salud, dando así a conocer la patología del síndrome de Burnout o también conocido como la del trabajador quemado, el mismo que es muy importante dentro de un ambiente psicosocial, ya que son ellos los que están siendo afectados por dicha enfermedad y son ellos también los encargados de brindar atención clínica al público y es debido a su gran carga de trabajo, sus largas horas laborales, todo ello influye en un desgaste laboral que afecta no solo su vida emocional, social y física dentro de su centro de labores sino que también afecta su entornos social y familiar. (20).

La OMS, señala que la pandemia conocida como COVID-19, trajo consigo una serie de resultados con un efecto negativo dentro del sector de salud que no solo afectó a las personas contagiadas, sino que también afecto la salud mental de los colaboradores el área de la salud quienes son particularmente vulnerables debido a la sobre carga de trabajo que se mantuvieron expuestos. Mientras duró la pandemia, por ejemplo, en China, el personal que laboraba en los centros de salud el 50% de ellos se vieron muy afectados con la depresión, y para los casos de ansiedad 45% y en los casos de padecimiento de falta de sueño un 34%, por otro lado, en Canadá, el 47% de los profesionales que tenían relación con el ámbito de la salud, solicitaron apoyo psicológico, para poder sobre llevar la etapa (23).

El COVID-19 llega en el mes de diciembre del año 2019, este virus fue descubierto en China, y tuvo un desplazamiento muy rápido, tanto fue así que llegó a propagarse a nivel mundial de manera muy rápida llegando así a la denominación de pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo 2020 (24). El efecto que ello a tenido dentro del personal de la salud, mostro que los colaboradores de los centros de salud mostraron alteraciones en su ámbito personal como en el social, es por ello que se busca tomar acciones que prevengan las diferentes crisis que se tengan en referencia a salud mental. En cambio, al no tener muchos casos de investigaciones sobre el tema hace que sea más difícil conseguir opciones de mejoras (21).

La pandemia originada por el SARS Cov2, debido a la falta de conocimiento sobre los tratamientos de la enfermedad o los tratamientos ineficaces generan en la población un temor y ansiedad, a esto se le suma la prensa amarillista que incentiva el temor de las personas creando ambientes de pánico en la sociedad, ello conlleva a que mayor cantidad de personas necesiten de consultas médicas en muchas especialidades y en consecuencia se sobre carga de labores al personal de salud aumentando de igual manera el riesgo de contagio (21).

De ello se desprende que, debido a la presentación del coronavirus, y teniendo en cuenta existe mucha demanda de trabajo en el sector salud, esto han ido mostrando diferentes signos de alarma de ayuda psicológica por lo que sin duda alguna es un desafío de mayor importancia en la actualidad considerado como un factor psicosocial dentro del ámbito de la salud, hablando no solo del país, sino que es un tema candente a nivel mundial (22).

El Síndrome Burnout (quemado, fundido) es una etapa de mucho estrés, el mismo que se mantiene de manera permanente por un tiempo muy prolongado, ello se debe a que los médicos y personal de la salud están demasiado sobre cargados en sus labores diarias de trabajo, ello lleva a que Esten fatigados no solo en lo físico, sino que también en sus emociones, afectando su autoestima y su interrelación con su entorno social-laboral. Una de las características de este síndrome es que va acrecentándose sin que la persona se dé cuenta, por lo que se le dice que avanza de manera silenciosa y paulatinamente, y así poco a poco

va perdiendo el interés por desempeño laboral, ya no es tan responsable en su desempeño y así hasta llegar al máximo de la depresión en muchos casos odian su trabajo (24).

El Síndrome de Burnout llega a causar las siguientes consecuencias: Incremento del peligro de caer en el alcoholismo o consumo de drogas: en muchos estudios queda evidenciado que los cuadros de estrés en el trabajo traen consigo acciones que perjudican a la propia persona, llevándolos a los vicios más comunes como el tabaco, el alcohol y las drogas. Y para los casos de los trabajadores que ya tiene un tipo de vicio controlado, se incrementa y se descontrola (25).

Alteraciones del sueño: de igual manera que los diferentes tipos de estrés, el síndrome de Burnout, también trae consigo la dificultad de poder quedarse dormido es decir sufren de insomnio, asimismo quien lo padece tiende a levantarse constantemente sin lograr un sueño con descanso reparador por las noches, considerándose, así como un trastorno del sueño que es ocasionado por quien lo padece.

Bajada de las defensas: El Síndrome del trabajador quemado esto afecta de manera desfavorable para el sistema inmune de las personas, ya que al bajar las defensas da paso a que las personas puedan ser más vulnerables a contagiarse diferentes infecciones que habitan dentro del ambiente.

Siempre hay que tener presente que una vez contagiado por cualquier virus, si el sistema inmunológico es deficiente traerá como consecuencia que las personas no se curen de manera rápida y en otros casos las acrecentará haciendo las más graves (26). Y como consecuencia el síndrome denominado Burnout logrará extenderlo hacia un nivel psicológico, en el que no solo afectara su ambiente laboral, sino que también afecta el área amical y familiar, sin dejar de lado que pueden en muchos casos desencadenar en pérdidas económicas para la organización para la que se labora (25).

En el caso de Maslach y Jackson ellos inciden en que el síndrome es la, Dificultad para adaptarse y adaptar su proceder en el trabajo, una de las mismas

características que se manifiestan es el acto de cargar con hábitos perjudiciales no solo a nivel personal si no también que afecten a su entorno laboral, trayendo consigo que el ambiente en el que se labora sea de mucho estrés por lo que el personal cada vez se siente más cansado en lo físico y psicológico, adoptando una sensación de que no pueden cumplir con sus labores diarias como lo exige su trabajo (15).

Para decir que una persona se encuentra enferma con el síndrome de Burnout, generalmente, ya sea en el ámbito empresarial o social, se tiene que evidenciar el cansancio y la fatiga que tiene el profesional, empero en general ese es un término que no se usa con frecuencia por lo que no le toman importancia y es por ello que no se toma una buena decisión para que este problema no se sobre dimensiona. Realmente el padecer esta enfermedad no es más que presentar un cansancio prolongado que por lo general podría solucionarse con un tiempo de descanso reparador ya que las áreas que intervienen son la física, social y psicológica.

En los casos de psicología social, produce un desperfecto en la manera de relacionarse dentro de un entorno laboral o amical, dentro de su ámbito de acción, estas por lo general son cínicas, irritables, se deprimen con facilidad y pierden la concentración con facilidad. Comúnmente se ve que las personas que tienen problemas de conducta se distancien de las que no los tienen, debido a que pueden ceder en algunos casos atraídos por sus vicios (juegos de azar, comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros). Aquí cuando se habla sobre el cansancio se está refiriendo a como se sienten las personas emocionalmente cuando se relacionan con su entorno de trabajo o social, haciendo referencia exactamente al tema de autorrealización.

Esta enfermedad trae consigo muchos daños a la salud, como son: falta de sueño, problemas con el corazón, gastritis, falta de apetito, por ende, pérdida de peso, ansiedad, migrañas entre otros, y en muchos casos generan problemas graves que causan daños en el cerebro. Y al ser consumidor de laguna droga se vuelven adictos a ellos (drogas, fármacos, etc.) el hecho de que una persona se sienta inestable también es considerado como un problema (27).

Dentro de un entorno laboral todo ello conlleva que el ambiente sea tenso y las personas no desarrollan un buen trabajo, ofrecen un trabajo de baja calidad y su productividad está por muy debajo de lo requerido, todo ello lleva a que se tenga una actitud de negatividad ante las personas que se les brinda el servicio, y no existe compañerismo porque todo se encuentran recargados de sus labores, logrando que ya no tengan ganas de trabajar y comienzan las inasistencias al trabajo, porque no sienten que son útiles o necesarios para su grupo de trabajo, no son capaces de soportar cargas laborales bajo presión porque generan conflictos de todo tipo (27).

De tal forma se creó el cuestionario Maslach Burnout Inventory en 1981, este es un instrumento que es mundialmente conocido y por ende el más utilizado. Es una herramienta muy sólida y con un alto grado de confianza con casi un 90%, el mismo que se construye por 22 reactivos, que evalúan el área sentimental y el accionar de las personas, dentro de su trabajo diario además de que evalúa de igual manera al doliente, teniendo como fin valorar el trabajo de cada profesional. Para el desarrollo se establece un tiempo determinado de entre 10 a 15 minutos teniendo como fin saber sobre 3 aspectos del síndrome: 1. Sub escala de agotamiento o cansancio emocional. La misma que se encuentran establecidas dentro de 9 preguntas. Se deben de considerar que esto es dentro del entorno laboral, para saber cuanto es que influyen las exigencias laborales para que el trabajador se sienta cansado. 2. Sub escala de despersonalización.

La cual se desarrolla en 5 preguntas. Estas preguntas están destinadas a evidenciar que tan indolentes e indispuestos están los colaboradores. 3. Sub escala realización personal. Esta se desarrolla con 8 interrogantes. Las mismas que sirven para mostrar que autosuficientes son los trabajadores y que tan realizados se sienten al desempeñar su trabajo (20).

Agotamiento Emocional, es la falta de energía debido al agotamiento de la vitalidad en lo psicológico y físico, escases de entusiasmo al realizar sus labores, falta de ánimo o placer al desarrollar su trabajo, falta de motivación o percepción por falta de roles en el trabajo.

En estos tiempos ya es muy difícil tener una definición sobre que es agotamiento en las emociones, sin embargo, mientras pase el tiempo al realizar un autoanálisis seguido se llega a una conclusión. Actualmente se ven muchos estudios realizados en torno al tema de estrés laboral, esto se debe a que gracias a las muchas problemáticas que ello desencadena dentro de los ambientes laborales, es por eso que muchos han decidido investigar el tema, llegando así a la conclusión de que no solo afecta la parte física y mental, sino que también el entorno familiar y social. Se ha podido ver como en muchas empresas no existe un grato ambiente de trabajo y eso trae consigo que no se brinde un buen servicio (interno y externo) baja la productividad no existe satisfacción laboral; por lo tanto, el personal y su entorno se encuentra estresado y dependerá de cómo lo tome cada uno de ellos para enfrentar la situación en la que se encuentran (27).

Despersonalización, se da cuando el individuo desarrolla una vía negativa, siempre tiene una actitud de negatividad frente a su entorno, en la mayoría de los casos su trato es indiferente, teniendo así una mala relación con su entorno, ya que su conducta no es humana, se convierten en cínicos haciendo uso de adjetivos calificativos que menosprecian a su entorno o haciendo referencia de alguien, culpan de sus frustraciones a los demás. Es entonces que se crea un ambiente sofocante en el cual se demanda mucha energía debido a la demanda de trabajo.

La despersonalización declarada con la desvergüenza hace que se evidencie los síntomas como ver como el personal deja de auto calificarse, no valora su trabajo, obstruye su propio trabajo, no tiene consideración con su entorno inmediato por ende no valora su esfuerzo ni el trabajo de la organización (28).

Algunas investigaciones de la actualidad indican que este síndrome como el cansancio de emitir emociones, ineficiencia laboral que marca una distancia mental entre lo que se tienen que hacer y lo que se debe de hacer. Se dice que la distancia mental es la capacidad que tienen las personas para negarlo todo, creando actitudes que marcan distancia dentro del desarrollo de las labores, tal como la despersonalización, es decir se marca una distancia con el entorno en el que se trabaja (29). Otros estudios de investigación han demostrado que cuando

las personas no tienen recursos personales para hacerle frente a los conflictos, buscan una nueva estrategia para lograr afrontarlo (25).

Dicho todo lo anterior se entiende que por un lado el cinismo y por el otro la despersonalización son agentes que se utilizan para enfrentar problemas, pero de manera negativa, teniendo como resultado que las personas se alejen y se viva un ambiente intolerable y conflictivo, en vez de buscar una opción que beneficie a todos dentro del área de trabajo (27).

Realización Personal, en esta etapa el colaborador o trabajador de una organización genera constantemente un valor negativo hacia su trabajo, esto debido a que siente que no cuenta con la capacidad necesaria para desempeñar una buena labor, ya sea porque le falten capacidades técnicas o conocimientos básicos, motivo por el cual se siente inseguro al momento de realizar un trabajo que al inicio lo hacía sin mayor complicación y actualmente se siente que no crecen profesionalmente. Esta etapa se encuentra fuera de la etapa anteriormente mencionada es decir es independiente a las otra (28).

Aflicción que se siente por no lograr sus metas, no se sientes realizados profesionalmente ni de manera personal. Estas nacen cuando la solicitud de trabajo es mayor a sus recursos, es por ello que no pueden ser atendidas y se sienten incompetentes. Todo esto influye a que comiencen a tener opiniones negativas a su desempeño en el trabajo, malogrando su ambiente laboral sintiéndose que no van acorde a su entorno ni a los objetivos de la organización logrando que cada vez tengan más baja su autoestima.

Eso trae consigo que no tengan logros personales y su trabajo cada vez es más desilusionante y se sienten fracasados al no encontrarle el sentido a su trabajo. Es cuando se inicia con el sentimiento de fracaso personal dejan de crearse expectativas para las mejoras de su desempeño laboral logrando por el contrario una insatisfacción general. Todo lo antes mencionado trae consigo que las personas dejen de ir a trabajar y en otros casos abandonen el trabajo, ello es muy común en este tipo de síndromes.

Para poder detectar si una persona sufre de esta enfermedad del síndrome debemos de verificar sus manifestaciones de sus síntomas como son (29):

Leve: en esta etapa el afectado muestra pocos síntomas como pueden ser algunas dolencias en la cabeza, espalda y/o contracturas musculares. En el ámbito laboral mostraran un cambio en su personalidad su trabajo ira disminuyendo en calidad y eficiencia. Dichos síntomas son casi imperceptibles, las dolencias son leves, pero van empeorando con el tiempo, así como los cambios de humor en la realización de su trabajo.

Moderado: Generalmente presenta disfunción en el sueño, tienen inconvenientes para concentrarse, problemas para relacionarse con su entorno, bajan o suben de peso fácilmente, disminuye su libido sexual, son más negativos. En muchos casos recurren a la automedicación. En la mayoría de los casos estas alteraciones traen consigo que no se puedan relacionar adecuadamente con su entorno, llegando a si a verse afectados hasta en sus relaciones amorosas

Grave: Se ve disminuida la productividad laboral, van dejando de ir trabajar por periodos largos y en muchos casos llegan a abandonar su centro laboral, esto debido a que no sienten ganas de desempeñar su trabajo, a esto se le suma su baja autoestima. Y muchos que se encuentran en esta etapa sacan a flote sus vicios y si no los tienen adquieren uno, cayendo es drogas y alcohol.

En esta etapa ya se nota la baja productividad de su trabajo, se sienten disgustados todo el tiempo con lo que hacen y buscan refugio en vicios que los llevan a empeorar su situación.

Extremo: Frecuentemente se encuentran personas que se aíslan acrecientan afecciones de sufrimiento y tristezas que los mantiene dentro de una etapa de desconsuelo. Constantemente se encuentran en un estado de congoja ya que sienten que no realizan un buen trabajo, perdiendo el sentido de sus labores de su profesión, motivo que los lleva a la conclusión que son un fracaso. A los que se encuentran en esta etapa, se les toma como personas que con frecuencia terminaran atentando contra su vida (28).

En esta etapa ya las personas apartarse del grupo de trabajo, acrecentando su nivel de angustia y tristeza dándole mayor fuerza a su sentimiento de fracaso debido a la falta de objetivos personales y laborales. Esto ya es un caso crítico porque muchos de ellos intentarían el suicidio.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Para este caso, el tipo de investigación fue no experimental, cuantitativo descriptivo de corte transversal, que es un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido (53)(54).

El presente estudio descriptivo simple, porque la persona que lleva a cabo la investigación tiene como fin solo la observación de todas las ocurrencias, sin tomas cartas en el asunto que se estuvo estudiando (55) (56).

Esquema:



M: Personal de salud

O: Síndrome de Burnout

3.1.1. Hipótesis y Variables.

Al ser un estudio cuantitativo descriptivo, no presenta hipótesis.

3.2. Población, muestra y muestreo.

Población

Esta conforma por todas las personas profesionales que pertenecen al centro de salud CLAS de Corrales - Tumbes, 2023, según se detalla:

Personal de salud	Cantidad
Médicos	10
Obstetras	9
Odontólogos	2
Psicólogos	3
Nutricionista	1
Tecnólogo medico	1
Enfermeros	15
Tec. Enfermería	20
Tec. Farmacia	4
Tec. Laboratorio	5
Total	70

Muestra

Debido a que la población es un número pequeño, será un tipo de muestreo censal, puesto que se tomará al 100% del personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023, para la investigación.

Criterios de selección.

Criterios de inclusión.

- Personal de salud que labore actualmente en centro de salud CLAS de Corrales – Tumbes en cualquier condición laboral

Criterios de exclusión

- Practicantes de ciencias de la salud
- Internos
- Personal administrativo.

3.4. Métodos técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el presente estudio de investigación se utilizó la encuesta, que es una técnica muy utilizada al momento de solicitar información a una cierta cantidad de personas dentro de un ambiente social, las mismas que están relacionadas con la problemática de estudio, con la intención de que sirvan para el desarrollo de la investigación de tal forma que más adelante se puedan analizar de manera descriptiva. El instrumento llamado Maslach Burnout Inventory (MBI), aprobada desde muchos años antes, el Maslach Burnout Inventory en su versión Human Services Survey – (HSS) considerado hasta hoy en día como una herramienta muy útil al momento de calcular el síndrome de Burnout en profesionales asistenciales tanto en los Estados Unidos, como en otras partes del mundo. Este está compuesto por la parte introductoria, muestra datos generales seguidamente de la información específica sobre el tema del estrés laboral. Dicho inventario se divide en tres categorías: Agotamiento Emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Falta de realización personal (8 ítems).

La siguiente sucesión posee un grado superior sobre la consistencia interna y una credibilidad muy cerca al 90%, la cual se desarrolla por medio de 22 preguntas, subdivididas en 7 niveles (46):

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

3.5. Procesamiento y análisis de datos.

Una vez recolectada la información se procedió a la revisión de los instrumentos para verificar la calidad de los datos, luego se realizó la base de datos en el programa Excel, para después introducir y analizar los datos obtenidos mediante el programa SPSS Statistics 23 que posteriormente los examino según la estadística descriptiva e inferencial. Seguidamente, según la estadística descriptiva, se realizaron los cuadros estadísticos descriptivos, siendo estos, las tablas de frecuencia, histogramas y demás gráficos correspondientes para la variable, así como de cada dimensión de la variable síndrome de burnout de los profesionales de la salud del centro de salud CLAS de Corrales – Tumbes para la respectiva representación de los resultados de la variable de estudio y sus dimensiones. Posteriormente, se realizó el uso del estadígrafo pertinente para el análisis mediante la estadística inferencial.

3.6. Consideraciones Éticas

La Ley N° 29733 en Perú se refiere a la Ley de Protección de Datos Personales, se ocupa de la protección de los datos personales y la privacidad de las personas, lo cual es un aspecto ético fundamental en cualquier tipo de investigación que involucre la recopilación, el manejo y el uso de información personal.

Dentro del ámbito de la investigación, hay varios aspectos éticos que fueron considerados (58), algunos de estos aspectos incluyen:

Consentimiento Informado: Obtención del consentimiento informado y voluntario de los participantes antes de su participación en la investigación. Esto implicó proporcionar información clara sobre el propósito de la investigación, los procedimientos involucrados y cualquier posible riesgo o beneficio.

Confidencialidad: Se Garantizo la confidencialidad de la información recopilada. Los datos personales y cualquier información sensible fue protegida y manejada de manera segura para evitar su divulgación no autorizada.

Anonimato y Privacidad: En casos donde sea posible, se debe preservar el anonimato de los participantes, asegurando que sus identidades no sean reveladas en los resultados de la investigación. También es importante respetar la privacidad de los participantes y no divulgar información que pueda identificarlos.

Beneficencia y No Maleficencia: La investigación debe ser beneficiosa para los participantes y no debe causar daño. Se deben tomar medidas para minimizar los riesgos y garantizar que los beneficios potenciales superen cualquier posible perjuicio.

Integridad en la Investigación: Los investigadores deben conducir su trabajo con honestidad, transparencia y rigor científico. Cualquier manipulación de datos, plagio o mala conducta en la investigación debe ser evitada.

Divulgación de Conflictos de Interés: Los investigadores deben divulgar cualquier conflicto de interés que pueda afectar la objetividad de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel del síndrome de Burnout en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023.

Nivel	n	%
Sin burnout	0	0.0
Burnout medio	44	62.9
Burnout alto	26	37.1

Fuente: Base de datos Spss V. 23 n=70 (100%)

Los resultados muestran que el 62.9% del personal de salud del CLAS de Corrales presenta un nivel de síndrome de Burnout medio, solo 37.1% es alto.

Tabla 2. Nivel del síndrome de Burnout según dimensión agotamiento emocional del personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023.

Agotamiento emocional	n	%
Bajo	9	12.9
Medio	38	54.3
Alto	23	32.9

Fuente: Base de datos Spss V. 23 n=70 (100%)

Los resultados muestran que el 54.3% del personal de salud del CLAS de Corrales presenta agotamiento emocional medio, el 32.9% alto y solo el 12.9% un bajo nivel de agotamiento.

Tabla 3. Nivel del síndrome de Burnout según dimensión despersonalización en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023.

Despersonalización	n	%
Bajo	5	7.1
Medio	23	32.9
Alto	42	60.0

Fuente: Base de datos Spss V. 23 n=70 (100%)

Los resultados muestran que el 60.0% del personal de salud del CLAS de Corrales presenta un nivel alto de despersonalización el 32.9% medio y solo el 7.1 % un bajo nivel de despersonalización

Tabla 4. nivel del síndrome de Burnout según dimensión realización personal en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, 2023.

Realización personal	n	%
Bajo	66	94.3
Medio	3	4.3
Alto	1	1.4

Fuente: Base de datos Spss V. 23 n=70(100%)

Los resultados muestran que el 94.3% personal de salud del CLAS de Corrales tiene una baja realización personal, el 4.3% media y solo el 1.4% una alta realización personal.

V. DISCUSIÓN

El síndrome de Burnout ya es un problema de salud pública que va en aumento cada día; donde las enfermedades provocadas por el estrés han superado a las enfermedades infecto-contagiosas; que no sólo repercute en la salud de los profesionales del sector salud sino también en la calidad asistencial, deteriorando la relación profesional-paciente. Además, diferentes organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud, entre otras, ubican al síndrome de burnout entre las patologías laborales más frecuentes, que deben ser prevenidas y que demandan programas de intervención dirigidas a la prevención y tratamiento

En la tabla N°1, El personal de salud del CLAS de Corrales, presentan un nivel medio de síndrome de Burnout de 62.9%, y solo 37.1% es alto, resultados que muestran semejanza es de culquicondor en lima (22) en el año 2022, donde el 44.4% del personal de salud tiene un Síndrome de Burnout medio, y el 15% tuvo un nivel alto. Esto indica que puede deberse a que el personal de salud del clas de corrales que labora en las diferentes áreas, al culminar su día terminen cansados, fatigados por la sobrecarga laboral, ya sea por la afluencia de pacientes que reciben a diario, por la falta de materiales y el poco espacio que no les permiten movilizarse adecuadamente.

En la tabla N°2, El personal de salud del CLAS de Corrales presentan un agotamiento emocional medio del 54.3%, y el 32.9% es alto, comparados con otros estudios el de cerezo en ecuador (17) en el año 2023 donde el 79.41% tiene un agotamiento emocional medio, de igual manera otro estudio por Huamán en Cajamarca (23) en el año 2022 donde se evidencia un nivel medio de agotamiento emocional es del 55.3%. esto indica que el agotamiento emocional esta perjudicando al personal de salud la cual está obligado a mejorar su capacidad y los recursos para enfrentar los diferentes retos que su labor asistencial plante a diario, situaciones como trabajar de forma responsable y empática con los pacientes, familiares, con los compañeros de trabajo, de soportar la presión laboral y sentir que estas situaciones no deben ser vividas como situaciones estresantes, sino satisfactoria.

En la tabla N°3, Se muestran que el 60.0% del personal de salud del CLAS de Corrales presenta un nivel alto de despersonalización el 32.9% medio, al comparar con otro estudio de investigación realizado por Peláez en Trujillo(16), evidenció que 61.9% del personal de salud evaluado tenían niveles altos de Despersonalización, lo cual indica que los profesionales de la salud son deshumanizados, no muestran sentimientos y/o actitudes de cinismo, distanciamiento o de frialdad hacia los pacientes, familiares y compañeros, y que la eficacia de trabajar en quipo produce satisfacción y es reflejado en la calidad de la atención que brindan a las personas sujetos de cuidado

En la tabla N°4, Se muestran que el 94.3% personal de salud del CLAS de Corrales tiene una baja realización personal, el 4.3% media, al comparar con otro estudio de investigación de Collan, Romero y Chávez, que tuvo como objetivo determinar la presencia del síndrome de burnout en los profesionales de la salud, donde se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), se evidenció una baja realización personal del 36.2%, Al observar estos resultados nos permite considerar que el personal de salud del clas corrales, podrían tener un clima laboral saludable que permitiría mantener una buena calidad de vida a pesar de las exigencias que realizan a diario con los pacientes.

Cuando nos dirigimos al momento de dialogar del síndrome de Burnout en el personal de salud es siempre va a ser socialmente relevante su estudio; debido a su impacto en la calidad de la atención médica, los costos económicos asociados, el bienestar de los trabajadores y la moral en el sistema de atención médica. Abordar el Burnout en el personal de salud en los diferentes establecimientos de salud, es esencial para garantizar la salud de los trabajadores y la calidad de la atención médica que reciben y brindan a la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel del síndrome de Burnout en el personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, es medio.
2. Las características sociolaborales que estacan en el grupo de estudio son: el sexo, en su mayoría son mujeres, contratadas, con turnos rotativos.
3. El personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, presenta agotamiento emocional en un nivel medio
4. El personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, presenta un nivel alto de despersonalización
5. El personal de salud del CLAS de Corrales - Tumbes, presenta un nivel bajo de realización personal.

VII. RECOMENDACIÓN

1. La dirección regional de salud tiene que brindar un examen psicológico a todos los profesionales de la salud para evaluar las condiciones de ingreso laboral.
2. Dentro de las políticas públicas se debe instaurar como requisito en cada establecimiento de salud no exceder las horas laborales a fin de asegurar una atención de calidad.
3. El centro de salud y jefes de áreas deben de programar ejercicios físicos y de relajación frecuentemente para evitar el agotamiento emocional.
4. Los jefes de servicios, directores deben de priorizar la salud mental de los profesionales de la salud, brindándoles todas las facilidades para evitar la sobrecarga del trabajo, y dar flexibilidad en los turnos para encuentros familiares, brindar sesiones del manejo del estrés, para mejorar la despersonalización.
5. Referente a la realización personal impulsar programas de prevención en autogestión emocional, de tal forma se fortalezcan los recursos positivos del personal y con ello se disminuyan el riesgo para el desarrollo del dicho síndrome

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lauracio C, Ticona T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación [Internet] 2020 [Citado el 17 de agosto 2023]: 2(4), 543-554. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
2. Girón E, Mori C, Cántaro E, Gonzales E. Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. Revista de investigación en psicología [Internet] 2021 [Citado el 16 de agosto de 2023] 24(1), 197-221. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162664>
3. González R, López A, Pastor E, Verde C. Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. Enfermería Global [Internet] 2020 [Citado el 13 de agosto de 2023] 19(58), 141-161. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n58/1695-6141-eg-19-58-141.pdf>
4. Arrogante O, Aparicio E. Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar. Enfermería Intensiva [Internet] 2020 [Citado el 17 de agosto de 2023] 31(2), 60-70. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113023991930046X>.
5. Álvarez R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito Empres. 2011;160.
6. Sánchez P, Sierra V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. Enferm Glob. 2014;13(1):252–66.

7. Gutiérrez JJB, Arias-Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería Univ.* 2018;15(1).
8. Aguirre M, Quijano A. Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral. *Rev Colomb Psiquiatría.* 2015;44(4):198–205.
9. Castañeda E, García A. Prevalence of Burnout Syndrome and Associated Variables in Mexican Medical Specialists. *Rev Colomb Psiquiatr.* 2020.
10. Hernández J. Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. *Agric Soc y Desarro.* 2018;15(2):161–72.
11. Vinueza A. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19 http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400330.
12. Aponte B, Moncaleano A, Ortega F, Patiño L, Velásquez M. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal asistencial de la red de salud de la ladera del distrito de Santiago de Cali 2021. <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3654>
13. Castillo D, Bravo M, Esquivel J, Salgado F. Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 2022, 8256-8271. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
14. Carlos M. E. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. 2018. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25668>

15. Collan F., Romero T., Chávez G. Felicidad y síndrome de burnout en profesionales de salud de un hospital nacional de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia. *PsiqueMag.* 12(1), 2023. p 1-20.
16. Pelaez SF. Relación entre el síndrome de Burnout y niveles de ansiedad en trabajadores de un establecimiento de salud, periodo 2022 [Internet] [Tesis de Pregrado]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 16 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110576>
17. Cerezo D. Factores organizacionales predictores del síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de salud Quito, 2022 [Tesis de Posgrado]. Universidad César Vallejo. 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107048>.
18. De la Torre V. Prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19 de la Unidad Médica de Alta Especialidad No. 14, Centro Médico Nacional Adolfo Ruiz Cortines. [Tesis de Posgrado] Universidad Veracruzana, 2021. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/handle/1944/50509>.
19. Pedraza S, Valbuena X. Prevalencia de Síndrome de Burnout en trabajadores del área de la salud en establecimiento de sanidad militar de Yopal, Casanare en periodo de pandemia por Covid19. [Tesis de Posgrado], Universidad ECCI. 2021. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1224>.
20. Zula P. Estimación del síndrome de burnout del personal de salud de unidad de cuidados intensivos en el hospital Isidro Ayora, septiembre 2022 [Tesis de posgrado] Universidad Nacional Autónoma de los Andes, Ecuador. 2022. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15918>.

21. Figueroa GV, Muñoz LS, Muñoz GM, Vargas CE. Análisis de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la Oficina Técnica 9 del Distrito 09D08. CS [Internet]. 2022 [citado 17 de agosto de 2023]; 4(3). Disponible en: <https://centroseditorial.com/index.php/revista/article/view/271>.
22. Culquicondor R. Síndrome Burnout en personal de enfermería del área COVID-19 en el Hospital Nacional arzobispo Loayza, 2020. [Tesis de Posgrado] Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, 2020. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3934?locale-attribute=en>
23. Huamán M. E. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital II E Simón Bolívar Cajamarca 2019. [Tesis de Pregrado] Universidad Nacional de Cajamarca, 2020. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3828>.
24. Castro A. G. Síndrome de Burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Paternidad Responsable (INPPARES), en el contexto de COVID-19. Jesús María–noviembre 2020. [Tesis de Pregrado] Universidad Privada del Norte, 2020. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25085>.
25. García C. Síndrome de burnout en el personal de salud del servicio de neonatología de una clínica privada, Lima 2020 [Tesis de Pregrado] Universidad Privada Norbert Wiener, Lima. 2020. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3935>
26. Chávez A , Saldaña R . Factores asociados al Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, de dos Hospitales de Lambayeque durante la pandemia Covid-19. [Tesis de Pregrado] Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. 2022. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10205>.

27. Morán C. Síndrome de Burnout en estudiante de enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes durante las clases virtuales 2022. [Tesis de Pregrado] Universidad Nacional de Tumbes, 2023. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64186>.
28. Risco D. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de la Unidad COVID y Emergencia de la Micro Red Pampa Grande, Tumbes 2022 [Tesis de Pregrado] Universidad Nacional de Tumbes, 2023. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64211>.
29. Aguirre J. Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19, Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes. [Tesis de Pregrado] Universidad Nacional de Tumbes, 2023. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64266>.
30. Lindao A. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Centro de Salud de Corrales Tumbes-2022. [Tesis de Pregrado] Universidad Nacional de Tumbes, 2023. Disponible en: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64048>.
31. Moreno D, Casanova G, Reyes M, Moreno C, López G, Bruno S. El estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. Gaceta Médica Espirituana, 25(2), 2023.
32. Quintero M, Reyes G, Suárez P, Rodríguez Á. Estrés y Burnout, Evolución histórica. EGLE, 7(16), 2020. p 92-104.
33. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno, (70), 2020. p 110-120.
34. Carvajal S B. Como influye el estres en el cerebro del auditor. Auditoría pública: revista de los Organos Autónomos de Control Externo, 75, 2020. p 15-26.

35. Arias W L, Huamani J C, Ceballos K D. Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 2019. p 72-91.
36. Manassero M A, García E, Torrens G, Ramis C, Vázquez Á, Ferrer V A. Burnout en la enseñanza: aspectos atribucionales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1-2), 2005. p 89-105.
37. Durand G R, Gallegos W A. Síndrome de Burnout y su relación con los componentes de la teoría DISC en una empresa comercial. *Archivos de Medicina*, 22(2), 2023. p 253-263.
38. Delgado J. Síndrome de burnout en los médicos residentes y personal de enfermería de las unidades de emergencia, neonatología y la unidad de cuidados intensivos y su medición mediante la escala MBI en el hospital Isidro Ayora de la ciudad de Loja periodo enero - agosto. 2015; Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/12482?mode=full>
39. Rodríguez S. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Carlos Lanfranco la Hoz de Trujillo; 2017. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería. Facultad de Ciencias Médicas. Escuela Profesional de Enfermería. Universidad Privada Cesar Vallejo - Lima. [Internet]. Acceso 11/05/2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3767>
40. Freudemberger H. Staff burn out *Journal of Social Issues*; 1974. p. 159-166.
41. Jimenez H. Síndrome de Burnout y relación con los factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en una clínica privada de la ciudad de Cuenca en el contexto con la emergencia sanitaria por covid-19, 2020. Obtenido de Universidad de Azuay: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10411/1/16038.pdf>

42. Organización Mundial de la Salud. The World Health Report 2000. Health systems: desgaste profesional. [citado 15 de enero del 2016]. Disponible en: www.who.int/entity/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet2s.pdf
43. Delgado J. Síndrome de burnout en los médicos residentes y personal de enfermería de las unidades de emergencia, neonatología y la unidad de cuidados intensivos y su medición mediante la escala MBI en el hospital Isidro Ayora de la ciudad de Loja periodo enero - agosto. 2015; Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/12482?mode=full>
44. Teng W. Psychological status and fatigue of frontline staff two months after the COVID-19 pandemic outbreak in China 2020: A cross-sectional study. Obtenido de Revista de trastornos afectivos: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7330556/>
45. Juárez A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental 2020. Salud UIS, 52(4), 432–439. <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
46. Substantial investment needed to avert mental health crisis [Internet]. World Health Organization. [cited 2020 Dec 4]. Available from: <https://www.who.int/news/item/14-05-2020-substantial-investment-needed-to-avert-mental-health-crisis>
47. Gil, P. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Obtenido de Revista psicología científica 2021: https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Gil-Monte/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000.pdf

48. Ibaceta P HSEG. [Online].; 2014. Available from:
<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=465&edi=21&xit=sindrome-de-burnout-cuando-el-estres-afecta-el-trabajo>.
49. Olivares, F. Comprendiendo el burnout, School of Psychology, University of Santiago de Chile. [Internet]. [Citado el 26 de febrero de 2019]. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout
50. Forbes R. El síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. N° 160. Costa Rica – 2011. Disponible en:
<https://www.cegesti.org>
51. Maslach C. Síndrome de Burnout. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal 2004, Vol. 4, N° 1, pp. 137-160
52. Catillo G, Rosas L, Cajías P, Escobar K. (2019). Identificación del síndrome de Burnout en el personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala – Ecuador. Ciencia y salud Virtual, 11(2), 79-89. DOI: 10.22519/21455333.1282.
53. Rendón MS, Peralta SL, Hernández EA, Hernández RI, Vargas MR, Favela MA. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enf Global [Internet]. 18 de junio de 2020 [citado 18 de octubre de 2022];19(3):479-506. Disponible en:
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221>
54. Castro J, Gómez L K, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura, 27(75), 2023. p 140-174.
55. Martínez S J. Investigación y recogida de información de mercados. COMM0110. IC Editorial, 2023.

56. Martínez M A. El Planteamiento del Problema en el Proyecto de Investigación Científica. Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 2, 10(20), 2023, p 13-14.
57. Pérez D, Mero B D, Cueva M A, Rueda D V, Ruiz G V, Calva M V. La metodología de la investigación en la formación de los estudiantes universitarios de titulación. Ciencia y Educación, 4(6), 2023. p 57-68.
58. Ley N° 29733 Ley de Protección de Datos Personales. Perú: El Peruano; 2011.

X. ANEXOS

Anexo N° 01: Cuestionario de escala Maslach (Maslach, C. y Jackson, S. E., 1981).

Encuesta del síndrome de Burnout



Encuesta N° _____

Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (x) de acuerdo a lo que considere adecuado.

Datos Generales:

Edad: _____ años

Sexo: Femenino () Masculino ()

Estado civil: _____

Personal de salud: Personal técnico () Personal profesional () Interno ()

Años de experiencia laboral: _____

Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

Turno: Fijo () Rotativo ()

CUESTIONARIO	Nunca	Algunas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Algunas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de							

trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten los pacientes							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos							
6. Trabajar todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo de mi parte							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes							
8. Me siento “totalmente agotado” por mi trabajo							
9. Creo que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión o tarea							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca 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 le ocurre a mis pacientes							

16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes							
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20. Me siento acabado							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas							

Dimensión	Indicadores
Agotamiento emocional	Bajo = 0 – 18 Medio = 19 – 26 Alto = 27 – 54
Despersonalización	Bajo = 0 – 5 Medio = 6 – 9 Alto = 10 – 30
Realización personal	Bajo = 0 – 33 Medio = 34 – 39 Alto = 40 – 48
Resultados globales Síndrome de Burnout.	Alto = 70 - 132 Medio = 52 - 69 Bajo = 0 – 51

ANEXO 2 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,, con DNI:
....., personal de salud laborando en el servicio de..... del
CLAS de Corrales - Tumbes, me comprometo a participar en el trabajo de
investigación: **“SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE
SALUD DEL CENTRO DE SALUD CLAS CORRALES – TUMBES, 2023”**,
conducido por bachiller en Obstetricia Jorge Darwin Severino Canales. Y hago
constar que he tenido la oportunidad de leer todas las preguntas antes de aceptar
mi participación; asimismo en cualquier momento puedo salir del estudio.

ANEXO 3. RECOMENDACIONES

“Año de la unidad la paz y el desarrollo año de la unidad la paz y el desarrollo”

Recomendaciones para el establecimiento de salud

Dra: Keyla Martínez Torres

JEFE DEL CENTRO DE SALUD DEL CLASS DE CORRALES

Severino canales Jorge Darwin Bachiller de la escuela profesional de Obstetricia identificado con DNI 75791396.

realizando un proyecto de investigación denominado: **SINDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL CLASS DE CORRALES**. Para optar el título profesional de licenciado en obstetricia con el debido respeto que se merece, le doy un alcance de las observaciones que se le puede brindar al centro de salud para una mejora.

1. La dirección regional de salud tiene que brindar un examen psicológico a todos los profesionales de la salud para evaluar las condiciones de ingreso laboral.
2. Dentro de las políticas públicas se debes instaurar como requisito en cada establecimiento de salud no exceder las horas laborales a fin de asegurar una atención de calidad.
3. El centro de salud y jefes de áreas deben de programar ejercicios físicos y de relajación frecuentemente para evitar el agotamiento emocional.
4. Los jefes de servicios, directores deben de priorizar la salud mental de los profesionales de la salud, brindándoles todas las facilidades para vitar la sobrecarga del trabajo, y dar flexibilidad en los turnos para encuentros familiares, brindar sesiones del manejo del estrés, para mejorar la despersonalización.
5. Referente a la realización personal impulsar programas de prevención en autogestión emocional, de tal forma se fortalezcan los recursos positivos del personal y con ello se disminuyan el riesgo para el desarrollo del dicho síndrome

De antemano quedo con usted muy agradecido por la atención brindada

Tumbes-corrales 27 de noviembre del 2023

Anexo 4. Figuras complementarias

