



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

## **FACULTAD DE ENFERMERÍA**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



## **NIVEL DE RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO DE JULIACA-2023**

### **TESIS**

#### **PRESENTADA POR:**

**Bach. CAROLINA KATHERINE TITO CCAPA**

#### **PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA DE ENFERMERÍA**

**PUNO - PERÚ**

**2024**



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**NIVEL DE RESILIENCIA Y SINDROME DE BURNOUT DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL CARLOS MONGE M**

AUTOR

**CAROLINA KATHERINE TITO CCAPA**

RECuento DE PALABRAS

**17434 Words**

RECuento DE CARACTERES

**89154 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**88 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.9MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jul 25, 2024 2:23 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jul 25, 2024 2:25 PM GMT-5**

● **19% de similitud general**

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

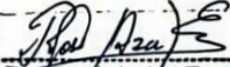
- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

  
Mtra. Julieta Chique Aguilar



  
Dra. Rosenda Aza Tacca  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION  
FE - UNA - PUNO

Resumen



## DEDICATORIA

*A Dios, por guiarme en cada paso, cuidarme y darme la fuerza que necesito para seguir adelante.*

*A mis padres Andrés y Feliciano, por haberme dado siempre su apoyo incondicional en mi desarrollo personal y profesional; por el gran trabajo y empeño que hacen por sacar a adelante a todos sus hijos. A todos mis hermanos y hermanas, que son una parte muy importante de mí, que son un motivo más para seguir adelante.*

*A Rogger, por darme su apoyo cuando lo más necesitaba, gracias por empujarme siempre hacia adelante, por brindarme consejos y acompañarme siempre, este logro también es tuyo.*

*A mis abuelos paternos como maternos, que en paz descansen, en especial a mi abuelita Agustina, nunca olvidaré el apoyo y amor que me dio; y gracias por seguir cuidándome y guiándome desde allá en el cielo.*

*A todos mis tíos, quienes también me ayudaron muchas veces para poder culminar mis estudios universitarios.*

**Carolina Katherine**



## AGRADECIMIENTOS

Al Director del Hospital Carlos Monge Medrano, quien dio la autorización mediante la Unidad de Capacitación, para la ejecución de esta investigación.

A la jefa de enfermeras licenciada Elibeth y a las jefas de cada servicio del hospital, quienes me recibieron, ofrecieron su apoyo y todas las facilidades para la ejecución de esta investigación. A todos los profesionales de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.

A mi querida asesora M.Sc. Julieta Chique Aguilar, por brindarme su apoyo y sabiduría durante la realización de esta investigación, gracias por la paciencia y los consejos que me dio, nunca los olvidaré.

A los miembros del jurado: D.Sc. Rosa Pilco Vargas, M.Sc. Margot Alejandrina Muñoz Mendoza y M.Sc. William Harold Mamani Zapana, por su tiempo y sugerencias, mi agradecimiento más sincero a cada uno de ellos, porque me brindaron sus conocimientos para culminar este trabajo de investigación.

A la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Enfermería, que me ha exigido tanto, por los conocimientos que obtuve durante mi estadía como estudiante y que estoy segura que me permitirán ser un profesional altamente competente.

**Carolina Katherine**



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b>	
<b>ACRÓNIMOS</b>	
<b>RESUMEN.....</b>	<b>12</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>14</b>
1.1.1 Problema General: .....	16
1.1.1.1 Problemas Específicos: .....	17
1.1.2 Objetivos de la investigación .....	17
1.1.2.1 Objetivo General .....	17
1.1.2.2 Objetivos Específicos .....	17
1.1.3 Hipótesis de la investigación .....	18
1.1.3.1 Hipótesis General: .....	18
1.1.3.2 Hipótesis Específicas: .....	18
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>REVISIÓN DE LITERATURA</b>	
<b>2.1 MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>19</b>



2.1.1	Resiliencia .....	19
2.1.1.1	Síndrome de Burnout .....	24
<b>2.2</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>27</b>
2.2.1	Antecedentes de la investigación .....	29
2.2.1.1	Antecedentes internacionales .....	29
2.2.1.2	Antecedentes nacionales .....	31
2.2.1.3	Antecedentes regionales .....	35
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>		
<b>3.1</b>	<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>36</b>
3.1.1	Tipo de investigación. ....	36
3.1.2	Diseño de investigación. ....	36
<b>3.2</b>	<b>ÁMBITO DE ESTUDIO.....</b>	<b>37</b>
3.2.1	Población y muestra .....	38
3.2.1.1	Población .....	38
3.2.1.2	Muestra.....	38
<b>3.3</b>	<b>VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN.....</b>	<b>39</b>
<b>3.4</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (VALIDEZ Y CONFIABILIDAD).....</b>	<b>42</b>
3.4.1	Técnica .....	42
3.4.2	Instrumento.....	42
3.4.2.1	Instrumentos de la investigación .....	42
3.4.2.2	Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	45
<b>3.5</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS. ....</b>	<b>45</b>
3.5.1	Coordinación: .....	45



3.5.2	Aplicación: .....	46
3.5.3	Limitaciones en la investigación: .....	47
<b>3.6</b>	<b>PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....</b>	<b>47</b>
<b>3.7</b>	<b>HIPÓTESIS ESTADÍSTICA .....</b>	<b>48</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
<b>4.1</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>49</b>
4.1.1	Según el Objetivo General. ....	49
4.1.2	Respecto al Primer Objetivo Específico: .....	50
4.1.3	Según el Segundo Objetivo Específico: .....	51
4.1.4	Según el Tercer Objetivo Específico: .....	52
<b>4.2</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>53</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>59</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXOS.....</b>		<b>61</b>

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:** Salud del Adulto.

**TEMA:** Resiliencia y Síndrome de Burnout.

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 30 julio del 2024.



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> La muestra final por servicio. ....	39
<b>Tabla 2</b> Variables y su operacionalización - Nivel de Resiliencia.....	40
<b>Tabla 3</b> Variables y su operacionalización - Síndrome de Burnout.....	41
<b>Tabla 4</b> Valores de referencia para medir el nivel de resiliencia (23). ....	43
<b>Tabla 5</b> Valores de referencia para medir el nivel del Síndrome de Burnout (47). ..	44
<b>Tabla 6</b> Relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023 .....	49
<b>Tabla 7</b> Relación entre el nivel de Resiliencia y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023 .....	50
<b>Tabla 8</b> Relación entre el nivel de Resiliencia y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023. ....	51
<b>Tabla 9</b> Relación entre el nivel de Resiliencia y falta realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023 .....	52
<b>Tabla 10</b> Distribución del profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.....	80





## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Diseño de la Investigación. ....	37
<b>Figura 2.</b> Relación entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023 .....	78
<b>Figura 3.</b> Relación entre la Resiliencia y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023 .....	78
<b>Figura 4.</b> Relación entre la Resiliencia y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023. ....	79
<b>Figura 5.</b> Relación entre la Resiliencia y relación personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023. ....	79



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>ANEXO B: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO C: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS .....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO D: FIGURAS ADICIONALES.....</b>	<b>78</b>
<b>ANEXO E: MATRIZ BÁSICA DE DATOS .....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXO F: CARTA DE PRESENTACION.....</b>	<b>84</b>
<b>ANEXO G :EVIDENCIAS.....</b>	<b>86</b>
<b>ANEXO H : DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS .....</b>	<b>87</b>
<b>ANEXO I: AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS EN EL REPOSITORIO .....</b>	<b>88</b>



## ACRÓNIMOS

**OMS** : Organización Mundial de Salud.

**SB** : Syndrome de Burnout.

**HCMM** : Hospital Carlos Monge Medrano.

**MBI** : Maslach Burnout Inventory.

**CIE-PSC** : Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de  
Salud Conexos



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y de corte trasversal, la población del estudio fue de 165 y la muestra de 117 profesionales de enfermería, obtenido por muestreo no probabilístico, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumentos la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, con una confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.906, así como el Inventario de Burnout de Maslach, con una confiabilidad también de alfa Cronbach de 0.908, el análisis estadístico fue mediante la prueba estadística del “Coeficiente de Correlación de Pearson”. Resultados: el 23.93% del profesional de enfermería que presenta un nivel alto de Resiliencia tienen un nivel alto de Síndrome de Burnout. En relación a las dimensiones del Síndrome de Burnout: el 23.08% que presenta un nivel de resiliencia tienen un nivel bajo de agotamiento emocional; asimismo, el 51,28% que manifiesta un nivel de resiliencia alto tienen un nivel alto de despersonalización y el 41.03% que tienen un nivel de resiliencia alta muestran un nivel bajo de realización personal. Se concluye que a niveles elevados de Resiliencia se presenta también un elevado nivel de Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería y según la prueba estadística existe una relación positiva significativa ( $P=0.01$ ),

**Palabras clave:** Enfermería, Resiliencia, Síndrome de burnout.



## ABSTIRACT

The present research work was carried out with the objective of determining the relationship between Resilience and Burnout Syndrome in the nursing professional at the Carlos Monge Medrano Hospital, Juliaca-2023, the study had a quantitative descriptive-correlational approach, with a non-experimental and cross-sectional design, the study population was 165 and the sample was 117 nursing professionals, obtained by non-probabilistic sampling, the survey was used as a data collection technique and the Wagnild Resilience Scale was used as instruments. and Young, with a Cronbach Alpha reliability of 0.906, as well as the Maslach Burnout Inventory, with a Cronbach Alpha reliability of 0.908, the statistical analysis was through the statistical test of the “Pearson Correlation Coefficient”. Results: 23.93% of nursing professionals who present a high level of Resilience have a high level of Burnout Syndrome. In relation to the dimensions of Burnout Syndrome: 23.08% who present a level of resilience have a low level of emotional exhaustion; Likewise, 51.28% who manifest a high level of resilience have a high level of depersonalization and 41.03% who have a high level of resilience show a low level of personal fulfillment. It is concluded that at high levels of Resilience there is also a high level of Burnout Syndrome in nursing professionals and according to the statistical test there is a significant positive relationship ( $P=0.01$ ).

**Keywords:** Nursing, Resilience, Burnout syndrome.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La Resiliencia es una situación humana que da a toda persona la facultad de sobreponerse ante la adversidad. Todo profesional tanto de la salud como de educación, tenemos la experiencia de conocer niños o adolescentes que viven o han vivido situaciones de tragedia que son difíciles o imposibles de superar. En cambio, la realidad nos muestra que, superando grandes desgracias en la niñez, logramos tener una vida adulta equilibrada, creativa y hasta optimista a pesar de todo lo que pueda ocurrir(1). Asimismo, se define como esa competencia o habilidad para resurgir ante las adversidades, logrando adaptarse y recuperándose a conseguir una vida tanto valiosa como provechosa (2).

El Síndrome de Burnout, conocido también como “síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo” para el año 2000, fue definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un elemento de riesgo laboral, debido a su gran capacidad para perjudicar la calidad de vida, la salud mental e incluso poner en peligro la vida del sujeto que lo sufre(3). También se determina por la aparición del agotamiento emocional en el individuo, despersonalización y la sensación de una baja realización personal. Por ello, los profesionales de la salud son un equipo especialmente delicado a poder sobrellevar el síndrome de burnout, dada la cualidad de su profesión y al entorno que trabaja(4).

Frente a este aspecto a nivel mundial, se evidencia que la incidencia de este síndrome puede llegar a poner en amenaza la salud de los pacientes, por una notable



reducción de la ocupación laboral de los profesionales de salud. En una investigación elaborada en el país de España y América Latina identificaron como resultado que la prevalencia del burnout en el personal de salud es de: 14,9% en España, 14,4% en Argentina, 7,9% en Uruguay, 4,2% en México, 4% en Ecuador, 4,3% en Perú, 5,9% en Colombia, 4,5% en Guatemala y 2,5% en El Salvador (5). Finalmente, también es considerado una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico debido de elevados niveles de presión en la jornada de trabajo, frustración personal y conductas inapropiadas a situaciones problemáticas (6).

A nivel mundial, la salud mental de los profesionales de salud fue afectada más aun en la crisis sanitaria que se tuvo hace 4 años atrás, la profesión de enfermería estuvo más cerca de los pacientes pues brinda un cuidado directo, debido a ello es quien más fortaleza debe demostrar ante cualquier adversidad. Es así que en un estudio realizado en Argentina se encontró que el 57,85% tienen un nivel muy alto de resiliencia, además de ello se comprobó que el apoyo social, el apoyo familiar y el apoyo organizacional refuerza la resiliencia en el profesional de enfermería(7). Pero también, en otro estudio llevado a cabo en España donde participó el personal sanitario incluyendo al personal de enfermería hallaron que el 42,7% tiene un nivel bajo de resiliencia, lo cual concluyeron la necesidad de intervenir y velar por la salud mental del profesional de salud(8) .

A nivel nacional, en Lima respecto al Síndrome de Burnout y la Resiliencia, se pudo evidenciar que con respecto a la resiliencia el 60,6% del personal de enfermería muestran un nivel medio y el 23,9% tienen un nivel alto. Con la relación al Síndrome de Burnout el 66,2% de los enfermeros se encuentran en un nivel medio y el 18,3% tienen en un nivel alto (9). Por otro lado, en la ciudad de Moquegua en un estudio identificaron que el nivel de resiliencia era en un nivel alto en un 45,9 % en enfermeros que trabajan el área No COVID y el 72% de enfermeros tiene un nivel intermedio del Síndrome de



## Burnout (10).

A nivel local, en el hospital de Regional de Puno, identificaron que el 58% del profesional de enfermería presenta un nivel intermedio del Síndrome de Burnout(11). Al no encontrar más información en la región y aun no superado la crisis sanitaria que hubo hace 4 años, el estado emocional del profesional de enfermería ha sido afectada, ya que por vivencia propia en una visita por el hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca, se observa al enfermero(a) desanimado, estresado, indiferente y desinteresado hacia los pacientes y familiares. Algunos pacientes refieren que “es difícil saber cuándo las enfermeras están renegando o están felices ya que están con barbijos” “se ve a las enfermeras muy poco” “solo vienen para darme tratamiento” hay enfermeras que ni nos saludan” “las enfermeras solo nos gritan”, por la labor que ejerce día a día el profesional de enfermería como: exageradas cargas laborales, situaciones tensas, conexión con enfermedades de alto contagio, falta de recursos para una atención de salud, inadecuada infraestructura, con un menudo apoyo social y psicológico, horarios y jornadas extensas, etc.

Debido a todo lo expuesto, surgió la idea de realizar esta investigación para dar respuesta a las siguientes interrogantes:

### **1.1.1 Problema General:**

¿Cuál es la relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023?





### **1.1.1.1 Problemas Específicos:**

- ¿Cuál es la relación entre el nivel de Resiliencia y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de Resiliencia y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de Resiliencia y la falta de realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023?

### **1.1.2 Objetivos de la investigación**

#### **1.1.2.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.

#### **1.1.2.2 Objetivos Específicos**

- Identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.
- Identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.



- Identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y falta de realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.

### **1.1.3 Hipótesis de la investigación**

#### **1.1.3.1 Hipótesis General:**

Existe relación significativa entre el nivel de Resiliencia y Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca-2023.

#### **1.1.3.2 Hipótesis Específicas:**

- Existe relación significativa entre el nivel de Resiliencia y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.
- Existe relación significativa entre el nivel de Resiliencia y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.
- Existe relación significativa entre el nivel de Resiliencia y la falta de realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1 MARCO TEÓRICO

##### 2.1.1 Resiliencia

La Resiliencia se define como el proceso de sobrellevar los efectos negativos a una situación de riesgo, es el afrontamiento exitoso de las experiencias traumáticas y la evasión de vivencias negativas asociadas al peligro. Para que se manifieste la resiliencia en una persona, tiene que estar presente tanto circunstancias de riesgo como de protección que nos ayuden encontrar un resultado positivo o disminuir un resultado negativo (12).

##### 2.1.1.1 La resiliencia en enfermería

La Resiliencia se puede valorar como una particularidad fundamental en la Enfermería, por la exposición constante al sufrimiento, dolor y pena de las personas, y a situaciones laborales que suelen ser a menudo estresantes. Es por eso, que su entrenamiento debería impulsarse desde las universidades para mejorar la práctica clínica en la enfermera. Promocionar la resiliencia es tanto observacional y laboral con un individuo en su totalidad, empleando un enfoque interdisciplinario, fomentando el concepto "bio-psico-social". La resiliencia y la prevención de las patologías tanto individuales como sociales, es así que necesita de un acercamiento dinámico que engloba un enfoque integral y participativo por parte del enfermero (13).



La Resiliencia en los enfermeros ha sido considerablemente estudiada, debido al estrés al que son sometidos en su práctica diaria. Existen algunos factores que elevan el nivel del estrés en los enfermeros, como aspectos organizacionales, el cuidado hacia el paciente, el rol a nivel organizacional y dificultades para relacionarse con sus compañeros. Por tanto, algunas de las características de la resiliencia, que ha sido determinado por la literatura son: la autoeficacia, optimismo, sentido del humor, espiritualidad, actitud positiva, perseverancia y actitud hacia la meta (14).

#### **2.1.1.2 Teoría de la Resiliencia**

En la teoría elaborada por Wagnild y Young, aclara que la resiliencia es una cualidad de la personalidad; siendo una peculiaridad del sujeto ya que ayuda a disminuir las consecuencias ocasionadas por el estrés, fomentando más a la adaptación. Son ellos los que mencionan que la resiliencia está integrada por 5 factores:

**A. Confianza en sí mismo:** Es el don de juzgarnos a uno mismo y sus propias cualidades, asimismo es la manera de identificar nuestras fortalezas y limitaciones, además de tener un pensamiento positivo de nosotros mismos (15). Asimismo, las personas al confiar en uno mismo creen también en las habilidades que poseen, tienen el control de sus vidas y ello no significa que puedan hacerlo todo; al contrario, cuando sus expectativas no se llegan a cumplir ellos siguen actuando de manera positiva. Las estrategias que nos ayudan a desarrollar la confianza en sí mismo parte en: tomar riesgos en la vida, hablar con uno mismo,



aprender a evaluarte en cada paso que das y tener un buen sentido del humor (16).

**B. Ecuanimidad:** Es el modo de preservar una disposición equilibrada de la vida personal y las experiencias, es la forma de como enfrentamos situaciones adversas o de mucho estrés de un modo calmado, formando actitudes antes situaciones problemáticas y manteniendo la serenidad ante determinados momentos (15). Es considerada una compañera perfecta de la compasión, es la estabilidad de la mente porque con ello conseguimos estar ahí con el corazón abierto sin importar las circunstancias y además nos la capacidad de lograr estar en contacto con el sufrimiento y a sí mismo no ser arrasados por éste(17).

**C. Perseverancia:** Es aquella actitud de seguir luchando ante la adversidad y edificar una vida siempre involucrando y practicando la autodisciplina en cada momento (15). Normalmente toda persona perseverante tiene un propósito bien definido, saben muy bien lo que quieren lograr se comprometen con sus metas y no consiguen descansar hasta que se haga realidad; también presentan carácter, saben que las excusas complacen solamente al que las da y desgasta el carácter propio de quien las admite; porque dejan atrás el fracaso y piensan en las victorias o logros que puede lograr (18).

**D. Satisfacción Personal:** Es la habilidad de comprender que tiene sentido la vida y vivir por ello, buscando la plenitud día tras día (15). Ello está relacionado con la satisfacción de la vida y con la valoración individual que cada persona tiene de sí mismo respecto a su calidad de vida;



además debemos de considerar que las relaciones interpersonales que lo hacen a uno ser social, la responsabilidad moral, la satisfacción a diversas necesidades humanas y los derechos fundamentales como: la libertad, igualdad y las condiciones de vida para llevar una mejor calidad de vida(19).

**E. Sentirse bien solo:** Es aquella práctica de entender que la vida es solo una y que le pertenece a cada individuo, en situaciones se puede compartir algunos de tus problemas, pero debemos comprender que a veces debemos actuar solo ante ellas, porque la soledad no es algo negativo sino al contrario sentirse bien solo es significado de libertad (15). Estar solo nos da tiempo a la introspección y la conexión con nuestros propios pensamientos; porque con ello logramos una concentración máxima, creatividad, rendimiento intelectual y relajación mental. Porque estando solos podemos conseguir también tener emociones positivas y conservar una visión propia a cualquier situación que afrontemos(20),

Por ello se hablará de las cualidades que debe tener toda persona resiliente. En algunas investigaciones hacen resumen de estas cualidades en Pilares de la Resiliencia según Wolin y Wolin, estas son:

- **Introspección:** hace entendido a la observación que tenemos de nuestros pensamientos, emociones y de los actos que realizamos. Así con ello podemos adquirir una realidad de que somos, la capacidad de tomar decisiones, conocer nuestras aptitudes y también nuestras limitaciones.
- **Independencia:** se conceptualiza como la capacidad de crear límites entre



uno mismo y el entorno; entre uno y las personas cercanas, alude a la capacidad de mantener distancia emocional y física, sin llegar a aislarse.

- La capacidad de relacionarse: hace mención a la habilidad para establecer lazos íntimos y gratos con otras personas. Aquí se encuentran cualidades como la empatía o las habilidades sociales.
- Iniciativa: hace referencia a la capacidad que tiene una persona de autoexigirse, acercarse más a las responsabilidades que tiene, a las decisiones que toma y las consecuencias que éstas puedan generar.
- Humor: alude a la capacidad de encontrar el lado cómico o divertida en situaciones de tragedia. El humor ayuda a superar obstáculos y problemas, buscando así en una crisis la fuente de inspiración para superarla.
- Creatividad: es la capacidad de crear orden, gallardía y un propósito a partir del caos y el desorden.
- Moralidad: se vincula a la conciencia moral, a la disposición de compromiso a valores sociales, dando y deseando el bien propio a tu prójimo (21,22).

### 2.1.1.3 Niveles de resiliencia

La resiliencia se presenta en 3 niveles como:

- a) **Resiliencia Alta:** las personas a este nivel presentan la capacidad de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas, no sólo gracias a ella son capaces de afrontar las crisis o situaciones



potencialmente traumáticas, sino que también pueden salir fortalecidos de ellas.

- b) **Resiliencia Moderada:** a este nivel la persona se encuentra en el proceso de adaptarse bien a la adversidad, a un trauma, tragedia, amenaza, o fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios de salud o situaciones estresantes del trabajo o financiera.
- c) **Resiliencia Baja:** es posible que este nivel las personas se bloqueen con problemas o que se sientan una víctima. Podrían sentir agobio y recurrir a formas talvez poco sanas de afrontarlo, como consumir drogas o alcohol, trastornos alimentarios o conductas riesgosas (23).

#### 2.1.1.4 Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson, estas personas opinan que el SB es una evidencia al estrés laboral crónico, además que incluyen actitudes y emociones dañinos de la persona hacia sus compañeros de trabajo. Al mismo tiempo este síndrome es caracterizado por pasar una experiencia de agotamiento emocional en el individuo, la Dra. Maslach termina definiendo que el síndrome burnout se determina como “un síndrome tridimensional identificado por un agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal” (24).

La OMS ha reconocido oficialmente al Síndrome de Burnout o “síndrome de estar quemado” o de “desgaste profesional” como una enfermedad, tras una larga revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-PSC), por lo cual el Burnout se introduce entre los principales problemas de salud





mental, aclarando también de una deficiencia de este síndrome en el nivel primario(25). Además, también lo concreta como un estado de agotamiento emocional, físico y mental serio en la que un humano se desmorona a causa del estrés que nace de una interacción a nivel social y después de un cansado trabajo (26).

#### 2.1.1.5 Dimensiones del Síndrome de Burnout

El SB presenta 3 dimensiones, las cuales se definen de acuerdo a los aspectos sociales y aspectos psicológicos del trabajador, estas se determinan así:

**A. Agotamiento emocional:** es un componente importante del síndrome, ya que se refiere que las personas presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y alterados en cuanto al como sobrellevar sus emociones(24). Considerado también, como la sensación de fatiga, cansancio y un gran vacío que presenta aquella personal que labora ante exigencias excesivas, sobrecarga en el trabajo y escasos recursos emocionales. Es así que la persona que labora empieza a sentir un agotamiento enorme tanto que genera una alteración en sus emociones. En otras palabras, en esta dimensión se evidencia gran pérdida de energía, asimismo de la importancia de la función que desempeña, disgusto e irritabilidad (27).

**B. La despersonalización:** es también entendida como una respuesta negativa del empleador hacia quien presta sus servicios. Así también se caracteriza por una insensibilidad, apatía, indiferencia del empleador, también llega a considerar a los individuos como objetos. Es así que el



empleador consigue con esas actitudes tener una distancia con las personas a las que brinda su servicio. En el trabajo el empleador no solo se separa de las personas que atiende, sino también de sus amigos o compañeros de donde labora, ya que piensa que los responsables de su frustración y bajo rendimiento en su trabajo es originado por sus compañeros, consiguiendo una conducta negativa a todo lo que hace(27). En resumen, cualquier individuo, puede adquirir conductas negativas, impersonales y sónicas, creando sentimientos demasiado distantes hacia sus compañeros de trabajo o a quien lo rodea (24).

**C. Falta de Realización Personal:** se describe como una reducción de sentimientos positivos o de competencia, es así que la persona tiene como tendencia calificarse negativamente como humano, actividad que realiza en particular frente a otras personas(24). Además, el empleador llega a presentar sentimientos de incompetencia en el trabajo, autoconcepto negativo, bajo desarrollo y desempeño profesional, pérdida de ideales, inutilidad y fracaso. Es así que el trabajador puede llegar a desistir en las actividades que se realizan con su familia, en el trabajo y con la sociedad (27).

#### 2.1.1.6 Niveles del Síndrome de Burnout

Se manifiesta en diferentes grados, podemos mencionar 3 tipos de grado:

a) **Bajo:** Es que a este nivel que se presentan síntomas más físicos como: cefalea, dorsalgia, contracciones musculares, etc. También se presentan variaciones bruscas de personalidad y además un interés muy bajo por



el trabajo que realizan, estas se anuncian a través de la intranquilidad, irritabilidad, problemas de tensión e insomnio. Asimismo, el empleador llega a tener mucho cansancio y se presentan muy inactivos a lo que ejercen.

- b) **Medio:** En esta categoría se observan más respuestas en el comportamiento y decisiones del individuo, también se presentan síntomas como: trastornos y perturbaciones en el sueño, dificultad para vincularse con otras personas, alteraciones en la actividad sexual, desgano y deserción del trabajo, presencia de fatiga sin ningún motivo, y en algunas situaciones se evidencia consumo excesivo de café, drogas, alcohol y las ganas de fumar.
- c) **Alto:** es el nivel en el que se presentan más las alteraciones físicas y psicológicas, que de alguna manera afectan directamente en la vida de una persona. Es aquí donde se evidencia una baja productividad en el trabajo, además de una deserción de la actividad laboral acompañado de un mal carácter y una autoestima baja. Los problemas de salud que se presentan en esta situación son: la depresión, dolores físicos como cefalea, dolor de estómago, entre otros (28).

## 2.2 MARCO CONCEPTUAL

**SÍNDROME:** “Es un conjunto de síntomas que se presentan a la misma vez y sugieren la aparición de ciertas enfermedades o una mayor posibilidad de padecer una enfermedad”(29).



**BURNOUT:** Según la OMS “es producto del estrés crónico del lugar donde se labora, es un estrés que no se manejado correctamente, además y aclara que específicamente que es una consecuencia que si o si se genera a nivel laboral y no debe considerarse en otros aspectos de la vida” (30).

**AGOTAMIENTO EMOCIONAL:** “Es un estado a consecuencia de una sobrecarga de esfuerzo emocional, no sólo es por causa de excesos laborales, sino de la carga que implica asumir situaciones problemáticas, responsabilidades o estímulos adversos de tipo emocional o cognitivo” (31).

**DESPERSONALIZACIÓN:** “Es una experiencia subjetiva que se caracteriza por una alteración en la forma habitual que la persona tiene de percibirse a sí misma y a su cuerpo. Es la sensación, generalmente temporal, perderse a uno mismo, notarse distinto, etc.” (32).

**FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL:** “En el trabajo se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente de modo que esa evaluación negativa afecta su habilidad en la realización del trabajo y el tipo de relación que establecen con las personas a las que dan servicio” (33).

**RESILIENCIA:** “Es el procedimiento de adaptarse ante la adversidad, ante un trauma, tragedia, amenaza, o fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios de salud o situaciones estresantes del trabajo o financieras. Además, que significa que es la manera de salir de una situación difícil, como rebotar de ello, como si fuera una bola” (34).

**CONFIANZA EN SÍ MISMO:** “La seguridad o la confianza en ti mismo significa sentirte seguro de ti mismo y de tu talento, no de una forma arrogante, sino de una forma realista, ello implica de saber, internamente y con serenidad, que eres una



persona capaz”(35)

**ECUANIMIDAD:** “Es una cualidad humana que todos podemos cultivar, significa mantener la calma y el equilibrio en medio de las situaciones más desafiantes”(36).

**PERSEVERANCIA:** “Significa mantenerse constante en la prosecución de lo comenzado”(37).

**SATISFACCIÓN PERSONAL:** “Es la impresión de bienestar general que siente una persona respecto de su vida, de sí misma o de sus necesidades”(38)

**SENTIRSE BIEN SOLO:** “Es cuando una persona decide estar solo, trata disfrutar de estar sin compañía por un tiempo limitado, significa que es capaz de estar sin otras personas, lo cual simboliza autonomía e independencia”(39)

## 2.2.1 Antecedentes de la investigación

### 2.2.1.1 Antecedentes internacionales

En Venezuela, Ramírez M. y Angulo L.(40), en el 2017, elaboraron una investigación con el objetivo de estudiar la relación entre el Síndrome Burnout y Resiliencia en el personal de enfermería de Emergencia del Hospital Universitario de Los Andes de Mérida, metodológicamente considerado un estudio cuantitativo-correlacional de corte transversal, cuya población de 108 enfermeras se redujo a una muestra de 87. En los resultados obtuvieron una correlación de Pearson donde ( $p= 0,034$ ), además de que la muestra presentó un nivel de Síndrome de Burnout medio (62,1%) y de Resiliencia un nivel alto (86,2%) Por ello, concluyen que existe una relación positiva estadísticamente importante entre el Síndrome



de Burnout y Resiliencia.

Por otro lado, en Cuba, Gutiérrez Y. et al (41), en el 2018, realizaron un estudio cuyo objetivo tuvo, describir el comportamiento del Síndrome de Burnout y la Resiliencia en trabajadores de Unidades de Cuidados Intensivos, un estudio de tipo descriptivo y de corte transversal, la población y muestra fueron de 90 empleadores, la técnica que emplearon fue la encuesta y se aplicó la Escala de Maslach Burnout Inventory y la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson. En la investigación se evidencio que el Síndrome de Burnout en el profesional de salud tuvo un nivel alto (71,1 %) y de igual manera la resiliencia (92,2%). Concluyeron que la mayoría tenía el Síndrome de Burnout y en cuanto a la Resiliencia fue una característica que estaba en casi toda la muestra, por ello no tuvo relación con los niveles altos del SB.

En Brasil, Vieira L. et al (42) en cuatro hospitales en el 2020, realizaron una investigación con el objetivo de encontrar la relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la Resiliencia en los profesionales de enfermería de UCI durante la pandemia, un estudio multicéntrico, transversal, se redujo de una población de 1127 a una muestra fue de 153, utilizaron dos instrumentos: Maslach Burnout Inventory y Resilience at Work Scale. Ellos es su investigación encontraron que la Resiliencia tiene una correlación negativa con el agotamiento emocional ( $r = -0,545$ ;  $p = 0,01$ ) y la despersonalización ( $r = -0,419$ ;  $p = 0,01$ ) y una correlación positiva con la realización profesional ( $r = 0,680$ ;  $p = 0,01$ ). Concluyendo así, que la Resiliencia afectó más a la dimensión que trata de la realización profesional .



En Ecuador, Chiluita J. y Fuentes D. (43), en el 2021, también realizaron una investigación con el objetivo de examinar el Síndrome de Burnout y Resiliencia en enfermeras de Hospital General José María Velasco Ibarra durante el covid-19, un estudio descriptivo con diseño transversal no experimental, la población fue de 176 enfermeras y con una muestra final de 170 participantes, la técnica que se usó fue la encuesta y los siguientes instrumentos: Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young fueron empleados. Los resultados más importantes fueron que el 17,6% presentaba el Síndrome de Burnout y el 82,4% no presentó el síndrome, así también, el 98.2% de los participantes de la investigación presentaron niveles altos de resiliencia, y los restantes que fue el 1,8% tuvo un nivel bajo de Resiliencia. Finalmente se concluye en esta investigación que la Resiliencia fue una actitud protectora ante la presencia del Síndrome de Burnout en las enfermeras del hospital.

#### **2.2.1.2 Antecedentes nacionales**

En Lima, Ramos F. (9), en el 2018, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de Resiliencia y Síndrome de Burnout en Enfermeros del departamento de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, un estudio descriptivo, de diseño correlacional no experimental de tipo cuantitativo de corte transversal. La población y muestra fue de 71 enfermeras, la técnica que emplearon fue la encuesta y usando los siguientes instrumentos: La escala de Resiliencia de Wagnild y Young y el cuestionario. Inventario de Burnout de Maslach, en los resultados encontró una correlación de Pearson obteniendo ( $r=-0,645$ ), un valor significativo al nivel de  $p<0,01$ . Finalmente concluyeron que



existe relación inversa entre la Resiliencia y Síndrome de Burnout en los enfermeros del estudio.

En la ciudad de Arequipa, Guzmán K. y Neyra K. (44), en el 2018, realizaron una investigación en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado, con el objetivo de establecer la relación entre el nivel de Resiliencia y el nivel del Síndrome de Burnout en las enfermeras, un estudio de tipo descriptivo de corte transversal y de diseño correlacional, la población y muestra fue de solo 32 enfermeras, la técnica que se uso fue la encuesta, con los instrumentos de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory. En los resultados obtuvieron que, el 43.8% que presentan un nivel de resiliencia moderada tienen un nivel bajo de Síndrome de Burnout, relación estadísticamente significativa ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ). Asimismo, el 28.1% que presentan un nivel de Resiliencia moderada tienen un nivel medio de agotamiento emocional; el 28.1% que presentan un nivel de Resiliencia alta tienen un nivel bajo de despersonalización y 43.8% que presentan un nivel de Resiliencia moderada tienen un nivel alto de realización personal. Al final concluyeron que hay una relación significativa entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout.

En Arequipa, Retamoso S. (45), en el 2021, ejecutó una investigación donde tuvo como objetivo establecer la relación entre el nivel de Resiliencia y la sintomatología del Síndrome Burnout en enfermeras del servicio de Emergencia, Hospital Yanahuara EsSalud, un





estudio descriptivo relacional de corte transversal, población y muestra de 50 enfermeras, se utilizó la técnica del cuestionario y como instrumentos: la escala de CD-RISK de Connor y Davidson y la escala Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson. Los resultados fueron: el 56% presentó una Resiliencia media y el 90% tiene sintomatología de Burnout media, además la relación entre estas dos variables es del 48% en un nivel medio. Concluyó que no existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas en una escala global.

Otro estudio en la ciudad de Lima, Alegre A. et al (46), en el 2019, donde tuvieron como objetivo determinar la relación entre la resiliencia y las dimensiones del burnout en enfermeras de un hospital general de Lima Metropolitana, un estudio cuantitativa y correlacional, la población y muestra fue de 150 enfermeras, la técnica que usaron fue la encuesta y se estimó con el Inventario de Burnout de Maslach y con la Escala de Resiliencia de Connor-Davidson. Como resultados hallaron la relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Resiliencia, además de ello se comprobó en la población una correlación negativa con la dimensión de desgaste emocional e indiferencia (despersonalización), pero fue lo contrario con la dimensión de eficacia profesional (realización personal). Se termina concluyendo que las dos variables tienen una relación significativa en enfermeras del hospital.

En Moquegua, Amésquita G. (10), en el 2021, en su investigación tuvo el objetivo de conocer la asociación que guarda entre el Síndrome de Burnout y la Resiliencia en los profesionales de salud que trabajan en las áreas COVID y no COVID del Hospital Regional de Moquegua, un



estudio observacional de corte transversal y analítico, en el cual la muestra del profesional de enfermería fue: área COVID (25) y área no COVID (74). Los instrumentos que se usaron los test de MBI y escala de resiliencia de Wagnild. Los resultados obtenidos fueron que: el 61,1% que presentaron nivel intermedio de Síndrome de Burnout tienen un nivel muy alto de Resiliencia en el área COVID y el 79,4% en el área no COVID. Después de ello se concluye que la asociación es significativa entre las dos variables mediante la prueba de exacta de Fisher fue de ( $p < 0.001$ ).

En la ciudad de Huancayo, Acevedo F. y Dionisio K. (47), en el 2021, realizaron una investigación donde tuvieron como objetivo determinar la relación entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Micro Red de Salud de Concepción, un estudio correlacional de corte transversal, con una población de 123 y una muestra de 76, la técnica que usaron fue la encuesta, donde se aplicó los instrumentos de la “Escala de resiliencia de Connor-Davidson” y la “Encuesta de evaluación del Burnout”. En los resultados detectaron que la suma entre el nivel muy bajo y bajo de resiliencia es del 51.3% y el 38.2% de las enfermeras presentan un nivel moderado de Síndrome de Burnout; como resultado según el coeficiente de correlación de Pearson indica una asociación moderada inversa de (-446). Asimismo, concluyeron que más del 50% presenta un nivel bajo y muy bajo de Resiliencia y que cuando se aumenta la Resiliencia se reduce el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería.



### 2.2.1.3 Antecedentes regionales

En la región de Puno, Turpo K. (11), en el 2021, realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en tiempos de COVID 19 en el Hospital Manuel Núñez Butrón, un estudio descriptivo transversal, la población fue de 112 y la muestra por 86 profesionales de enfermería, la técnica fue la encuesta y aplicó el instrumento de “Inventario Maslach Burnout Inventory. En los resultados obtuvo que 58% muestran un nivel medio de Síndrome de Burnout y el 12% un nivel alto. Fue así que se concluye que más del 50% de profesionales de enfermería manifiestan un nivel medio de Síndrome de Burnout.



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1 Tipo de investigación.

Este estudio de investigación es de tipo descriptivo–correlacional con enfoque cuantitativo.

Debido a que intenta registrar las especificaciones de propiedades y características importantes de las variables a analizar; además de ello se empleó la recolección de datos para comprobar la hipótesis planteada, con la medición numérica y el análisis estadístico(48).

##### 3.1.2 Diseño de investigación.

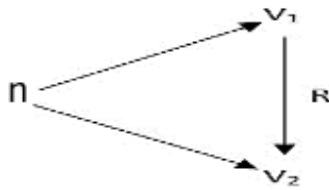
El diseño de la siguiente investigación es “no experimental de corte transversal”.

Ya que no se manipula o altera a las variables, pues se observa al fenómeno tal como se encuentra. Según el tiempo de recolección de datos es de corte transversal debido a que se da en un solo momento.

El diagrama es el siguiente:

## Figura 1

*Diseño de la Investigación.*



Donde:

Donde:

n: Muestra.

V1: Nivel de Resiliencia.

V2: Síndrome de Burnout.

R: Representa la correlación de las variables

### 3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación se realizará en el Hospital Carlos Monge Medrano ubicado en el Distrito de Juliaca, Provincia de San Román y Departamento de Puno.

El HCMM de Juliaca es el órgano de ejecución de la Dirección de Salud de Puno, responsable de desarrollar las actividades de recuperación y rehabilitación de la salud, así como actividades preventivo promocionales en el marco de los programas de salud de interés local, provincial, departamental y nacional con activa participación de la comunidad(49). El hospital cuenta con los siguientes servicios: el servicio de medicina general, pediatría, cirugía A y B, gineco-obstetricia, emergencia y neonatología.

### 3.2.1 Población y muestra

#### 3.2.1.1 Población

La población sujeta a investigación estuvo constituida por 165 profesionales de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.

#### 3.2.1.2 Muestra

La muestra estuvo compuesta por 117 enfermeras(os) por medio del muestreo no probabilístico por conveniencia, las cuales cumplían los criterios de inclusión y exclusión.

Estimación del tamaño de muestra finita:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

N= Totalidad de la población.

Z= Límite de confianza (1.96).

p q= Campo de variabilidad de aciertos y errores (p:0.5; q:0.5).

d= Nivel de precisión (0.05).

n= Tamaño de muestra.

Reemplazando:

$$n = \frac{170 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (170 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 117$$

Para la investigación se utilizó los siguientes criterios de inclusión y exclusión:



### **Criterios de Inclusión:**

- Personal de enfermería que brindó su consentimiento para la investigación.

### **Criterios de Exclusión:**

- Personal de enfermería que se encontró con licencia por salud o que se halla en vacaciones.
- Personal de enfermería que negó el consentimiento informado, que no aceptaron participar de la investigación.
- Personal de enfermería que no completó los cuestionarios o no entregó a tiempo sus respuestas.

### **Tabla 1**

*La muestra final por servicio.*

Servicio	Muestra
Cirugía A y B	19
Centro Quirúrgico	11
UCI	10
Medicina General	11
Ginecología	5
Pediatría	9
Neonatología	31
Emergencia	21
Total	117

Fuente: Según datos recolectados en la investigación.

## **3.3 VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN**

**Variable 1:** Nivel de Resiliencia.

**Variable 2:** Síndrome de Burnout.

**Tabla 2**

*Variables y su operacionalización - Nivel de Resiliencia.*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES INTERPRETACIÓN	INSTRUMENTO
<b>Nivel de Resiliencia</b>	<p>“Es el procedimiento de adaptarse ante la adversidad, ante un trauma, tragedia, amenaza, o fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios de salud o situaciones estresantes del trabajo o financieras. Además, que significa que es la manera de salir de una situación difícil, como rebotar de ello, como si fuera una bola”.</p>	Confianza en sí mismo	<p>-Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.</p> <p>-Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.</p> <p>-Soy decidido.</p> <p>-Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.</p> <p>-El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.</p> <p>-En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.</p> <p>-Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.</p>	<p>Totalmente en baja.</p> <p>desacuerdo (1)</p> <p>Muy en desacuerdo (2)</p> <p>En desacuerdo (3)</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4)</p> <p>De acuerdo (5)</p> <p>Muy de acuerdo (6)</p> <p>Totalmente de acuerdo (7)</p>	Escala de Resiliencia de Wagnild y Young
		Ecuanimidad	<p>-Usualmente veo las cosas a largo plazo.</p> <p>-Soy amigo de mí mismo.</p> <p>-Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.</p> <p>-Tomo las cosas una por una.</p>	<p>De acuerdo (5)</p> <p>Muy de acuerdo (6)</p>	
		Perseverancia	<p>-Cuando planeo algo lo realizo.</p> <p>-Generalmente me las arreglo de una manera u otra.</p> <p>-Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.</p> <p>-Tengo autodisciplina.</p> <p>-Me mantengo interesado en las cosas.</p> <p>-Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.</p> <p>-Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.</p>	<p>Totalmente de acuerdo (7)</p>	
		Satisfacción personal	<p>-Por lo general, encuentro algo de qué reírme.</p> <p>-Mi vida tiene significado.</p> <p>-No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.</p> <p>-Acepto que hay personas a las que yo agrado.</p>	<p>Totalmente de acuerdo (7)</p>	
		Sentirse bien solo	<p>-Dependo más de mí mismo que de otras personas.</p> <p>-Puedo estar solo si tengo que hacerlo.</p> <p>-Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.</p>		



**Tabla 3**

*Variables y su operacionalización - Síndrome de Burnout.*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	INTERPRETACIÓN	INSTRUMENTO
<b>Síndrome de burnout en los profesionales de enfermería.</b>	Según la OMS “es producto del estrés crónico del lugar donde se labora, es un estrés que no se manejado correctamente, además y aclara que específicamente que es una consecuencia que si o si se genera a nivel laboral y no debe considerarse en otros aspectos de la vida” (28)	Agotamiento Emocional	-Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. -Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado. -Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado. -Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. -Siento que mi trabajo me está desgastando. -Me siento frustrado por el trabajo. -Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. -Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. -Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	Nunca (1) Pocas veces al año o menos (2) Una vez al mes o menos (3) Una pocas veces al mes (4) Una vez a la semana (5) Pocas veces a la semana (6) Todos los días (7)	Alto:75-90 Medio:59-74 Bajo: 0-58	MBI (Inventario de Burnout de Maslach).
		Despersonalización	-Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales. -Siento que me he hecho más duro con la gente. -Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. -Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. -Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.			
		Falta de realización personal	-Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. -Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. -Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. -Me siento muy enérgico en mi trabajo. -Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. -Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender. -Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. -Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			



### **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (VALIDEZ Y CONFIABILIDAD)**

#### **3.4.1 Técnica**

La técnica empleada en la investigación es la encuesta.

La encuesta: es un método de investigación, que se obtiene mediante un conjunto de preguntas, orales o escritos, que se les hace a las personas involucradas en el problema motivo de estudio(48).

#### **3.4.2 Instrumento**

El instrumento aplicado es el cuestionario.

El cuestionario: contiene un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar información sobre los hechos estudiados en poblaciones(48).

##### **3.4.2.1 Instrumentos de la investigación**

La Resiliencia fue evaluada por La Escala de Resiliencia, con un sistema psicométrica que se empleó esta investigación, es una escala de autoinforme realizada por Wagnild y Young (1993), Esta escala está distribuida por 25 ítems, elaborados con una escala de tipo Likert de siete opciones cuya valoración tiene entre 1 (Totalmente en desacuerdo) y 7 (Totalmente de acuerdo); la escala es considerado positivamente, la puntuación máxima posible es de 175 y una mínima de 25 puntos . El instrumento se puede aplicar a adolescentes y adultos, puede ser aplicada individual o colectivamente, disponible para toda la sociedad (23).



Mide las 5 dimensiones de la Resiliencia:

La dimensión de la perseverancia: Consta de 7 preguntas (1, 2, 4, 14, 15, 20, 23). Tiene una puntuación máxima 49.

La dimensión de sentirse bien solo: Está formada por 3 ítems (3, 5, 19) Su puntuación es máxima 21.

La dimensión de confianza en sí mismo: Se encuentran 7 ítems (6, 9, 10, 13, 17, 18, 24). Esta dimensión tiene una puntuación máxima 49.

La dimensión de ecuanimidad: Se encuentran 4 ítems (7, 8, 11, 12). Tiene una puntuación máxima 28.

La dimensión de satisfacción personal: Se encuentran 4 ítems (16, 21, 22, 25). Esta dimensión tiene una puntuación máxima 28. (23).

#### Tabla 4

*Valores de referencia para medir el nivel de resiliencia (23).*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>BAJA</b>	<b>MODERADA</b>	<b>ALTA</b>
<b>Ecuanimidad</b>	0-19	20-25	26-28
<b>Perseverancia</b>	0-33	34-41	42-49
<b>Confianza en sí mismo</b>	0-33	34-41	42-49
<b>Satisfacción personal</b>	0-19	20-25	26-28
<b>Sentirse bien solo</b>	0-11	12-17	18-21

En cuanto al Síndrome de Burnout, será evaluada por la Escala de Maslach Burnout Inventory de Christina Maslach (1986), que sirve para medir el nivel de estrés crónico en las personas. Dicha escala contiene 22 ítems a manera afirmativa, con referente a los sentimientos y actitudes del ser humano, en este caso del profesional en su trabajo y los sentimientos que tiene hacia los pacientes, midiendo así el desgaste profesional, fue construido según la escala de Likert para su calificación de la escala van



desde 0 (nunca) hasta 7 (todos los días). La valoración máxima es de 154 y el mínimo 7. La escala está constituida por subescalas o dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (50).

Mide las 3 dimensiones del Síndrome de Burnout:

La dimensión de agotamiento o cansancio emocional, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). Tiene una puntuación máxima 63.

La dimensión de despersonalización, califica el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Su puntuación es máxima 35.

La dimensión de realización personal, encuentra sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se encuentran 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Esta tercera dimensión tiene una puntuación máxima 56(51).

### Tabla 5

*Valores de referencia para medir el nivel del Síndrome de Burnout (51).*

	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>
<b>Agotamiento emocional</b>	0-18	19-26	27-54
<b>Despersonalización</b>	0-5	6-9	10-30
<b>Realización Personal</b>	0-33	34-39	40-56



### 3.4.2.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos

En cuanto a La Escala de Resiliencia últimamente en el Perú, se examinó su confiabilidad y validez, en un estudio psicométrico preliminar se contó con una participación de 427 personas, cuyas edades comprendidas fueron entre 11 y 42 años. El análisis factorial exploratorio (elementos principales y rotación varimax), reveló que la Escala de Resiliencia genera una estructura de cuatro factores que interpreta el 48.49% de la varianza total. Con relación a la confiabilidad, se identifica un coeficiente de consistencia interna elevado (0.906) (23).

La Escala de Maslach Burnout Inventory, hace poco en el Perú, se analizó la confiabilidad y validez del instrumento, donde refiere que el modelo original de Maslach, que tiene propiedades psicométricas apropiadas, es una medida válida y confiable para identificar el síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos, el estudio tuvo como resultado: el valor del coeficiente Alfa de Cronbach para la escala total fue de 0,908 (IC 95%: 0,902 – 0,913). Como resultados se halló correlaciones positivas moderadas, pero de significancia entre los resultados de la escala y el mínimo interés o placer en hacer las cosas ( $Rho=0,399$ ;  $p=0,000$ ); así como con la percepción de estar desanimado/a, triste, deprimido/a o sin esperanza ( $Rho=0,322$ ;  $p=0,000$ ) en las últimas semanas(50).

## 3.5 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

### 3.5.1 Coordinación:

- Se solicitó la autorización para la ejecución del proyecto de tesis a la Decana de la Facultad de Enfermería.



- Se obtuvo una carta de presentación mediante un oficio de la Facultad de Enfermería dirigido al director del Hospital Carlos Monge Medrano.
- Se presentó la solicitud dirigida al director del Hospital Carlos Monge Medrano para la ejecución de la investigación.
- Se obtuvo un proveído mediante la Unidad de Docencia, Investigación y Capacitación dirigido al Jefe del Departamento de Enfermería.
- Posteriormente, se presentó una solicitud dirigida a la encargada del Departamento de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.

### **3.5.2 Aplicación:**

- Se visitó el Hospital para realizar la recolección de datos, siempre considerando los protocolos de bioseguridad. (Uso de mandil, mascarilla y alcohol en gel).
- La ejecución de la investigación se aplicó desde la segunda semana de marzo hasta la última semana de junio, de lunes a domingo, en cada horario de entrada y salida del profesional de enfermería.
- Se pasó a hacer la presentación correspondiente a cada servicio, solicitando el permiso para iniciar con la aplicación del instrumento, haciendo muestra este documento a cada Jefe de Servicio.
- Se hizo presente del consentimiento informado, que indica ser parte de la investigación a cada participante.
- Se aplicó la encuesta aplicando la Escala de Resiliencia de Wagnild y



Young a cada participante en un lapso de 10 minutos.

- Se aplicó la encuesta aplicando el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) a cada participante en un lapso de 10 -15 minutos.
- El consentimiento informado, procedimiento por el cual garantiza la participación voluntaria del sujeto (Véase en Anexo).

### **3.5.3 Limitaciones en la investigación:**

- Al finalizar la ejecución de los instrumentos, a fin de que todas estén completamente llenadas se hizo la valoración de estos, en cual se excluyó 15 encuestas, los motivos fueron los siguientes: encuestas incompletas y respuestas dobles.

## **3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.**

El procesamiento y análisis de datos se realizó de la siguiente forma:

- Para el procesamiento y análisis de datos se organizó la información obtenida de los cuestionarios en una tabla de doble entrada.
- Para la preparación de datos se utilizó las hojas de cálculo de Excel y el programa estadístico “SPSS 26” para su respectivo análisis.
- Para comprobar la existencia de la relación entre las variables de estudio se utilizó la prueba estadística de Chi Cuadrado de Pearson.



### 3.7 HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

- **H<sub>0</sub>**: No existe relación entre el nivel Resiliencia y Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca-2023.
- **H<sub>a</sub>**: Existe relación entre el nivel de Resiliencia y Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca-2023.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 RESULTADOS

##### 4.1.1 Según el Objetivo General.

“Determinar la relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023”.

**Tabla 6**

*Relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023*

Síndrome de Burnout	Bajo		Medio		Alto		Total		Chi cuadrado	P valor	C
	N	%	N	%	N	%	N	%			
Nivel de Resiliencia											0.32
Baja	9	7.69	8	6.84	7	5.98	24	20.51	13.636	0.01	3
Moderada	4	3.42	10	8.55	19	16.24	33	28.21			
Alta	5	4.27	27	23.08	28	<b>23.93</b>	60	51.28			
Total	18	15.38	45	38.46	54	46.15	117	100.00			

Fuente: Base de datos de la investigación. .

Los resultados que se muestran en esta tabla evidencian que el 23.93% del profesional de enfermería que presenta un nivel de Resiliencia alta tienen un nivel alto de Síndrome de Burnout; asimismo evidenciamos que el 22.22% del profesional de enfermería que presenta entre un nivel moderado y bajo de Resiliencia poseen un nivel alto de Síndrome de Burnout.

Según la prueba estadística de Correlación de Pearson donde el valor de ( $p=0,01$ ), con un nivel de significancia  $<0,05$ , ello indicó una correlación significativamente positiva, de acuerdo a este resultado se rechaza a la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual podemos interpretar que a niveles altos de Resiliencia existe niveles altos de Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.

#### 4.1.2 Respecto al Primer Objetivo Específico:

“Identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023”

**Tabla 7**

*Relación entre el nivel de Resiliencia y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023*

Agotamiento emocional	Bajo		Medio		Alto		Total		Chi cuadrado	P valor	C
	N	%	N	%	N	%	N	%			
Nivel de Resiliencia											0.26
Baja	16	13.68	4	3.42	4	3.42	24	20.51	9.035	0.06	8
Moderada	9	7.69	15	12.82	9	7.69	33	28.21			
Alta	27	<b>23.08</b>	20	17.09	13	11.11	60	51.28			
Total	52	44.44	39	33.33	26	22.22	117	100.0			

Fuente: Base de datos de la investigación. .

Según esta tabla podemos apreciar que el 23.08% del profesional de enfermería que presenta un nivel de resiliencia alta tienen un nivel bajo de agotamiento emocional y que el 17.09% del profesional de enfermería que manifiesta un alto de Resiliencia muestran un nivel medio de Síndrome de Burnout.

Según la prueba estadística de Correlación de Pearson donde el valor de ( $p=0,06$ ), con un nivel de significancia  $<0,05$ , lo cual reveló una correlación negativa o inversa, conforme a este resultado se rechaza la hipótesis específica planteada, lo cual se puede interpretar que a niveles altos de Resiliencia existe un nivel bajo de agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.

#### 4.1.3 Según el Segundo Objetivo Específico:

“Identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023”

**Tabla 8**

*Relación entre el nivel de Resiliencia y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.*

Despersonalización	Bajo		Medio		Alto		Total		Chi cuadrado	P valor	C	
	N	%	N	%	N	%	N	%				
Nivel de Resiliencia												
Baja	0	0.00	3	2.56	21	17.9	5	24	20.51	8.133	0.02	5
Moderada	0	0.00	1	0.85	32	27.3	5	33	28.21			
Alta	0	0.00	0	0.00	60	51.2	8	60	51.28			
Total	0	0.00	4	3.42	113	96.5	8	117	100.00			

Fuente: Base de datos de la investigación. .

Según la tabla se muestra que el 51.28% del profesional de enfermería que presenta un nivel de resiliencia alta tienen un nivel alto de despersonalización, que además el 45.3% del profesional de enfermería que presenta un nivel medio y moderada de Resiliencia registran un nivel alto de despersonalización.

Según la prueba estadística de Correlación de Pearson donde el valor de ( $p=0,02$ ), con un nivel de significancia  $<0,05$ , por lo tanto, reveló una correlación significativamente positiva, de acuerdo a este resultado se acepta a la hipótesis específica planteada, lo cual podemos interpretar que a niveles altos de Resiliencia existe un nivel alto de despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.

#### 4.1.4 Según el Tercer Objetivo Específico:

“Identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y falta realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023”

**Tabla 9**

*Relación entre el nivel de Resiliencia y falta realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023*

Falta de realización personal	Bajo		Medio		Alto		Total		Chi cuadrado	P valor	C
	N	%	N	%	N	%	N	%			
Nivel de Resiliencia											
Baja	22	18.80	1	0.85	1	0.85	24	20.51	6.504	0.165	0.229
Moderada	32	27.35	1	0.85	0	0.00	33	28.21			
Alta	48	<b>41.03</b>	9	7.69	3	2.56	60	51.28			
Total	102	87.18	11	9.40	4	3.42	117	100.00			

Fuente: Base de datos de la investigación.

En la tabla se puede apreciar que el 41.03 % del profesional de enfermería que presenta un nivel de resiliencia alta tienen un nivel bajo de falta de realización personal, 46.15% del profesional de enfermería que presentan entre un nivel bajo



y moderado muestran un nivel bajo de falta de realización personal.

Según la prueba estadística de Correlación de Pearson donde el valor de ( $p=0,165$ ), con un nivel de significancia  $<0,05$ , lo cual reveló una correlación negativa o inversa, de acuerdo a este resultado se rechaza la hipótesis específica planteada, de ello podemos interpretar que a niveles altos de Resiliencia existe un nivel bajo de falta de realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.

Según el análisis estadístico con la prueba de Chi cuadrado, indica la no existencia de significancia ( $p=0.165$ ), por lo que se acepta que no existe relación entre las variables, la fuerza es baja expresada en un coeficiente de contingencia de 0.229.

## 4.2 DISCUSIÓN

En esta investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería, se obtuvo como resultado mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que indica una correlación significativa positiva de ( $p=0.01$ ). Asimismo, se evidenció que 23.93% del profesional de enfermería que presenta un nivel de Resiliencia alta tienen un nivel alto del Síndrome de Burnout, de esta manera se puede interpretar que el profesional está en la capacidad de ser resiliente, aunque afronte diferentes situaciones que lo pueden estresar en el entorno laboral. También se puede atribuir que el profesional de enfermería del HCMM de Juliaca, que presenta un nivel alto de Resiliencia y a pesar de estar expuesto a factores estresantes; muestra una mirada positiva hacia situaciones que pueda generar o incrementar el estrés.

Este resultado coincide con los reportes que nos brinda Ramírez M. y Angulo L.



(40), en el país de Venezuela, donde ellos mencionan que encontraron una correlación de Pearson donde el valor de ( $p= 0,034$ ), revelo entonces una relación positiva importante entre el Síndrome de Burnout y Resiliencia, se puede deducirlo porque debido al trabajo que realiza en un hospital el profesional de enfermería va desarrollando una manera diferente de mirar la realidad y encuentra la manera de sobrellevar situaciones que podrían alterar su estado emocional, con ello precisar que la resiliencia no se construye sola, sino todo lo contrario esta se va generar gracias a los grandes vínculos de afecto que se entrelazan a lo largo de nuestra vida (52).

Por otro lado, nuestros resultados tienen como respaldo el estudio de Gutiérrez Y. et al (31), en Cuba, donde halló que el Síndrome de Burnout en el profesional de salud tuvo un nivel alto (71,1 %) y de igual manera la resiliencia (92,2%). También tiene semejanza con el estudio realizado por Chiluzia J. y Fuentes D. (43), en el cual obtuvo los siguientes resultados: el 17,6% presentaba niveles altos del Síndrome de Burnout y el 98.2% de los participantes de la investigación presentaron niveles altos de resiliencia. Pero resultado contradictorio con los resultados de Ramos F. (9) realizado en Lima, encontró una correlación de Pearson obteniendo ( $r=-0,645$ ), un valor significativo al nivel de  $p<0,01$  y además concluyó que existe relación inversa entre la Resiliencia y Síndrome de Burnout en los enfermeros.

Asimismo, se puede suponer que los niveles altos de Resiliencia en el profesional de enfermería del HCMM se atribuya a que por más que presentan estrés, generan varias soluciones ante una situación o problema, porque enfermería actúa con creatividad, si algún recurso falta en su lugar de trabajo, busca la manera de reemplazarlo; además se puede atribuir que el personal de enfermería siempre es trabajadora, por más carga laboral que tienen, están ahí para realizar varias cosas al mismo tiempo; además de sentirse orgullosos de lo que son capaces de hacer, esto puede deberse a que busca el



agradecimiento del paciente o familiar,

Se puede atribuir que los niveles altos de Síndrome de Burnout que presentan los profesionales de enfermería del HCMM, pueda deberse a las constantes presiones, demandas y exigencias que tienen por parte de los pacientes como de los mismos familiares, ello puede incrementar el agotamiento al culminar el trabajo; también se puede suponer que este aumento se deba a la falta de recursos que presenta el hospital para brindar una atención de calidad; además puede deberse a un clima laboral no adecuado, pues la invidia de que uno sea mejor que el otro y que las expectativas del trabajadores no se hagan realidad, puede ello generar estrés, y de ello pasara a un estrés crónico; como personales de salud que brinda atención directa al paciente sin duda enfrentan un riesgo potencial en su salud mental, pues esta enfermedad viene acompañado de sentimientos y actitudes negativas, con ello generar alteraciones en su personalidad, alteraciones en el sueño, alteraciones en la comida,

En cuanto al primer objetivo específico, que fue identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería, en ello se presentó que el 23.08% del profesional de enfermería que tiene un nivel de resiliencia alta presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, con una correlación de Pearson negativa donde ( $p=0.06$ ). Este hallazgo es respaldado con la investigación realizada por Viera L. et al. (42) donde encontró una relación negativa entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout. Tiene semejanza con los resultados de la investigación por parte de Guzmán K. y Neyra K. (34), que realizó en la ciudad de Arequipa, en el Hospital Honorio Delgado, donde el 28.1% que presentaron un nivel de resiliencia moderada tienen un nivel medio de agotamiento emocional, ello indica que la resiliencia se presenta de mejora manera en la ciudad de Juliaca, ello se puede atribuir a que el personal presenta la capacidad de adaptarse ante situaciones que puede alterar su estado mental, dejando



atrás los problemas familiares y situaciones que puede generar estrés en el área laboral.

En relación al segundo objetivo específico, que fue identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y la despersonalización en el profesional de enfermería, se identificó que el 51.28% que presenta un nivel de resiliencia alta tienen un nivel alto de despersonalización, con una correlación de Pearson positiva ( $p=0.02$ ). Estos resultados resultan contradictorios con los de Viera L. et al(42) en Brasil, donde ellos determinaron una correlación negativa entre el nivel de resiliencia y la despersonalización ( $r=-0.545$ ). Del mismo modo, Guzmán K. y Neyra K. (34) en Arequipa donde se concluyó que el 28.1% que tiene un nivel de resiliencia alta tiene un nivel bajo de despersonalización. Así mismo, Alegre A. et al (35) en Lima, donde comprobaron que una correlación negativa entre el nivel de resiliencia y la despersonalización. Al analizar estos resultados podemos suponer que a veces como profesionales de salud solemos mostrar indiferencia hacia el paciente, insensibilidad al sufrimiento ajeno o distanciamiento hacia vuestros compañeros de trabajo, generando inseguridad y mal estado de ánimo, todo debido a un nivel alto de estrés.

Por último, en cuanto al tercer objetivo específico, que fue identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y la falta de realización personal en el profesional de enfermería se demostró que el 41.03 % que presenta un nivel de resiliencia alta tienen un nivel bajo de falta de realización, con una correlación de Pearson negativa ( $p=0.165$ ). Estos hallazgos resultaron discordantes con el estudio de Viera L. et al(42) en Brasil, donde en ello obtuvo una correlación positiva entre la resiliencia y realización profesional en el trabajo. De igual manera Guzmán K. y Neyra K. (34) establecieron que el 43,8% que presentó un nivel moderado de resiliencia tienen un nivel alto de realización personal. Igualmente, Alegre A. et al (35) en Lima, donde finalizaron su investigación encontrando una relación positiva entre la resiliencia con la dimensión de eficacia profesional





(realización profesional). A todo lo analizado podemos considerar que por más percances que presenta un profesional la enfermería como: una mala infraestructura en el trabajo, el clima, escasos materiales de trabajo, un inadecuado salario y la falta de reconocimiento de que realmente se hace; no es impedimento para demostrar que una actitud positiva, con ello generar un mejor desarrollo y desempeño laboral.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Existe relación entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, ello significa que el profesional de enfermería que tiene nivel alto de Resiliencia también presenta un nivel alto de Síndrome de Burnout.

**SEGUNDA:** No existe relación entre la Resiliencia y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, ello expresa que la muestra estudiada que tiene un nivel de Resiliencia alta manifiesta un nivel bajo de agotamiento emocional.

**TERCERA:** Existe relación entre la Resiliencia y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, ello manifiesta que el profesional de enfermería que tiene un nivel alto de Resiliencia revela un nivel alto de despersonalización.

**CUARTA:** No existe relación entre la Resiliencia y la falta de realización personal en el trabajo en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, ello indica que la muestra estudiada que tiene un nivel de Resiliencia alta presenta un nivel bajo de realización personal en el trabajo.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Al responsable del Departamento de Enfermería de la institución, se recomienda reforzar la realización de programas de intervención psicológica que sirvan para disminuir los síntomas del Síndrome de Burnout relacionado con el nivel alto de despersonalización en los profesionales de enfermería que labora en el área de hospitalización, haciendo la coordinación con el personal adecuado para su manejo y cuidado de este síndrome en personal de enfermería. Asimismo, se debe proyectar programas que ayuden a conservar la Resiliencia en los profesionales de enfermería.

**SEGUNDA:** Al personal de enfermería que labora en el Hospital Carlos Monge Medrano, se recomienda asistir a los talleres que con arduo trabajo organiza la institución, darle importancia significativa a los temas de salud mental, con fin de poder mejorar o mantener sus niveles de Resiliencia, además así reducir vuestros niveles de Síndrome de Burnout y se recomienda que al concluir cada taller se puedan realizar las evaluaciones a los participantes.

**TERCERA:** A la Escuela Profesional de Enfermería, se recomienda también crear cursos o programas que ayuden a los estudiantes en preparación a afrontar de mejor manera el estrés, sin olvidar que también se debe ayudar a preservar o mejorar la manera resiliente que tiene cada estudiante de enfermería.



**CUARTA:** A los estudiantes de enfermería se recomienda considerar la Resiliencia como una habilidad importante para un profesional de enfermería, que debe ser nutrida y fortalecida desde el nacimiento de esta carrera que nos representa.

**QUINTA:** A los bachilleres e interesados en el estudio del tema, se recomienda considerar factores que pueden estar relacionados al Síndrome de Burnout, lugar de trabajo tipo de contrato, el tipo de familia que tiene y si está estudiando cuando labora. Asimismo, considerar otras variables que pueden estar relacionados a la Resiliencia y estudios comparativos de una población que trabaja en una institución privada e institución pública.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez Piaggio AM. Resiliencia. Revista Psicopedagogía [Internet]. 2009 [citado 29 de agosto de 2022];26(80):291-302. Disponible en: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-84862009000200014&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-84862009000200014&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)
2. Jiménez Villahuamán DA. Resiliencia en adolescentes y jóvenes del programa de formación y empleo de la Fundación Forge Lima Norte, 2017 [Internet]. Universidad Nacional Federico Villarreal. [Lima]; 2018 [citado 29 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2624>
3. Saborio Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout [Internet]. 2015 [citado 29 de agosto de 2022]. Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
4. Lozano A. El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. Neuropsiquiatría [Internet]. 2021 [citado 29 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RNP/article/view/3930/4477>
5. Linares G, Guedez Y. Síndrome de Burnout enfermedad invisible entre los profesionales de salud. Aten Primaria [Internet]. 1 de mayo de 2021 [citado 16 de noviembre de 2022];53(5). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/>
6. Quiroz G., Vergara M., Yáñez M., Pelayo P., Moreno R., Mejía M. Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante



- pandemia de COVID-19. Salud Jalisco [Internet]. 2021 [citado 29 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101502&id2=>
7. Quintana Honores MJ, Vallejos AI, Canova Barrios CJ. Resiliencia en los profesionales de enfermería de una Institución Sanitaria Privada de la ciudad Autónoma de Buenos Aires. Enfermería Investiga [Internet]. 3 de abril de 2023 [citado 16 de julio de 2024];8(2):13-20. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/1999>
  8. Zambrano Bohorqueza B, Villarín Castro A, Muñoz Bodasa F, Gómez Rey I. Síndrome de burnout, resiliencia y miedo a la COVID-19 en personal sanitario durante la pandemia por SARS-CoV-2. Revista Clínica de Medicina de Familia [Internet]. octubre de 2022 [citado 16 de julio de 2024]; Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1699-695X2022000300003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000300003)
  9. Ramos F. Nivel de Resiliencia Y Síndrome de Burnout en Enfermeros del Departamento de Emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, 2018 [Internet]. 2018 [citado 15 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3194>
  10. Amésquita G. Asociación entre síndrome de Burnout y resiliencia en médicos, enfermeros y técnicos en enfermería de las áreas COVID y no COVID del Hospital Regional Moquegua, entre junio-julio del año 2021 [Internet]. Universidad Privada de Tacna. 2021 [citado 7 de



- noviembre de 2022]. Disponible en:  
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2224>
11. Turpo K. Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en tiempos de COVID 19, en el Hospital Manuel Núñez Butrón Puno - 2021 [Internet]. 2022 [citado 9 de mayo de 2022]. Disponible en:  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/17905>
  12. Becoña E. Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica [Internet]. 1 de septiembre de 2006 [citado 12 de noviembre de 2022];11(3):125-46. Disponible en:  
<https://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/4024>
  13. Quesada L, Prendes E, Fernández B, Torres K, Ríos P, Álvarez S. ADAPTACIÓN POSITIVA A LA ADVERSIDAD. RESILIENCIA EN ENFERMERÍA. En 2018. Disponible en:  
<http://congreso.enfermeria.com-mayo2018.Psiquiatria.com>
  14. Martínez R, González L, Navarro N, De la Roca J, Reynoso O. Resiliencia asociada a factores de salud mental y sociodemográficos en enfermeros mexicanos durante COVID-19. Enfermeria Global. 2021;20(3):17-32.
  15. Ramos M. Nivel de resiliencia en alumnos del 4to y 5to año de secundaria de una institución educativa estatal de Lima 2018. Repositorio Institucional - UIGV [Internet]. 24 de enero de 2019 [citado 16 de noviembre de 2022]; Disponible en:  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3709>
  16. Pontificia Universidad Católica de Chile. La confianza en sí mismo



- [Internet]. [citado 16 de julio de 2024]. Disponible en: [https://apoyo.saludestudiantil.uc.cl/saber-mas.html?task=verItem&id\\_item=26&vista=sabermas](https://apoyo.saludestudiantil.uc.cl/saber-mas.html?task=verItem&id_item=26&vista=sabermas)
17. Joan Halifax R. Ecuanimidad: la cuarta morada [Internet]. [citado 17 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.upaya.org/>
  18. Roman JR. El poder de la perseverancia. En: Motivate: Transfórmate para reinventarte. 2021. p. 106-106.
  19. Cardona D, Agudelo HB. Satisfacción Personal como Componente de la Calidad de Vida de los Adultos de Medellín. Revista de Salud Pública [Internet]. 2007 [citado 17 de julio de 2024];9(4):541-9. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-00642007000400006&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642007000400006&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
  20. Monjas Casares I. No es lo mismo estar solo que sentirse solo [Internet]. 2022 [citado 17 de julio de 2024]. Disponible en: <https://theconversation.com/no-es-lo-mismo-estar-solo-que-sentirse-solo-176049>
  21. Lamas H, Murrigarra A. Resiliencia o la Capacidad de resistir y rehacerse. En: Pardigmas- Resiliencia [Internet]. [citado 22 de mayo de 2024]. p. 93-9. Disponible en: <https://www.ugr.es/~javera/pdf/2-3-resiliencia%20Vera.pdf>
  22. Mateu R, García M, Gil J, Caballer A. ¿Qué es la resiliencia? Hacia un modelo integrador. Univerttat Jaume [Internet]. 2009 [citado 22 de mayo de 2024];232-47. Disponible en: [https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77669/forum\\_](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77669/forum_)





[2009\\_15.pdf](#)

23. Castilla H, Coronel J, Bonilla A, Mendoza M, Barboza M. Validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia en una muestra de estudiantes y adultos de la ciudad de Lima. Universidad Privada del Norte [Internet]. 7 de julio de 2017 [citado 8 de noviembre de 2022];2:121-36. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26829>
24. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia & trabajo [Internet]. abril de 2017 [citado 16 de noviembre de 2022];19(58):59-63. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
25. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” [Internet]. 2019 [citado 16 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
26. Diario Independiente de Contenido Enfermedades [Internet]. 2019 [citado 16 de noviembre de 2022]. La OMS incluye el ‘burnout’ o ‘síndrome del trabajador quemado’ en su lista de enfermedades . Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o-sindrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/>
27. Marcela D, Puentes A. Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas



- por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. PSICOGENTE [Internet]. 5 de junio de 2017 [citado 16 de noviembre de 2022];20(38). Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-01372017000200268](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372017000200268)
28. Palomino R. Síndrome de Burnout y su relación con el clima institucional en las instituciones educativas públicas - UGEL 01 – Lurín – Lima – 2018 [Internet]. 2018 [citado 16 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11350>
29. Instituto Nacional de Cancer-Diccionario. Definición de síndrome [Internet]. [citado 9 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/sindrome>
30. Juárez B. El Economista. [citado 9 de mayo de 2022]. El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
31. Clínica Galatea. Agotamiento emocional de los profesionales de la salud [Internet]. [citado 9 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/>
32. PsicodeX-Psiquiatría [Internet]. 2016 [citado 9 de mayo de 2022]. ¿Qué es la despersonalización? .. Disponible en:



- <https://www.psiquiatriapsicologia-dexeus.com/es/unidades.cfm/ID/12803/ESP/-es-despersonalizacion-.htm>
33. Gómez C, Álamo C, Amador M, Ceacero F, Mayorl A, Muñoz A, et al. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna [Internet]. 2009 [citado 9 de mayo de 2022]. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2009000200005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200005)
34. El Camino a la Resiliencia [Internet]. 2011 [citado 7 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/resilience/camino>
35. Nemours Teens Health. Seguridad en uno mismo [Internet]. [citado 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://kidshealth.org/es/teens/confidence.html>
36. Nexu. La ecuanimidad: El arte de mantener el equilibrio en la vida - Nexu [Internet]. 2024 [citado 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://nexu.co/blog/ecuanimidad-mantener-equilibrio-en-la-vida/>
37. Diccionario panhispánico de dudas | RAE - ASALE. Perseverar [Internet]. [citado 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.rae.es/dpd/perseverar>
38. Editorial Etecé. Concepto de Satisfacción - En lo personal, trabajo, economía y más [Internet]. 2022 [citado 24 de julio de 2024]. Disponible en: <https://concepto.de/satisfaccion/>
39. PSICOMED. Sentirse bien en soledad [Internet]. 2020 [citado 24 de



- julio de 2024]. Disponible en: <https://www.psicomed.es/sentirse-bien-en-soledad>
40. Ramírez M, Angulo L. Síndrome de burnout y resiliencia en el personal de enfermería de la emergencia adulto, Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes, segundo trimestre 2017. GICOS: Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud [Internet]. 2017 [citado 7 de noviembre de 2022];2(1):12-25. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7128430&info=resumen&idioma=ENG>
41. Gutiérrez Y, Rodríguez T, Navarro A, Pena R, Sánchez S. Comportamiento del síndrome de Burnout y la resiliencia en trabajadores de Cuidados Intensivos. Medisur [Internet]. 10 de noviembre de 2021 [citado 9 de noviembre de 2022];19(6):978-86. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5127>
42. Vieira L, Machado W, Dal Pai D, Magnago T, Azzolin K, Tavares J. Burnout y resiliencia en profesionales de enfermería de cuidados intensivos ante el COVID-19. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 30 de mayo de 2022 [citado 9 de noviembre de 2022];30. Disponible en: <http://www.scielo.br/j/rlae/a/K9wJD9NSCKr9bbQm9cBj8vF/abstract/?lang=es>
43. Chiluiza J, Fuentes D. Síndrome de burnout y resiliencia por covid-19 en enfermeras, Hospital General José María Velasco Ibarra. Tena,



- 2021 [Internet]. 2021 [citado 15 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7881>
44. Guzmán K, Neyra K. Nivel de resiliencia y síndrome de burnout en enfermeras del servicio de emergencia hospital regional Honorio Delgado, Arequipa – 2018 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2019 [citado 7 de noviembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14369>
45. Retamoso Llaiqui SN. Nivel de Resiliencia y sintomatología de Burnout en enfermeras(os) del servicio de emergencia, Hospital III Yanahuara ESSALUD. Arequipa 2021 [Internet]. Universidad Católica de Santa María; 2022 [citado 22 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12109>
46. Alegre A, Bedregal O, Zegarra A. Resiliencia y Burnout en enfermeras de un hospital general de Lima, Perú. Interacciones: Revista de Avances en Psicología [Internet]. 1 de septiembre de 2019 [citado 9 de noviembre de 2022];5(3). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5605/560567815004/html/>
47. Acevedo F, Dionisio K. Resiliencia y síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de una Microred de Salud. Universidad Peruana Los Andes [Internet]. 14 de enero de 2022 [citado 7 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3126>
48. Hernández i R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la



- Investigación [Internet]. 6ta ed. 2014 [citado 24 de junio de 2022].  
Disponibile en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista- Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf>
49. Hospital Carlos Monge Medrano [Internet]. [citado 27 de abril de 2022].  
Disponibile en: <http://quillasoftware.com/hcmm/hospital/info/historia>
50. Oyola A. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos [Internet]. [Lima ]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos ; 2021 [citado 26 de abril de 2022]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16483>
51. Cuestionario-Burnout [Internet]. [citado 16 de noviembre de 2022].  
Disponibile en: <http://www.omint.com.ar>
52. Cortés Recaball JE. La Resiliencia: Una mirada desde la Enfermería. Ciencia y enfermería [Internet]. 2010 [citado 4 de mayo de 2024];16(3):27-32. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532010000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532010000300004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)



## ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.</p> <p><b>SÍNDROME DE BURNOUT en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023?</b></p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>-¿Cuál es la relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>-¿Cuál es la relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023?</p> <p>-¿Cuál es la relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>-Determinar la relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>.Identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.</p> <p>.Identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.</p> <p>.Identificar la relación entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca-2023.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación significativa entre el nivel de Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.</li> <li>Existe relación significativa entre el nivel de Resiliencia y la despersonalización.</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Síndrome de Burnout.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>-D.1: Agotamiento emocional.</p> <p>-D.2: Despersonalización.</p> <p>-D.3:Falta de Realización personal.</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Resiliencia.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>-D.1: Confianza en sí mismo.</p> <p>-D.2: Ecuanimidad.</p> <p>-D.3: Perseverancia.</p> <p>-D.4: Satisfacción personal.</p> <p>-D.5: Sentirse bien solo.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Esta investigación de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo–correlacional.</p> <p><b>Diseño metodológico:</b></p> <p>El diseño de investigación es “no experimental de corte transversal.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>165 enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>117 enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca.</p> <p><b>Tipo de muestra:</b></p> <p>Muestreo probabilista no por convivencia.</p>	<p><b>Técnica del estudio:</b></p> <p>En este estudio se aplicará la técnica de la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos para el estudio:</b></p> <p>- Inventario de Burnout de Maslach.</p> <p>-Escala de Resiliencia de Wa gnild y Young.</p>





ón en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023? -¿Cuál es la relación entre el nivel de Resiliencia y la falta de realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023?					n en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023. • Existe relación significativa entre el nivel de Resiliencia y la falta de realización personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--



## ANEXO B: CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha \_\_\_\_\_

Estimado Personal de Enfermería mi nombre es CAROLINA KATHERINE TITO CCAPA soy egresada de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Del Altiplano Puno, estoy realizando una investigación titulada "NIVEL DE RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO DE JULIACA-2023".

La investigación será ejecutada con el objetivo de Determinar el Nivel de resiliencia y síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca-2023.

En base a lo expuesto en el presente documento **ACEPTO VOLUNTARIAMENTE**. Para lo cual le invito a responder las siguientes dos encuestas, y recalcar que su participación es estrictamente voluntaria y anónima. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Debe quedar claro que no se recibirá ningún beneficio económico por participar en el estudio y tampoco tendrá ningún perjuicio personal.

Muchas gracias por su participación.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Firma del investigador



## ANEXO C: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

N.º.....



### NIVEL DE RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO DE JULIACA-2023



#### CUESTIONARIO N°1 INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

#### I. Instrucciones

A continuación, se le presentará una serie de enunciados donde Ud. Debe marcar con una “X” en la alternativa que crea por conveniente,

Tomando en cuenta lo siguiente:

- 1 = Nunca.
- 2 = Pocas veces al año.
- 3 = Una vez al mes.
- 4 = Una pocas veces al mes.
- 5 = Una vez a la semana.
- 6 = Pocas veces a la semana.
- 7 = Todos los días.

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	1	2	3	4	5	6	7
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	1	2	3	4	5	6	7
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	1	2	3	4	5	6	7
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	1	2	3	4	5	6	7
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	1	2	3	4	5	6	7
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender	1	2	3	4	5	6	7
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	1	2	3	4	5	6	7
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.	1	2	3	4	5	6	7
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	2	3	4	5	6	7
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13	Me siento frustrado por el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	1	2	3	4	5	6	7



16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	1	2	3	4	5	6	7
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	1	2	3	4	5	6	7
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	2	3	4	5	6	7
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	1	2	3	4	5	6	7
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	1	2	3	4	5	6	7
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	1	2	3	4	5	6	7



## CUESTIONARIO N°2 ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

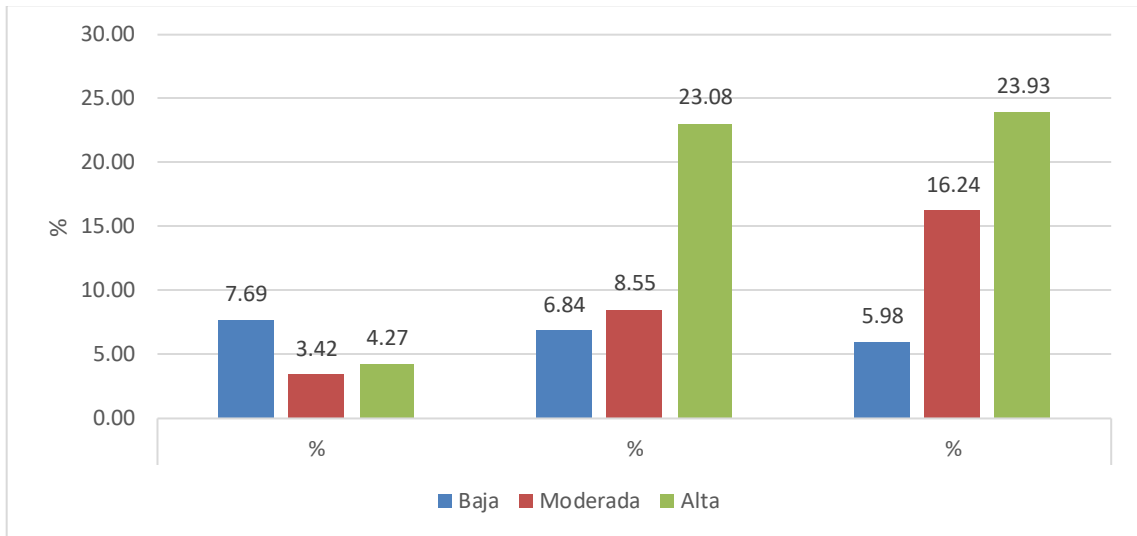
**Instrucciones:** A continuación, se le presentará una serie de frases a las cuales usted responderá. No existen respuestas correctas ni incorrectas; estas tan solo nos permitirán conocer su opinión personal sobre sí mismo(a). Donde:

- 1= Totalmente en desacuerdo.
- 2= Muy en desacuerdo.
- 3= En desacuerdo.
- 4= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
- 5= De acuerdo.
- 6= Muy de acuerdo.
- 7= Totalmente de acuerdo.

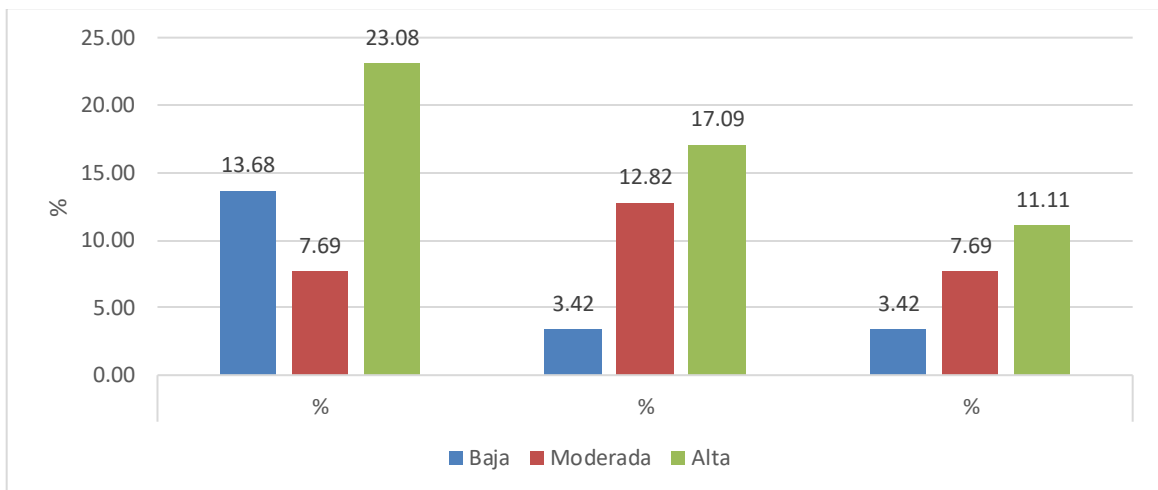
N°	Enunciados	1	2	3	4	5	6	7
1	Cuando planeo algo lo realizo.							
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra.							
3	Dependo más de mí mismo que de otras personas.							
4	Es importante para mí mantenerme interesado en las cosas.							
5	Puedo estar solo si tengo que hacerlo.							
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida.							
7	Usualmente veo las cosas a largo plazo.							
8	Soy amigo de mí mismo.							
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.							
10	Soy decidido.							
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.							
12	Tomo las cosas una por una.							
13	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.							
14	Tengo autodisciplina.							
15	Me mantengo interesado en las cosas.							
16	Por lo general, encuentro algo de qué reírme.							
17	El creer en mí mismo me permite atravesar tiempos difíciles.							
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.							
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras.							
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.							
21	Mi vida tiene significado.							
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada.							
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.							
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.							
25	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.							

**Gracias.**

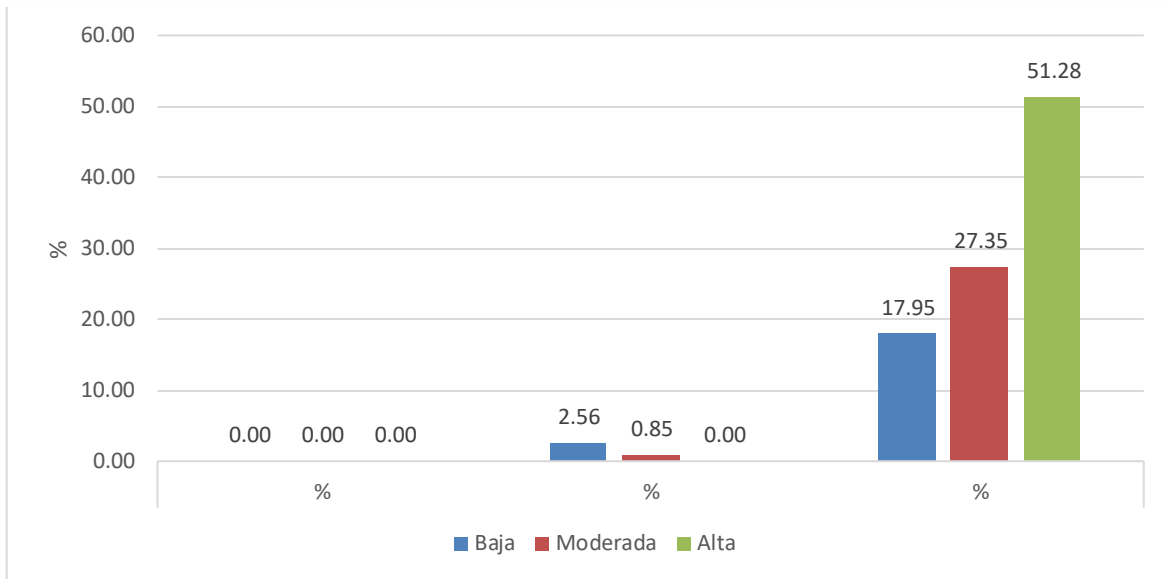
## ANEXOD: FIGURAS ADICIONALES



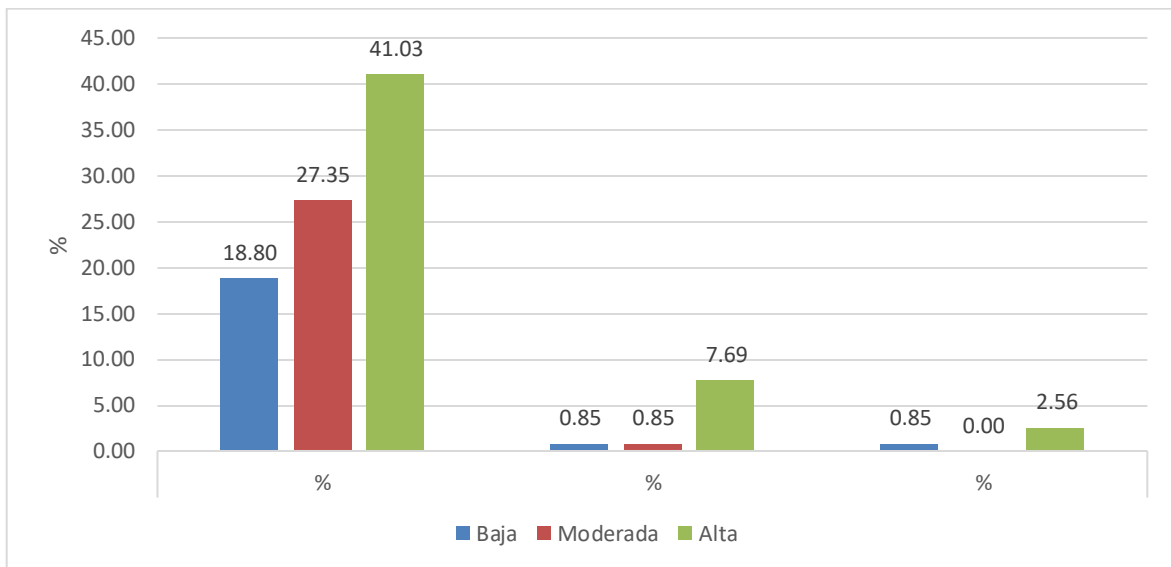
**Figura 2.** Relación entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023



**Figura 3.** Relación entre la Resiliencia y el agotamiento emocional en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023



**Figura 4.** Relación entre la Resiliencia y la despersonalización en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.



**Figura 5.** Relación entre la Resiliencia y relación personal en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.

**Tabla 10**

*Distribución del profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca-2023.*

Servicio	Frecuencia	Porcentaje
Cirugía A y B	19	16.24
Centro Quirúrgico	11	9.40
UCI	10	8.55
Medicina General	11	9.40
Ginecología	5	4.27
Pediatría	9	7.69
Neonatología	31	26.50
Emergencia	21	17.95
Total	117	100.00

**ANEXO E: MATRIZ BÁSICA DE DATOS**

N	Servicio	Síndrome de burnout				Resiliencia					
		DSB1	DSB2	DSB3	SB	DRE1	DRE2	DRE3	DRE4	DRE5	RE
1	1	B	C	A	B	A	A	B	B	B	A
2	1	A	C	A	B	A	A	B	B	C	B
3	1	A	C	A	A	A	A	C	C	C	C
4	1	A	C	A	A	A	A	B	B	C	C
5	1	C	C	B	C	A	A	C	C	C	C
6	1	B	C	B	C	A	A	C	C	C	C
7	1	B	C	B	C	A	A	C	B	C	C
8	1	A	C	A	B	A	A	C	C	C	C
9	1	A	C	A	C	A	A	B	A	B	A
10	1	B	C	A	C	A	A	B	B	A	B
11	1	A	C	A	C	A	A	C	B	B	C
12	1	A	C	A	B	A	A	C	B	B	C
13	1	B	C	A	C	A	A	C	B	C	C
14	1	A	C	A	B	A	A	A	A	B	A
15	1	C	C	A	C	A	A	B	A	B	B
16	1	C	C	B	C	A	A	C	B	C	C
17	1	B	C	A	B	A	A	C	C	C	C
18	1	A	C	A	A	A	A	C	C	C	C
19	1	A	C	A	B	A	A	C	C	C	C
20	2	A	C	A	A	A	A	A	A	B	A
21	2	B	C	A	C	A	A	C	A	C	B
22	2	C	C	A	C	A	A	C	B	B	B





23	2	C	C	C	C	A	A	A	A	B	A
24	2	B	C	A	C	A	A	C	B	B	C
25	2	C	C	A	C	A	A	B	A	C	B
26	2	B	C	A	C	A	A	A	A	A	A
27	2	A	C	A	B	A	A	A	A	A	A
28	2	A	C	B	C	A	A	A	A	B	A
29	2	B	C	A	B	A	A	C	C	C	C
30	2	B	C	B	C	A	A	C	B	C	C
31	3	B	C	A	C	A	A	B	B	C	C
32	3	B	C	A	C	A	A	B	B	B	B
33	3	A	C	A	B	A	A	C	B	C	C
34	3	A	C	A	A	A	A	C	B	C	C
35	3	B	C	A	B	A	A	C	B	C	C
36	3	A	C	A	C	A	A	C	B	C	C
37	3	A	C	A	B	A	A	B	A	B	B
38	3	A	C	A	B	A	A	B	B	B	B
39	3	C	C	A	C	A	A	A	A	B	A
40	3	B	C	A	B	A	A	C	B	C	C
41	4	B	C	A	C	A	A	B	A	C	B
42	4	C	C	A	C	A	A	C	B	C	C
43	4	C	C	B	C	A	A	C	B	C	C
44	4	C	C	A	C	A	A	B	B	B	B
45	4	A	C	A	B	A	A	A	A	B	A
46	4	A	C	A	B	A	A	B	B	C	C
47	4	C	C	A	C	A	A	C	B	B	B
48	4	A	C	A	A	A	A	B	B	C	B
49	4	A	C	A	A	A	A	C	B	B	C
50	4	C	C	A	C	A	A	A	A	A	A
51	4	C	C	C	C	A	A	C	C	C	C
52	5	B	C	A	B	A	A	C	B	C	C
53	5	B	C	A	C	A	A	B	B	B	B
54	5	C	C	A	C	A	A	C	C	C	C
55	5	C	C	C	C	A	A	C	B	C	C
56	5	A	C	A	B	A	A	C	B	C	C
57	6	A	B	A	A	A	A	B	B	B	B
58	6	A	C	A	A	A	A	A	A	A	A
59	6	A	C	A	B	A	A	B	B	C	C
60	6	A	C	A	A	A	A	B	B	B	A
61	6	A	C	A	B	A	A	C	C	C	C
62	6	A	B	A	A	A	A	A	A	A	A
63	6	C	C	A	C	A	A	C	B	C	C
64	6	A	C	A	B	A	A	A	A	B	B
65	6	B	C	A	C	A	A	C	B	C	C
66	7	B	C	A	B	A	A	A	A	B	A
67	7	B	C	A	B	A	A	B	B	C	B
68	7	C	C	B	C	A	A	B	B	B	B
69	7	A	C	B	B	A	A	C	B	C	C
70	7	B	C	A	A	A	A	B	B	B	B



71	7	C	C	A	C	A	A	B	A	B	A
72	7	A	C	A	B	A	A	A	A	B	A
73	7	A	C	A	C	A	A	C	A	C	C
74	7	A	C	A	B	A	A	A	A	A	A
75	7	A	C	A	B	A	A	C	B	C	C
76	7	C	C	A	C	A	A	B	B	B	B
77	7	A	C	A	B	A	A	A	B	B	A
78	7	A	C	A	A	A	A	C	A	B	B
79	7	B	B	A	A	A	A	A	A	B	A
80	7	B	C	A	B	A	A	B	B	B	B
81	7	A	C	A	B	A	A	C	C	C	C
82	7	B	C	A	C	A	A	B	B	B	B
83	7	A	C	A	B	A	A	C	C	B	C
84	7	A	C	A	B	A	A	C	B	C	C
85	7	A	C	A	B	A	A	C	C	C	C
86	7	A	C	A	B	A	A	B	B	C	C
87	7	A	C	A	B	A	A	C	B	B	C
88	7	A	C	A	B	A	A	B	B	C	C
89	7	A	C	A	B	A	A	B	B	B	B
90	7	B	C	A	B	A	A	C	B	B	B
91	7	B	C	A	C	A	A	C	B	C	C
92	7	B	C	A	C	A	A	C	A	C	B
93	7	A	C	A	C	A	A	C	B	C	B
94	7	C	C	A	C	A	A	B	B	B	B
95	7	C	C	A	C	A	A	B	B	B	B
96	7	B	C	A	C	A	A	A	A	B	B
97	8	B	C	A	C	A	A	B	B	C	B
98	8	C	C	C	C	A	A	B	B	C	C
99	8	C	C	A	C	A	A	B	B	C	C
100	8	C	C	B	C	A	A	C	C	C	C
101	8	C	C	A	C	A	A	B	B	B	C
102	8	B	C	A	C	A	A	B	C	B	C
103	8	A	B	A	A	A	A	A	A	C	A
104	8	A	C	A	B	A	A	C	B	C	C
105	8	A	C	A	A	A	A	B	C	A	A
106	8	B	C	A	C	A	A	C	B	C	C
107	8	B	C	A	C	A	A	B	B	C	C
108	8	B	C	A	B	A	A	B	B	B	B
109	8	B	C	A	B	A	A	C	B	C	C
110	8	B	C	A	C	A	A	C	C	C	C
111	8	A	C	A	B	A	A	C	C	C	C
112	8	B	C	A	B	A	A	C	A	C	C
113	8	B	C	A	B	A	A	B	C	B	C
114	8	B	C	A	B	A	A	B	B	B	B
115	8	A	C	A	A	A	A	A	B	B	A
116	8	A	C	A	A	A	A	A	B	B	A
117	8	C	C	B	C	A	A	B	B	C	C



**Leyenda para Resiliencia:**

A: Bajo

B: Moderada

C: Alto

**Leyenda para Síndrome de burnout:**

A: Baja

B: Medio

C: Alta



## ANEXO F: CARTA DE PRESENTACION



Universidad Nacional del Altiplano de Puno  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**

Ciudad Universitaria Telefax (051)363862 – Casilla 291  
Correo institucional: [fe@unap.edu.pe](mailto:fe@unap.edu.pe)



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Puno C.U., 17 de enero de 2023

### **CARTA Nº 005-2023-D-FE-UNA-PUNO**

Señor Dr.  
**VICTOR ANGEL CANDIA MENGOA**  
Director del Hospital Carlos Monge Medrano  
*Juliaca-*

**ASUNTO: PRESENTA Y SOLICITA BRINDAR FACILIDADES A EGRESADA DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA**

Es muy grato dirigirme a usted, para expresarle un afectuoso saludo, al mismo tiempo presento a la Bachiller: Srta. CAROLINA KATHERINE TITO CCAPA, egresada de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, con el fin de solicitar a su digna representada se sirva autorizar y brindar las facilidades del caso para la recolección de datos con fines de ejecución del Proyecto de Investigación de Tesis conforme se detalla, bajo la dirección de la Docente: Mtra. Julieta Chique Aguilar.

RESPONSABLE	PROYECTO DE INVESTIGACION DE TESIS
CAROLINA KATHERINE TITO CCAPA	"Nivel de resiliencia y síndrome de Bournout en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca - 2022".

Agradeciendo de antemano su gentil apoyo, es oportuno renovar mi mayor consideración personal.

*Atentamente,*



Dra. ROSA PILCO VARGAS  
Decana de la Facultad de Enfermería  
UNA - Puno

Cc: Archiva  
RPV/crt



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Juliaca, 27 de Febrero del 2023

PROVEIDO N° *17* -2023-J-UADI-HCMM-RED-S-SR/J

Señor(es):

Lic. ELIBETH VILLAFUERTE BERNEDO  
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL HCMM  
PRESENTE.-

ASUNTO : PRESENTA A BACHILLERES EN ENFERMERIA PARA EJECUTAR  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

SOLICITANTE : Srta. CAROLINA KATHERINE TITO CCAPA

REGISTRO N° 3842 - 2023

Mediante el presente me dirijo a Ud. para saludarlo cordialmente, así mismo presentarle a las bachilleres de la Escuela Profesional de ENFERMERIA de la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO, Srta. CAROLINA KATHERINE TITO CCAPA, quien ejecutará el Proyecto de Investigación titulado NIVEL DE RESILIENCIA Y SINDROME DE BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO - 2023 ,contando con la opinión favorable de las instancias correspondientes, considera procedente para que las interesadas obtenga información para el proyecto de investigación, solicito le brinde las facilidades para recabar información.

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación de la Red de Salud San Román otorga el presente **PROVEIDO FAVORABLE** para que las interesadas realicen lo solicitado dentro de la Institución a partir de la fecha, al concluir el proyecto deberá dejar un ejemplar para la biblioteca del hospital.

Atentamente,

SBGA/ccf  
Cc. Interesado

*[Seal: MINISTERIO DE SALUD - DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO - HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO]*  
Lic. en Enf. María V. Ramirez Yupanqui  
C.E.P: 34917  
JEFE DE ENF. DEL SERVICIO DE NEONATOLOGIA  
*Recibido 27/02/23*

*[Seal: MINISTERIO DE SALUD - DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO - HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO]*  
Dr. Stalin B. Gutierrez Agramonte  
JEFATURA UDI-CAPACITACIÓN  
CARDIOLOGO  
C.M.P. 54908

*[Seal: MINISTERIO DE SALUD - DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO - HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO]*  
Lic. en Enf. Zaida Y Calderón Castillo  
C.E.P: 35644  
R.E.E 1965 / 1967 / REM 1167  
JEFE DE ENF. DEL SERVICIO DE EMERGENCIA  
H.C.M.M. JULIACA

*[Seal: MINISTERIO DE SALUD - DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO - HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO]*  
Lic. Elizabeth M. Villafuerte Bernedo  
C.E.P. 15605  
JEFE DE OPTO. DE ENFERMERIA  
H.C.M.M. JULIACA

*[Seal: MINISTERIO DE SALUD - DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO - HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO]*  
MG. ELIZABETH HUANCA APAZA  
C.E.P. 22213 - R.N.E. 9388  
JEFA ENF. DE UCI  
HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO

*[Seal: MINISTERIO DE SALUD - DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO - HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO]*  
Elizabeth Flores Quispe  
E.N.F. ENFERMERA  
C.E.P. 13785

*[Seal: MINISTERIO DE SALUD - DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO - HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO]*  
Lic. Ann Maribel Soto Soto  
C.E.P. 34927

*[Seal: MINISTERIO DE SALUD - DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO - HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO]*  
Lic. Zaida Justo Quisocala  
ENFERMERA  
Medicina

*[Seal: MINISTERIO DE SALUD - DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO - HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO]*  
Lic. Mariela Lisa Cuzco Cahua  
ENFERMERA  
C.E.P. 13785

*[Seal: MINISTERIO DE SALUD - DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO - HOSPITAL CARLOS MONGE MEDRANO]*  
Liliana R. Tapia Rivas  
ENFERMERA  
C.E.P. 12470

7-3-2023




## ANEXO G :EVIDENCIAS



Participantes del Servicio de Cirugía B del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca



## ANEXO H : DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Universidad Nacional  
del Altiplano PunoVicerrectorado  
de InvestigaciónRepositorio  
Institucional

---

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo CAROLINA KATHERINE TITO CCAPA  
identificado con DNI 72 664195 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
EN ENFERMERÍA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:  
"NIVEL DE RESILIENCIA Y SINDROME DE BURNOUT EN EL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS  
MONGE MEDRANO DE JULIACA - 2023"

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia de ninguna naturaleza**, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso




Puno 24 de JULIO del 2024

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA (obligatoria)

  
\_\_\_\_\_  
Huella



## ANEXO I: Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio

 <b>Universidad Nacional del Altiplano Puno</b>	 <b>VRI Vicerrectorado de Investigación</b>	 <b>Repositorio Institucional</b>
--	--	--

---

**AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

Por el presente documento, Yo CAROLINA KATHGRINE TITO CCAPA  
identificado con DNI 72664195 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

ENFERMERÍA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

" NIVEL DE RESILIENCIA Y SINDROME DE BURNOUT EN EL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS  
MONGE HEORANO DE JULIACA - 2023 "

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.


Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 24 de JULIO del 2024

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA (obligatoria)

  
Huella