

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA



**FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE
SALUD QUE REALIZA ATENCIÓN EN EL CENTRO DE SALUD FAP LAS
PALMAS DURANTE EL PERIODO 2022**

TESIS

PRESENTADO POR BACHILLER

Karla Zadith Manrique Villar

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

MEDICO CIRUJANO

LIMA – PERÚ

2022

ASESOR

- Jenny Marianella Zavaleta Oliver

AGRADECIMIENTO.

Gracias a Dios, a mi familia y docentes por el apoyo más grande durante mi carrera universitaria, a mi padre ya en el cielo que me inculcó valores, principios y sobre todo a perseverar a lograr mis metas.

DEDICATORIA.

Éste presente trabajo está dedicado en memoria de mi Sr. Padre Carlos Manuel Manrique Rodríguez en sus 3 meses de fallecimiento, quien me animó y me dio la fuerza a seguir mis estudios superiores y a mi bebe Valentino que es mi motor y motivo de mi esfuerzo en el día a día.

RESUMEN

OBJETIVO: El objetivo principal del estudio fue la de determinar la frecuencia de síndrome de burnout en personal de salud que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo de estado de emergencia 2022.

MATERIAL Y METODOS: el estudio presentó una metodología de tipo observacional, descriptivo y transversal con una población de 150 sujetos las cuales fueron evaluadas con una encuesta (Cuestionario de Burnout de Maslach) el cual contó con 22 ítems y a cada uno de ellos se le asignará un puntaje del 0 al 6.

RESULTADOS: luego de la ejecución se encontró que la mayoría de trabajadores de salud evaluados no presentaban un riesgo de padecer síndrome de Burnout con un 71.3%, de acuerdo a las dimensiones evaluadas se encontró que en la dimensión agotamiento emocional la mayoría de trabajadores de salud evaluados presentan un nivel bajo de agotamiento emocional con un 56.7%. Respecto a la realización personal un 51.3% de trabajadores de salud evaluados presentan un nivel alto de realización personal y un 63.3% de los trabajadores evaluados presentaban un nivel bajo de despersonalización.

CONCLUSIONES: Se encontró que la frecuencia de síndrome de Burnout en la población evaluada era significativamente baja con un 28.7% sobretodo en dimensiones como el agotamiento emocional (56.7%) y la despersonalización (63.3%)

PALABRAS CLAVE: Agotamiento emocional. Estrés laboral, Síndrome Burnout

ABSTRACT

OBJECTIVE: The main objective of the study was to determine the frequency of burnout syndrome in health personnel performing care at the FAP Las Palmas Health Center during the period of state of emergency 2022.

MATERIALS AND METHODS: The present study presented an observational, descriptive and cross-sectional methodology with a population of 150 subjects who were evaluated with a survey (Maslach Burnout Questionnaire) which had 22 items and each one of them was assigned a score from 0 to 6.

RESULTS: after the execution it was found that most of the health workers evaluated did not present a risk of suffering Burnout syndrome with 71.3%, according to the dimensions evaluated it was found that in the emotional exhaustion dimension most of the health workers evaluated presented a low level of emotional exhaustion with 56.7%. Regarding personal fulfillment, 51.3% of the health workers evaluated had a high level of personal fulfillment and 63.3% of the workers evaluated had a low level of depersonalization.

CONCLUSIONS: It was found that the frequency of Burnout syndrome in the evaluated population was significantly low with 28.7% especially in dimensions such as emotional exhaustion (56.7%) and depersonalization (63.3%).

KEY WORDS: Emotional exhaustion. Work stress, Burnout Syndrome

INTRODUCCION

El “síndrome de burnout” o en español, el “síndrome de trabajador quemado” es un término que se suele emplear a la presencia de un cuadro de estrés patológico que se presenta mayormente en trabajadores que laboran bajo una larga carga laboral. Esta se suele presentar como la presencia de un agotamiento físico y mental el cual puede llegar a alterar la personalidad de un sujeto. En el presente trabajo de investigación se pretende establecer cuál es la frecuencia de esta patología en trabajadores de salud de un centro de salud de las fuerzas armadas. Para ello se establecerán los siguientes capítulos:

Capítulo I: en el presente capítulo se expondrá cual es la problemática actual tanto a nivel mundial como nacional relacionado al tema mencionado, de igual manera se estableció los problemas y objetivos generales y específicos así como la justificación, delimitación y propósito del estudio.

Capítulo II: se mencionó los estudios que compartan similitudes con la investigación presente, de igual manera se menciona la información relacionada al tema y la hipótesis.

Capítulo III: se describió el tipo, diseño de investigación, la población y muestra en la cual se evaluó los objetivos planteados y el proceso de recolección de resultados

Capítulo IV: se mencionó a detalle los resultados obtenidos en las tablas y gráficos correspondientes así como la discusión correspondiente.

Capítulo V: Para concluir, se mencionó las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

INDICE

CARATULA	I
ASESOR	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
INTRODUCCION	VII
INDICE	VIII
LISTA DE TABLAS	X
LISTA DE GRAFICOS	XI
LISTA DE ANEXOS	XII
CAPITULO I: EL PROBLEMA	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.1. GENERAL	2
1.2.2. ESPECÍFICOS	2
1.3. JUSTIFICACIÓN	3
1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO	4
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.6. OBJETIVOS	5
1.6.1. GENERAL	5
1.6.2. ESPECÍFICOS	6
1.7. PROPÓSITO	6
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS	7
2.2. BASE TEÓRICA	11
2.3. MARCO CONCEPTUAL	17

2.4.	HIPÓTESIS	17
2.4.1.	GENERAL	17
2.4.2.	ESPECIFICAS	18
2.5.	VARIABLES	18
2.6.	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TERMINOS	18
CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN		
3.1.	DISEÑO METODOLÓGICO	20
3.1.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	20
3.1.2.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	20
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	20
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	22
3.4.	DISEÑO DE RECOLECCION DE DATOS	23
3.5.	ASPECTOS ÉTICOS	24
CAPITULO IV: ANALISIS DE LOS RESULTADOS		
4.1.	RESULTADOS	26
4.2.	DISCUSION	30
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1.	CONCLUSIONES	34
5.2.	RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		36
ANEXOS		40

LISTA DE TABLAS

TABLA N°1	FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022	26
TABLA N°2	FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022	27
TABLA N°3	FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN REALIZACION PERSONAL EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022	28
TABLA N°4	FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÒN EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022	29

LISTA DE GRAFICOS

GRAFICO N°1	FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022	26
GRAFICO N°2	FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022	27
GRAFICO N°3	FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN REALIZACION PERSONAL EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022	28
GRAFICO N°4	FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022	29

LISTA DE ANEXOS

ANEXO N°1	CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	40
ANEXO N°2	INSTRUMENTO	42
ANEXO N°3	INFORME DE OPINION DE EXPERTOS	44
ANEXO N°4	MATRIZ DE CONSISTENCIA	47
ANEXO N°5	CONSENTIMIENTO INFORMADO	51
ANEXO N°6	PERMISO DE LA INSTITUCIÓN DENEDE SE REALIZA EL ESTUDIO	54

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Situación a nivel mundial

En la actualidad, el ámbito laboral se considera uno de los entornos de mayor importancia para el adecuado funcionamiento de la sociedad. Pese a esto, en trabajos de alta carga mental como son la mayoría de servicios de salud se pueden desarrollar problemas y patologías relacionadas al entorno o a las relaciones intraorganizacionales entre las que se encuentran el síndrome de Burnout. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud “OMS” y La Organización Internacional del trabajo “OIT” las principales causas de morbilidad ocupacional son los accidentes laborales, patologías psicosociales como el síndrome de burnout o mobius y enfermedades relacionadas con el trabajo. Este último coincide con el miedo que existe a sufrir un contagio de Covid 19 y también se evidencia en el estudio “Cigna, Covid 19 Global Impact” en donde se expone que un 45% de la población total padece de síndrome de burnout rebasando el 36% registrado en el 2018.¹⁻⁴

Situación a nivel continental

La situación en Latinoamérica es similar a la registrada a nivel mundial, la carga laboral, relaciones laborales entre otros factores condicionan un estrés que va en aumento en la población en general y que si no se maneja adecuadamente puede convertirse en una bomba de tiempo ocasionando patologías como el síndrome de burnout o mobius. Entre los países más afectados se encuentra Chile en donde la Asociación Chilena de Seguridad “ACHS” refiere un aumento de las patologías relacionadas al estrés laboral como el síndrome de burnout donde a inicios del 2017 tuvo una frecuencia 45.7%, cifra aumentada en 3.7% a la registrada el año anterior. Entre los sectores más afectados se encuentra el sector salud en donde

informaron que 1 de cada 3 médicos mostró una puntuación alta de agotamiento laboral y estrés ya sea por los horarios extremadamente largos, las guardias continuas y el temor al contagio del Covid 19.⁵⁻⁸

Situación a nivel nacional

En nuestro país, pese a que se ha evaluado periódicamente el desarrollo de patologías psicosociales y relacionados en la población en general no se cuenta con estadísticas actuales que se encuentren respaldadas por organizaciones especializadas en el tema, patologías como el estrés laboral han presentado un incremento en su frecuencia debido al impacto mental que ha tenido el Covid 19 en la población sobre todo en los personales que se encuentran laborando en primera línea para su contención como son los trabajadores de salud.⁹

Dicho lo anterior, el presente estudio presentó como objetivo el determinar la frecuencia del síndrome de burnout en personal de salud que realizó atención en el Hospital FAP Las Palmas durante el periodo de estado de emergencia 2022.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. GENERAL

¿Cuál es la frecuencia de síndrome de burnout en personal de salud que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022?

1.2.2. ESPECÍFICOS

¿Cuál es la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión agotamiento emocional en el personal, que realizó atención en el Centro de salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022?

¿Cuál es la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión realización personal en el personal, que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022?

¿Cuál es la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión despersonalización en el personal, que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Justificación Teórica: Se considera de relevancia recolectar y detallar cuál es la frecuencia estadística actual del síndrome de Burnout ya que la emergencia sanitaria causada por la Covid 19 ha afectado en gran medida la salud mental de la población general. De este grupo los más afectados se consideran que son los trabajadores de primera línea en el combate contra el Covid 19 como es el sector salud ya que si estos no se encuentran con una salud mental plena no podrán desempeñar una atención adecuada.

Justificación Práctica: el cuantificar la frecuencia del síndrome de Burnout servirá de base para realizar nuevas formas de abordaje en el manejo de patologías psicosociales como es la depresión, ansiedad y estrés desarrollados en el entorno laboral y de igual forma evitar su progresión a cuadros patológicos mayores como el Síndrome de Burnout. Sobre todo, en el contexto actual del Covid 19 en los trabajadores de salud del Centro de salud FAP Las Palmas, durante el periodo 2022, con ello se sabrá aproximadamente cual es el porcentaje de profesionales afectados.

Justificación Metodológica: a nivel metodológico, el presente estudio presentó una estructura observacional, descriptiva y retrospectiva con la finalidad de recolectar la frecuencia del síndrome de burnout de acuerdo a las dimensiones establecidas. Para ello se empleará una encuesta la cual será aplicada a la población objetivo.

Justificación Económica Social: Esta investigación brindará los primeros conocimientos concretos de nuestra realidad, en el contexto de la salud mental del trabajador, pues podría relacionarse con el ausentismo laboral y enfermedades que repercutirán no solo en su espacio social, también en su economía propia y de los sectores de salud a cargo. Por lo tanto, se podrá sentar las bases de investigaciones que creen estrategias dirigidas a contrarrestar esta patología psicológica.

1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

Delimitación Espacial

El estudio se ejecutó en el Centro de Salud FAP Las Palmas, que se encuentra situado en la Av. Jorge Chávez S/N, Santiago de Surco, Lima-Perú.

Delimitación Temporal

El estudio se desarrolló durante el periodo de estado de emergencia 2022.

Delimitación Social

El estudio se realizó en el personal de salud que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo del estado de emergencia 2022.

Delimitación Conceptual

El presente estudio se realizó con la finalidad de determinar la frecuencia del síndrome de burnout en el personal de Salud que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo de estado de emergencia 2022.

1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

De recolección de información: respecto a la recolección de información la encuesta empleada fue aplicada de forma virtual ya que debido al estado de emergencia no fue posible realizarlo de forma presencial.

De recursos humanos: las encuestas fueron aplicadas a todos aquellos profesionales que se encontraban trabajando de forma presencial en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el 2022, debiendo esperar la respuesta de cada uno de ellos lo cual podría extender el periodo previsto para el desarrollo de la ejecución.

De acceso institucional: Debido al estado de emergencia instaurado, el acceso a entidades hospitalarias por personales que no se encuentren laborando en la primera línea de atención se encuentra suspendida.

Licencias: las actividades académicas intrahospitalarias se han visto suspendidas y de igual forma los trámites administrativos han sido reducidos al mínimo por lo que el periodo de aprobación del oficio para la realización del estudio puede extenderse más allá de lo previsto.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. GENERAL:

Determinar la frecuencia de síndrome de burnout en personal de salud que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022.

1.6.2. ESPECÍFICOS

Describir la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión agotamiento emocional en el personal, que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022.

Definir la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión realización personal en el personal, que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022.

Detallar la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión despersonalización en el personal, que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022.

1.7. PROPÓSITO

No se contaron con muchos datos publicados sobre el síndrome de burnout en personal de salud a nivel nacional, por lo tanto, el propósito fue el conocer el panorama actual de esta condición en el contexto de la actual pandemia, datos que servirán a posteriores investigaciones aplicadas hacia la prevención de este síndrome y una oportuna intervención.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

INTERNACIONALES

Torres Fausto et al (2021). Desarrollo un estudio que tenía como objetivo el determinar la frecuencia del síndrome de burnout en el personal de salud de un hospital en Ecuador, así como los factores sociodemográficos y laborales asociados. Presento una metodología de tipo observacional, descriptivo de corte transversal y se contó con una población de 380 profesionales sanitarios los cuales fueron evaluados con una encuesta. Luego de la ejecución se encontró que esta patología contaba con una frecuencia elevada sobretudo en la dimensión de despersonalización con un 95% y agotamiento emocional con un 47%. De igual manera de los sujetos evaluados un 42% presentaban un cuadro severo de Burnout. Se concluye que debido a sus elevadas estadísticas es una patología de importancia sobretudo en el sector salud y requiere de una intervención de urgencia.¹⁰

Valencia Edwin et al. (2021). Desarrollo un estudio que tenía por objetivo el determinar los niveles de prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de salud que se encuentra en primera línea contra el covid 19. Presento una metodología observacional, descriptiva, prospectiva y conto con una muestra de 40 profesionales sanitarios los cuales fueron evaluados con el inventario de Burnout de Maslach. Luego de su ejecución se encontró que de todos los evaluados un 57.5% presentan un cuadro de burnout con afectación a la dimensión de Despersonalización, de igual manera la mayoría de los evaluados eran mueres con un 62.5% y sujetos entre los 31 a 40 años de edad con un 45%. Se concluye que se requiere tomar una postura activa en la intervención de los cuadros de burnout que se desarrollan en los profesionales de salud.¹¹

Cisneros R. et al. (2021). Realizo un estudio que tenía como objetivo el identificar los factores psicosociales que tengan relación con el síndrome de Burnout en el personal sanitario del Centro de Salud El Carmen durante la pandemia del Covid 19. Se conto con una metodología descriptiva observacional y se contó con una población de 23 profesionales evaluados con el Inventario de Burnout de Maslach. Posterior a su ejecución se encontró que de los sujetos evaluados un 8.7% presentaban un bajo riesgo de desarrollar síndrome de Burnout, un 47.8% presentaban un riesgo medio y un 43.5% presentaban un riesgo bajo. De igual manera se encontró que los factores más relacionados con la aparición del síndrome de burnout son el acoso laboral, la adicción al trabajo y las condiciones de trabajo. Se concluye que la mayoría de factores relacionados a la aparición del síndrome de burnout son prevenibles y pueden ser evitadas mediante capacitaciones sobre cómo manejar el estrés en los profesionales de salud.¹²

Vinueza Andrés et al (2021). Realizo un estudio con el objetivo de determinar la frecuencia y nivel del síndrome de Burnout en el personal de primera línea que labora en la atención Covid 19. Presento un diseño descriptivo observacional y transversal con una muestra de 224 sujetos que eran profesionales de salud los cuales fueron evaluados con el inventario de Maslach. Luego de la ejecución se encontró que más del 90% del personal de salud evaluado presentaba un cuadro severo de síndrome de Burnout y su nivel estaba asociado con la cantidad de actividades que desempeñan. También se encontró que el personal médico era el más afectado sobre todo en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Se concluye que durante la pandemia causada por el covid 19 un 90% de médicos y enfermeras resultaron afectados por la exposición a varios factores estresantes desarrollando síndrome de Burnout.¹³

Zaruma Johana (2020), realizó una investigación con el objetivo de determinar la prevalencia del síndrome de burnout en los profesionales del área sanitaria producto de la exposición al Covid 19. Presento un tipo transversal descriptivo y prospectivo, se contó con una población de 31 participantes del área sanitaria. Evaluados con el instrumento de Maslach. Luego de su ejecución se encontró que la mayoría de sujetos evaluados presentaban síndrome de Burnout con un 51.7% siendo las dimensiones más afectadas la despersonalización y la baja realización personal con 19.4% cada uno. Se concluye que es necesario realizar mejoras en el ámbito tanto laboral como organizacional, así como en el tratamiento de aquellos casos de Síndrome de Burnout detectados para evitar que puedan poner en riesgo la vida del afectado.¹⁴

NACIONALES

Sánchez Brian (2021). Realizo una investigación que tenía por objetivo el determinar los factores asociados al desarrollo del síndrome de burnout en el personal de salud durante la pandemia del Covid 19 en un Hospital del Cusco durante el periodo 2021. Presento una metodología de tipo descriptivo, observacional y conto con una muestra de 175 individuos los cuales fueron evaluados con el inventario de Maslach. Luego de su ejecución se encontró que el síndrome de Burnout tenía una prevalencia de un 8% sobretodo en personal contratado por modo CAS los cuales obtenían un ingreso menor a otras modalidades de trabajo. Se concluye que la prevalencia de síndrome de Burnout en este estudio no fue tan alta debido a otros factores influyentes como la cantidad de turnos, y el ambiente laboral.¹⁵

Vilela Cesar (2021). Realizo una investigación que tuvo como objetivo el establecer cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y la calidad en la atención de los profesionales evaluados. Presento una metodología de tipo descriptivo, observacional y conto con una muestra

de 75 sujetos los cuales fueron evaluados con el Inventario de Maslach. Luego de la ejecución se encontró que un 52% de los sujetos evaluados presentaban un alto nivel de estrés siendo las dimensiones más afectadas la despersonalización con un 64% y el agotamiento emocional con un 61%. Se concluye que. Los personales de salud evaluados presentan un agotamiento emocional severo lo cual conllevara a largo plazo al desarrollo de cuadros severos de síndrome de Burnout.¹⁶

Gastiaburo, Brenda (2020). Desarrollo un estudio con el objetivo de determinar los factores involucrados en el síndrome de Burnout durante la pandemia Covid 19. Presento una metodología observacional, transversal t correlacional con una muestra de 50 trabajadores de enfermería los cuales fueron evaluados con el inventario de Burnout de Maslach. Luego de su ejecución se encontró que entre los factores más frecuentes asociados al síndrome de Burnout se encuentran la falta de equipos de protección para el personal y las relaciones sociales intralaborales con un 54% y 34%. Y las dimensiones más afectadas fueron el agotamiento emocional y la despersonalización con un 67% y 64% respectivamente. Se concluye que los factores antes mencionados presentan una correlación positiva fuerte en el desarrollo de síndrome de Burnout.¹⁷

Quispe, Juan (2020) realizo un estudio que tenía como objetivo el determinar cuáles son los factores de índole sociodemográfico asociados al síndrome de Burnout durante la pandemia Covid 19 en el personal médico del Hospital Goyeneche – Arequipa 2019. Presento una metodología de tipo observacional, correlacional y prospectivo los cuales fueron evaluados con el Instrumento de Maslach, la muestra estuvo conformada por 49 médicos residentes que aceptaron participar en el estudio. Luego de la ejecución se encontró que la frecuencia del

Síndrome de burnout fue de 14.3%, esta patología se presentó con mayor frecuencia entre personas entre los 27 a 47 años, de igual manera la mayoría de ellos se encuentra laborando en primera línea con un 57.1% y es más frecuente en profesionales que se encuentran en 3º año de residencia con un 53.1%. Se concluye que existe una baja frecuencia de este síndrome en la población evaluada.¹⁸

Castañeda Merly (2019). Realizo un estudio que tenía como objetivo el determinar el nivel de prevalencia del síndrome de burnout en el personal del Hospital Regional Docente de Cajamarca durante el periodo 2019. Presento una metodología observacional, descriptivo con una muestra de 120 sujetos los cuales fueron evaluados con el inventario de Maslach. luego de la ejecución se encontró que la prevalencia del síndrome estudiado fue de 50% durante el primer trimestre del 2019 y de 54.7% durante el segundo trimestre dando un nivel de Burnout alto, de igual manera la dimensión más afectada fue la eficiencia del personal y la despersonalización del personal con un 25% y 31.5%. se concluye que el nivel de eficiencia del personal de salud se relaciona directamente con el clima laboral. También el síndrome de burnout registrado es producto de una sobrecarga de trabajo y agotamiento emocional.¹⁹

2.2. BASES TEÓRICAS

El estrés se presenta como un cuadro de tensión la cual es producida por situaciones agobiantes que suelen producir situaciones psicosomáticas severas. En la actualidad se utiliza definiciones como el de Martínez Selva (2004) el cual suele ser utilizada como sinónimo de una fatiga crónica, o miedo severo. También se suele considerar como estrés al resultado que es provocado por un malestar identificado al que un sujeto no puede adaptarse.²⁰

Los factores desencadenantes de cuadros de estrés o comúnmente conocidos como estresores pueden ser físicos o psicológicos. Respecto a los primeros estos pueden ser factores que alteran las actividades laborales normales como las temperaturas extremas, el ruido intenso, enfermedades entre otros. por otro lado, los factores psicológicos suelen agrupar estresores como los conflictos interpersonales, problemas económicos entre otros.²⁰

Tipos de estrés laboral

Estos pueden clasificarse según la frecuencia o según la tolerabilidad del sujeto:²¹

Según la frecuencia:

Estrés laboral episódico

Este tipo de estrés suele presentar una aparición breve de curso autolimitado y se da por un evento transitorio como un examen programado o la entrega de un trabajo. Poco después de que pasa el evento el cuadro de estrés desaparece sin dejar secuela alguna.

Estrés laboral crónico

Este tipo de estrés suele ser de larga data y sucede cuando una persona no tiene una capacidad de adaptabilidad adecuada a situaciones de estrés severo causando una acumulación. Suele deberse a una exposición prolongada a determinados factores como el acoso laboral, inestabilidad laboral o niveles de exigencias sumamente altos que se dan dentro del entorno laboral y con el tiempo sea difícil de tolerar. De igual manera ya que es una patología de largo plazo las consecuencias en la salud de quien la padece son más severas.

Según la tolerabilidad:

Eutres o estrés positivo

Se considera dentro de esta categoría a cuadros de estrés que generan un desafío laboral para uno mismo manteniéndolo en alerta y se considera que una persona puede adaptarse a este. Este tipo de estrés también sirve de motivación para incrementar las capacidades del individuo y sea una motivación para progresar en su trabajo.

Distrés o estrés negativo

Normalmente considerado como estrés malo y suele estar relacionado a eventos que la persona no puede manejar o ante los cuales estos presentan temor. Un ejemplo es la pandemia actual del covid 19 la cual se ha convertido es una gran carga emocional a los trabajadores de salud.

Fisiopatología del estrés

El proceso fisiopatológico de estrés laboral se puede dividir en 3 fases:²²

- a) Fase de reacción a estímulos:** durante este periodo el organismo presenta mecanismos de defensa ante el estímulo estresante actuando directamente sobre el sistema nervioso como la sequedad de boca, dilatación pupilar, sudoración, taquicardia, hiperglicemia entre otros síntomas.

- b) Fase de resistencia:** en caso de que el organismo que se encuentra expuesto a una situación estresante no haya tenido el tiempo suficiente para enfrentarse a la amenaza de los estresores disminuye su capacidad de respuesta producto de la fatiga y busca alcanzar un equilibrio para resistir mucho más tiempo al estrés.

c) Periodo de agotamiento: en caso de que el evento estresante persista y la capacidad de adaptación exceda la que presenta el individuo el organismo entra en un estado de deterioro con una disminución significativa en las capacidades biológicas y de interrelación. De igual manera comienzan a aparecer patologías psicosomáticas.

Factores que influyen en el estrés laboral

En todo entorno labora existen determinadas situaciones o eventos que pueden desencadenar cuadros de estrés laboral, estos pueden ser producto de los factores ambientales a los que se encuentran expuestos, elementos dentro de la organización o propios del individuo. A continuación, se mencionan los más frecuentes: ²³

Factores ambientales

- Remuneración por servicios.
- Aspectos políticos.
- Aspectos tecnológicos.

Factores organizacionales

- Sobre exigencia en la producción.
- Exceso de turnos.
- Estructura organizacional.
- Relaciones interpersonales.

Factores individuales

- Aspectos intrafamiliares.
- Personalidad.

Síndrome de Burnout

Este se considera un trastorno de alta frecuencia en entornos laborales de alta carga emocional como lo son los establecimientos de salud. Según la definición clásica postulado por Maslach se describe este síndrome como un cuadro severo de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal producido por un entorno de trabajo estresante. Es por eso que decir que un personal se encuentre “quemado” laboralmente hace referencia a que una situación estresante ha sobrepasado las capacidades de adaptabilidad de un individuo.²⁴

Este síndrome se considera de relevancia tanto para una buena relación intrainstitucional como para una adecuada estabilidad del individuo ya que no solo afecta la calidad de vida de estos, sino que también generan una inestabilidad mental poniendo en peligro la salud de los profesionales que la padecen.²⁵

Signos de alarma

Los individuos que presentan un síndrome de Burnout suelen presentar ciertos aspectos clínicos que se pueden utilizar como signos de alarma entre los que se encuentran los siguientes:²³

- Negación: las personas que lo padecen suelen ser los últimos en aceptar que tienen un problema.
- Aislamiento: las personas que presentan un síndrome de Burnout suelen distanciarse de sus relaciones más cercanas como familia y amigos.
- Ansiedad: sensación latente que presenta el individuo y que lo suele interpretar como que “algo malo va a pasar”.
- Depresión: suele ser uno de los síntomas más frecuentes el cual si no es detectada a tiempo puede conducir al suicidio.

Consecuencias del síndrome de Burnout

La mayoría de consecuencias producto de este síndrome son de índole emocional como el desarrollo de depresión, irritabilidad, disgusto, agresividad entre otros. por otro lado, en el área conductual suelen presentarse cuadros de despersonalización que pueden cursar con desordenes fisiológicos como la aparición de migrañas, dolores musculares, náuseas, pitidos, perdida del apetito entre otras alteraciones psicosomáticas.²⁵

Diagnostico

Este suele realizarse teniendo en cuenta 3 aspectos fundamentales como son:²⁵

- a. Agotamiento emocional;** esta se caracteriza por una disminución y perdida de los recursos emocionales.
- b. Despersonalización;** Esta se caracteriza por el desarrollo de actitudes negativas hacia las actividades que desarrolla dentro de una organización.
- c. Baja realización personal;** Consiste en la percepción del trabajo de manera negativa ya sea por no alcanzar los objetivos propuestos o por baja autoestima profesional.

Burnout y Covid 19

Pese a que el Síndrome de Burnout ya era considerado una patología de importancia médica debido a su impacto en la calidad de vida de quien lo padece la aparición de la pandemia Covid 19 ha agravado la situación contribuyendo al aumento de la fatiga física, mental y aparición de patologías psicosociales como la ansiedad, depresión y

estrés. Entre los principales aspectos productos de la exposición al Covid 19 se encuentran:²⁶

- Los recursos limitados de bioproteccion en los hospitales.
- La sobreexposición al covid 19.
- El exceso de turnos.
- La interrupción de los patrones de sueño.
- La falta de comunicación e información actualizada.

Este nuevo contexto ha ocasionado retos al profesional de salud en el manejo de este tipo de pacientes debido al tratamiento complejo, así como el monitoreo continuo que requiere generando altos niveles de estrés en los profesionales de primera línea de salud.²⁶

2.3. MARCO CONCEPTUAL

COVID-19: enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2, que afecta y se transmite principalmente mediante el aparato respiratorio.²⁶

Personal de salud: profesional de la salud que incluye a personal médico, personal de enfermería, personal técnico de enfermería y ayuda al diagnóstico, que labora actualmente en un hospital que atiende casos de COVID-19 sospechosos o confirmados.²⁷

Síndrome de burnout: estado de agotamiento laboral que involucra sentimiento de menor realización personal, mayor agotamiento emocional y despersonalización, confirmado mediante la obtención de 44 o más puntos en el inventario de Burnout de Maslach.²⁸

2.4. HIPOTESIS

2.4.1. GENERAL

Debido a que el presente estudio presentó una metodología descriptiva no requiere de una hipótesis general concreta

2.4.2. ESPECIFICAS

Debido a que el presente estudio presentó una metodología descriptiva no requiere de una hipótesis específica concreta

2.5. VARIABLES

Síndrome de Burnout

a) Agotamiento emocional

Indicadores: Emocionalmente agotado; Fin de jornada agotado; Cansado por las mañanas; Desgaste por el trabajo; Frustración por el trabajo; Estrés en el trabajo.

Tipo de variable: Cualitativa, nominal

b) Realización personal

Indicadores: Comprender a los pacientes; Afrontar los problemas; Vitalidad en el trabajo; Crear una atmosfera relajada; Influir positivamente en las personas; El trabajo me anima; Valorar el trabajo; Habilidad para manejar problemas emocionales.

Tipo de variable: Cualitativa, nominal

c) Despersonalización

Indicadores: Indiferencia hacia los usuarios; Comportamiento insensible; Endurecimiento emocional; Desinterés hacia los pacientes; Sentir que los pacientes te culpan.

Tipo de variable: Cualitativa, nominal

2.6. DEFINICIÓN DE LOS CONCEPTOS OPERACIONALES:

- a) **Estrés laboral:** respuesta fisiológica y psicológica que presenta un determinado individuo para adaptarse a situaciones adversas.²⁹

- b) Síndrome de Burnout:** patología que debe su aparición a la mala adaptación de un individuo a estresores laborales y que tiene como producto una somatización del estrés.³⁰

- c) Agotamiento emocional:** hace referencia al cansancio mental acompañado de una fatiga física que imposibilita seguir realizando una labor.³¹

- d) Realización personal:** hace referencia a actitudes que usualmente son negativas para uno mismo e impone un mayor grado de limitación en sus realizaciones o logros.³²

- e) Despersonalización:** alteración de la conciencia del yo interno de un individuo que hace sentir a quien lo padece extraño a su cuerpo.³³

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1. Tipo De Investigación

De acuerdo a los subtipos de investigación en el libro de Hernández, Fernández y Baptista (2014) el estudio conto con las siguientes características:

- **Observacional**, ya que el investigador que desarrollo el presente estudio no realizo algún cambio en su entorno laboral de los sujetos del estudio.
- **Descriptivo**, El investigador a cargo busco determinar la frecuencia del síndrome de Burnout en el personal de salud que laboró en el Centro de Salud FAP Las Palmas
- **Transversal**, ya que los datos recolectados no necesitaron un seguimiento en el tiempo y solo se recolectaron datos en un solo momento, una vez por persona.
- **Retrospectivo**, ya que los datos empleados fueron obtenidos de las encuestas ejecutadas de enero hasta mayo del presente año, se definió a la población que fue objeto de estudio en un periodo de tiempo, tomando en cuenta los criterios de inclusión.

3.1.2. Nivel De Investigación

La presente investigación fue de nivel descriptivo ya que tuvo como finalidad el describir una determinada situación no enfocándose la razón o razones que lo causan o en las predicciones de los eventos que puedan aparecer.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

El grupo poblacional perteneciente a este estudio fue conformado por todo aquel personal de salud que laboran en primera línea de atención

Covid 19 en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el 2022. De acuerdo a los datos que fueron proporcionados por el área de informática y estadística del establecimiento hospitalario se contó con una población de 150 sujetos.

Muestra

La muestra fue conformada por todos aquellos profesionales de salud que se encontraban laborando en primera línea de atención Covid 19 en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el 2022 que hubieran pasado los criterios de inclusión y exclusión y hayan aceptado formar parte en el estudio. Debido a que el grupo poblacional es reducido estadísticamente se empleó a toda la población mediante un muestreo censal.

Criterios de Inclusión:

- Todo el personal de Salud que realizaron atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas, durante el periodo 2022.
- Personal de salud de ambos sexos y que hayan laborado en forma presencial por más de tres meses en el cargo.

Criterios de Exclusión:

- Personal de salud contratados bajo modalidad de terceros
- Personal de salud que presentaron factores de riesgo para la infección por Covid 19

Muestreo:

El muestreo que se empleó para la realización del estudio fue de tipo censal

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Se utilizó como técnica de recolección de datos mediante la técnica de análisis documental, para ello se empleó como instrumento una encuesta virtual denominada inventario de Burnout de Maslach.

Encuesta virtual

Se construyó la encuesta en la aplicación gratuita de Google®, Google formularios, en el cual se incluyeron todas las variables y el inventario Maslach. La encuesta fue dirigida al personal de salud descrito en los criterios de selección y contuvo un primer apartado en donde se dio la opción voluntaria de participar de esta investigación y una opción para seleccionar si labora en el Centro de Salud FAP Las Palmas.

Respecto al formulario, este conto con 22 ítems del inventario Maslach para la detección del SB, a cada ítem se le asignó un puntaje del 0 al 6, sin opción a poder elegir doble respuesta para un ítem. Para detectar un caso de SB moderado deberá lograr un puntaje de 44 a 87, si logra un puntaje de más de 87 se le catalogo como SB alto; la distribución de los ítems según cada dimensión del inventario, son los siguientes

- **Desgaste emocional**, preguntas 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16 y 20.
- **Despersonalización**, preguntas 5, 10, 11, 15 y 22.
- **Realización personal**, preguntas 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

Validez y confiabilidad

Para establecer la validez con la que conto la encuesta que se empleó en el presente estudio se sometió a un juicio por expertos en la cual 3 profesionales experimentados en el campo evaluaron las dimensiones y las preguntas planteadas con la finalidad de establecer su enfoque y evitar fugas de información.

Por otro lado, se empleó la prueba estadística de alfa de Crombach en una prueba piloto para establecer la confiabilidad que presentó la encuesta del estudio. Posterior a la prueba piloto se encontró un alfa de crombach de 0.757 la cual de acuerdo a la escala establecida se consideró que el instrumento tiene un valor aceptable

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,757	22

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

3.4. DISEÑO DE RECOLECCION DE DATOS

Luego de terminado el proceso de recolección de datos se realizó una base de datos principal en el programa Microsoft Excel 2016 una vez concluido este proceso se exportó al programa estadístico IBM SPSS versión 26.0 para el procesamiento, aplicación de pruebas estadísticas y desarrollo de tablas y gráficos correspondientes.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Para determinar la frecuencia de síndrome de burnout en personal de salud que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas se empleó pruebas de frecuencia

Para describir la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas se empleó pruebas de frecuencia

Para definir la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión realización personal en el personal de salud que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas se empleó pruebas de frecuencia

Para detallar la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión despersonalización en el personal de salud que realizó atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas se empleó pruebas de frecuencia

3.6. Aspectos éticos

Utilización del consentimiento: La presente investigación ya que empleó como instrumento una encuesta no requirió acceso a las historias clínicas, pero si empleó un consentimiento informado por escrito de cada uno de los participantes, así como el correspondiente permiso institucional.²⁸

Beneficios: El presente estudio busco identificar de forma cuantitativa ciertos aspectos involucrados en la aparición de desgaste emocional y que puedan influir en la aparición de síndrome de burnout. Los resultados obtenidos sirvieron para establecer estrategias preventivas enfocadas a la prevención del desgaste emocional y poder evitar la aparición de patologías psicosociales.

Comité de ética: El presente estudio fue sometido a una evaluación integral por parte del comité de ética de la facultad. Ya que este estudio trato sobre la frecuencia del síndrome de Burnout en un contexto

especifico como es la pandemia por Covid 19 la revisión siguió el protocolo establecido en el “registro de investigaciones en Covid 19 – DS N°014 – 2020 S.A.; Protocolo PRISA/INS”. Una vez obtenida la carta de aprobación del comité de ética se procedió a la ejecución del estudio.

Cumplimiento de los principios bioéticos: Se respetó los derechos de los sujetos pertenecientes al estudio respetando la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. ²⁸

Confidencialidad de datos: Para no vulnerar la privacidad de los sujetos pertenecientes a nuestro estudio la información no contuvo el nombre del sujeto bajo estudio. Una vez terminado el estudio, toda la información fue resguardada en la computadora del investigador principal y su acceso fue restringido a terceros. Por otro lado, respecto a las copias físicas, estas luego de ser digitadas fueron archivadas en el establecimiento de salud correspondiente a su jurisdicción, la información será conservada durante un plazo de 5 años, una vez cumplido este plazo los documentos serán eliminados permanentemente. ²⁸

CAPITULO IV: ANALISIS DE LOS RESULTADOS

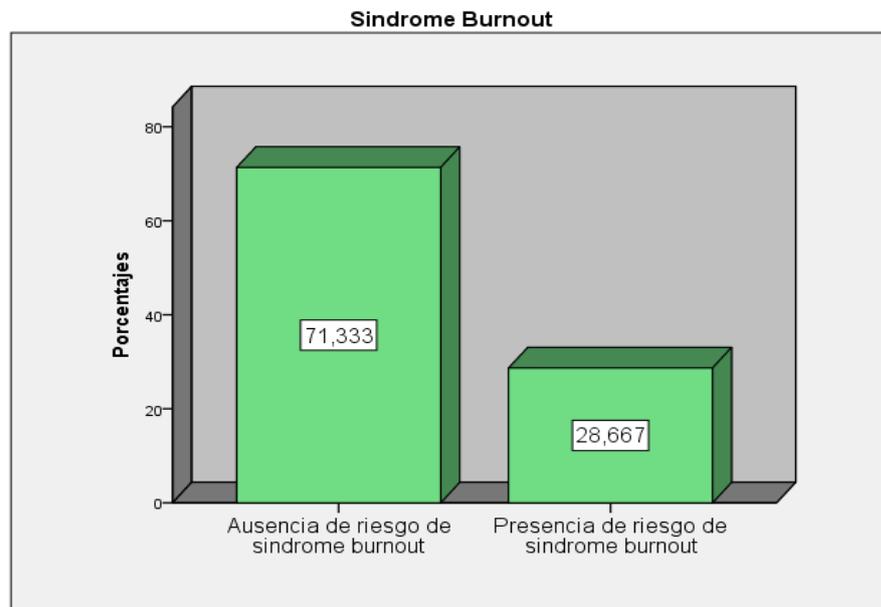
4.1. RESULTADOS

TABLA N°1: FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022

Síndrome Burnout				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Ausencia de riesgo de síndrome burnout	107	71.3 %	71.3 %	71.3 %
Presencia de riesgo de síndrome burnout	43	28.7 %	28.7 %	100 %
Total	150	100 %	100 %	

Fuente: elaboración propia

GRAFICO N°1: FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022



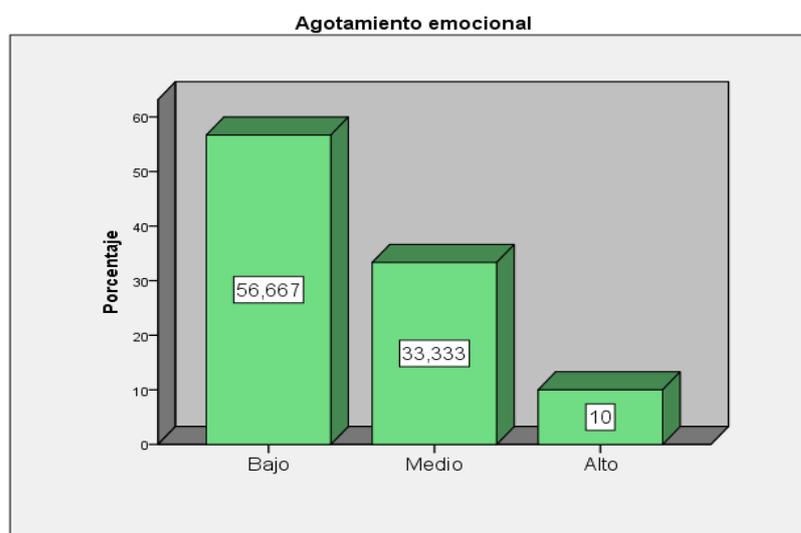
Interpretación: En la tabla y gráfico N°1 se observa que la mayoría de trabajadores de salud evaluados no presentan un riesgo de padecer síndrome de Burnout con un 71.3% a diferencia de un 28.7% que si presenta un factor de riesgo significativo de padecer síndrome de Burnout.

TABLA N°2: FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022

Agotamiento Emocional				
Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	85	56.7 %	56.7 %	56.7 %
Medio	50	33.3 %	33.3 %	90.0 %
Alto	15	10 %	10 %	100 %
Total	150	100 %	100 %	

Fuente: elaboración propia

GRAFICO N°2: FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022



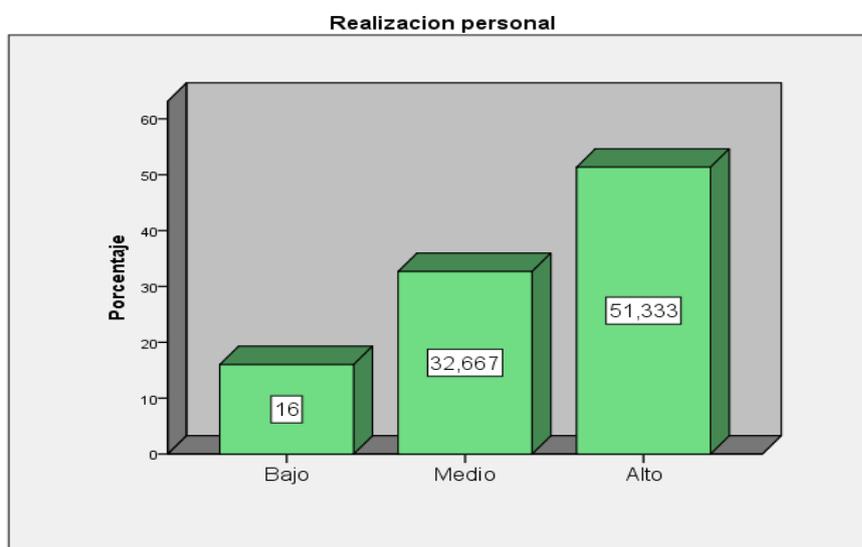
Interpretación: En la tabla y gráfico N°2 se observa que sobre la dimensión agotamiento emocional la mayoría de trabajadores de salud evaluados presentan un nivel bajo de agotamiento emocional con un 56.7%, seguidos de un 33.3% que presenta un nivel medio de agotamiento emocional y solo un 10% presenta un nivel alto de agotamiento emocional.

TABLA N°3: FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN REALIZACION PERSONAL EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022

Realización personal				
Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	16 %	16 %	16 %
Medio	49	32.7 %	32.7 %	48.7 %
Alto	77	51.3 %	51.3 %	100 %
Total	150	100 %	100 %	

Fuente: elaboración propia

GRAFICO N°3: FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN REALIZACION PERSONAL EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022



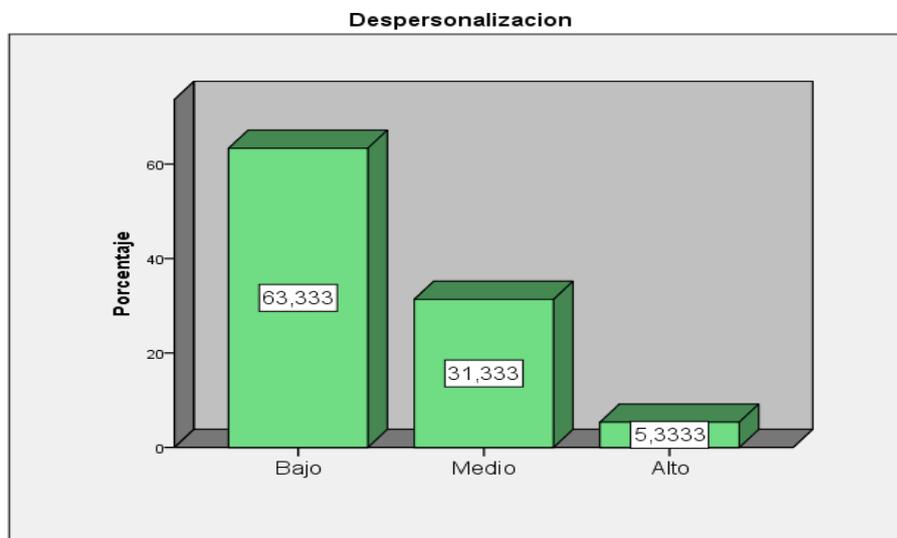
Interpretación: En la tabla y gráfico N°3 se observa que sobre la dimensión realización personal la mayoría de trabajadores de salud evaluados presentan un nivel alto de realización personal con un 51.3%, seguidos de un 32.7% que presenta un nivel medio de realización personal y solo un 16% presenta un nivel bajo de realización personal.

TABLA N°4: FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022

Despersonalización				
Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	95	63.3 %	63.3 %	63.3 %
Medio	47	31.3 %	31.3 %	94.7 %
Alto	8	5.3 %	5.3 %	100 %
Total	150	100 %	100 %	

Fuente: elaboración propia

GRAFICO N°4: FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN EN EL PERSONAL, DEL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS, 2022



Interpretación: En la tabla y gráfico N°4 se observa que sobre la dimensión despersonalización la mayoría de trabajadores de salud evaluados presentan un nivel bajo de despersonalización con un 63.3%, seguidos de un nivel medio de despersonalización con un 31.3% y solo un 5.3% que presenta un nivel alto de despersonalización

4.2. DISCUSION

Desde el año 2000 las patologías psicosociales han adquirido una gran relevancia a nivel mundial debido al impacto que genera en las actividades diarias así como en la calidad de vida. La organización Mundial de la salud ha catalogado algunas de ellas como el síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral ya que puede poner en riesgo incluso la vida del paciente. Su definición no se encuentra en el DSM – V ni en el CIE 10 pero en la literatura es como una forma inadecuada de hacer frente al estrés crónico. Se suele caracterizar por presentar un agotamiento emocional así como despersonalización y la disminución del desempeño laboral.

A nivel general, se encontró que la mayoría de pacientes evaluados no presentaba un riesgo de padecer síndrome de Burnout con un 71.3%, estos resultados coinciden con lo encontrado en la investigación de Quispe J. (2020) en donde se encontró que de los sujetos evaluados un 85.7% no presentaban síndrome de Burnout. No obstante los estudios de Sánchez B. (2021) y Vilela C. (2021) encontraron niveles altos de síndrome de Burnout con un 92% y 88% respectivamente. Al clasificar los porcentajes por niveles podemos observar que tanto nuestra investigación como la de Quispe J. obtuvieron resultados similares los cuales pueden atribuirse a factores intervinientes como la falta de factores de riesgo que predispongan a padecer de Covid, el grupo etareo por el que está conformado el estudio y el área donde desempeñan funciones. De igual forma, el estudio de Sánchez B. y Vilela C pueden diferir de nuestros resultados por algunos factores como lo son los profesionales a los que se encuentra dirigido el estudio o su modalidad de trabajo.

Respecto al agotamiento emocional se encontró que la mayoría de trabajadores de salud evaluados presentaban un bajo agotamiento

emocional (56.7%) lo cual nos orienta a pensar que los sujetos que laboran en el centro de salud Las Palmas se sienten agotados, cansados y/o frustrados al final de la jornada de trabajo.

Entre los estudios que concuerdan con los resultados obtenidos se encuentran: Valencia E. et al. (2021) en donde se encontró que un 50% de los sujetos evaluados presentaban un nivel bajo de agotamiento emocional, otro estudio que concuerda con lo encontrado es la investigación de Zaruma J. (2022) en donde se encontró que un 74.2% de los sujetos evaluados presentan un nivel bajo de agotamiento emocional. Por último, el estudio de Sánchez B. (2021) corrobora lo encontrado al hallar que la mayoría de pacientes presentan un nivel bajo de agotamiento emocional con un 52.6%. Entre ciertos factores que pueden conllevar a estos resultados se encuentra el grupo etéreo de la muestra evaluada así como el sexo del sujeto evaluado y la carga familiar que presenta

No obstante, algunos estudios difieren con los resultados como la investigación de Flores F. et al (2021) en donde la mayoría de sujetos evaluados presentaron un nivel alto de agotamiento emocional con un 47.8%, otro estudio que concuerda con lo encontrado es la investigación de Vinuesa A. et al (2021) en donde un 52.9% de todos los sujetos evaluados presentaron niveles altos de agotamiento emocional. Por último, el estudio de Vilela C. (2021) encontró que un 61% del total de evaluados presentaban un síndrome de Burnout alto. Entre los factores que pueden intervenir en el resultado se encuentra el sector en el que laboran (público o privado) así como la cantidad de funciones asignadas.

Sobre la dimensión realización personal se encontró que la mayoría de pacientes evaluados presentaba un nivel alto de realización personal

con un (51.3%). Se puede identificar que la mayoría presenta amplias capacidades en aspectos tales como la empatía laboral, y el trabajo en equipo.

Entre los estudios que concuerdan con los resultados obtenidos se encuentran la investigación de Valencia E. et al. (2021) en donde se encontró que un 72.5% de los pacientes evaluados presentaban un nivel alto de realización personal. Otro estudio que corrobora lo encontrado es la investigación de Zaruma J (2022) en donde se encontró que un 61.3% de los participantes presentaba un nivel alto de realización personal. Por último, el estudio de Quispe J. (2020). En donde de los sujetos evaluados un 55.1% presentaron niveles altos de realización personal. Entre los factores que pueden influir en el resultado se encuentran la carga laboral asignada, la especialidad con la que cuentan y el número de horas de sueño.

No obstante, algunos estudios difieren con los resultados encontrados como la investigación de Flores, F. et al (2021). En donde un 69.4% de los sujetos evaluados presentaban un nivel bajo de realización personal. Otro estudio que coincide con lo mencionado es la investigación de Vinuesa A. et al (2021). En donde un 49% de los evaluados presentaban un nivel bajo de realización personal. Entre los factores que pueden influir en el resultado se encuentra el ambiente laboral y el riesgo de exposición al contagio por la falta de equipo de protección.

Por último, sobre la despersonalización se encontró que la mayoría de pacientes evaluados presentaban un nivel bajo de despersonalización con un (63.3%), seguidos de un nivel de despersonalización medio con un (31.3%). Sobre todo en aspectos como el trato laboral y las relaciones interpersonales.

Entre los estudios que concuerdan con los resultados obtenidos se encuentran la investigación de Zaruma J (2022) en donde un 80.6% de los pacientes evaluados presentaban un nivel bajo de despersonalización. Otro estudio que concuerda con lo encontrado es la investigación de Quispe J (2020) en donde se encontró que un 61.2% de los evaluados presentaban un nivel bajo de despersonalización. Entre los factores que influyen en los resultados se encuentran la función que realizan los profesionales de salud, el tiempo que laboran en la institución y el tipo de contrato

No obstante, algunos estudios difieren con los resultados como es la investigación de Flores F. et al (2021) en donde un 95.1% de los evaluados presentaban un nivel alto de despersonalización. Otro estudio que concuerda con lo encontrado es la investigación Valencia E. et al (2021). En donde un 57.5% presento un nivel alto de despersonalización. Por último, el estudio de Vilela C. (2021) encontró que un 69% de los sujetos evaluados presentaban un nivel alto de despersonalización. Entre los factores que posiblemente influyeron en el resultado se encuentra las jornadas extenuantes y la carga de trabajo percibida.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

A nivel general, se encontró que un 28.7% de los sujetos evaluados presentaron un riesgo significativo de presentar un cuadro de síndrome de Burnout

La frecuencia de la dimensión agotamiento emocional fue baja ya que un 58.7% de los sujetos evaluados presentaban un nivel bajo en esta dimensión.

La frecuencia de la dimensión realización personal fue alta ya que un 51.3% de los sujetos evaluados presentaban un nivel alto en esta dimensión.

La frecuencia de la dimensión despersonalización fue baja ya que un 63.3% de los sujetos evaluados presentaban un nivel bajo en esta dimensión

5.2. RECOMENDACIONES

A nivel general se recomienda seguir promoviendo actividades de mejora en la atención así como realizar acciones preventivas enfocadas en las patologías psicosociales.

A nivel específico, se recomienda lo siguiente:

Sobre la dimensión agotamiento emocional se recomienda implementar espacios de descanso laboral así como establecer horarios con intervalos de descanso periódicos.

Sobre la dimensión realización personal se recomienda realizar actividades dinámicas enfocados a una participación más activa del personal y de esta forma identificar casos de agotamiento prematuramente.

Sobre la dimensión despersonalización, se recomienda realizar campañas enfocadas en la salud mental así como interacciones adecuadas con los diferentes profesionales que laboran en la institución con la finalidad de establecer lazos de confianza y compañerismo y prevenir cuadros de despersonalización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS :Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. 2010; 25–40.
2. Organización Internacional de trabajo. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día. 2019; 1–8.
3. Aranda C, Pando M, Torres T, et al. Factores psicosociales y síndrome de burnout en médicos de familia. México. An la Fac Med 2005; 66 (3): 225–231.
4. Cigna - 'COVID-19 Global Impact'. El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral. Organización Internacional del Trabajo 2020; 1–6.
5. Nuñez C. El 61% de los chilenos sufre de estrés laboral. America Retail, 27 September 2017, pp. 1–3.
6. Gutierrez C. Panorama del estrés laboral en Colombia. Rev. Ambito Jurídico, 17 October 2019, pp. 1–8.
7. Ceballos P, Solorza J, Marín N, et al. Estrés Percibido En Trabajadores De Atención Primaria. Cienc y enfermería 2019; 25 (5): 1–12.
8. Castillo H. El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica. Boletín Banco Mundial 2015; 1–4.
9. Mejía C, Chacón J, Enamorado O, et al. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2019; 28 (3): 176–235.
10. Torres F, Irigoyen V, Moreno A, et al. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Rev Virtual Soc Paraguaya Med Interna 2021; 8 (1):

126–136.

11. Valencia E, Correa D, Pazmiño V. Síndrome de Burnout en personal de salud que brinda atención a pacientes con COVID-19. *Rev Sci* 2021; 6 (21): 144–162.
12. Cisneros R. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en los profesionales de un centro de salud Pública en la Ciudad de Quito en Tiempos de Covid 19. Universidad Central del Ecuador, 2021.
13. Vinuesa A, Aldaz N, Mera C, et al. Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico* 2021; 25 (2): 1–17.
14. Zaruma J. Relación del síndrome de Burnout con factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por Covid 19. Universidad de Azuay, 2020.
15. Sanchez B. Factores asociados al síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia del Covid 19 en un Hospital de la Región Cusco 2021. Universidad Andina del Cusco, <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2675/MH-UM-ZET-SOL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (2021).
16. Vilela C. Síndrome de burnout y calidad asistencial en profesionales sanitarios de la clínica Samedic de Guayaquil por Covid 19, 2021. Universidad Cesar Vallejo, <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva-Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046> (2021).
17. Gastiaburo B. Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020. Universidad Cesar Vallejo,

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50629/GastiaBuro_MBL - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y (2020).

18. Quispe J. Factores sociodemograficos asociados al sindrome de Burnout en el contexto de la pandemia Covid 19 en medicos residentes del Hospital III Goyeneche de Arequipa 2020. Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa, 2020.
19. Castañeda M. Prevalencia de sindrome de burnout en el personal administrativo del Hospital Regional Docente de Cajamarca I y II trimestre de 2019. Universidad Nacional de Cajamarca, <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3704/INFORME DE TESIS FINAL MYCC201912.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (2019).
20. Coduti P, Gattas Y, Sarmiento S, et al. Enfermedades Laborales : Cómo Afectan El Entorno Organizacional. Universidad Nacional de Cuyo, 2013.
21. Grupo IOE. Tipos de estrés laboral y saber reconocerlos Tipos de estrés laboral Estrés laboral positivo vs . estrés laboral negativo. Grupo IOE 2021; 1–6.
22. Universidad Católica Boliviana San Pablo. El Estres Laboral Como Sintoma De Una Empresa. Perspectivas 2007; 20 (7): 55–66.
23. Cano B. Factores de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital Nacional de Huehuetenango Jorge Vides Molina. Universidad Rafael Landívar, 2015.
24. Gutierrez G, Celis M, Moreno S, et al. Síndrome de Burnout. Arch Neurociencias 2006; 11 (4): 305–309.
25. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno 2021; 110–120.
26. Centro para el control y la prevención de enfermedades. Empleados:

cómo manejar el estrés laboral y aumentar la resiliencia durante la pandemia del COVID-19. Centro para el control y la prevención de enfermedades 2020; 1–3.

27. Casado Á, López E, Castellanos A. El ejercicio físico disminuye el estrés laboral y oxidativo en profesionales de Urgencias. *Rev del Lab Clin* 2014; 7: 96–103.
28. Olivares V. Comprendiendo el burnout. *Cienc y Trab* 2017; 19: 59–63.
29. Hoyo M. *Estres Laboral. Tercera.* Madrid, España, <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf> (2018).
30. Fidalgo M. Síndrome de estar quemado por el trabajo o Burnout: Definición y proceso de generación. *Inst Nac Segur e Hig en el Trab* 2003; 30: 236–248.
31. Preciado M, Pando M, Vazquez J. Agotamiento emocional: escala Burnout adaptada para mujeres trabajadoras en la costura industrial. *Investig en Salud* 2004; 6 (2): 91–96.
32. Pegalajar M. Análisis del autoconcepto y realización personal: nuevos desafíos en la formación inicial del profesorado. *Context Educ Rev Educ* 2017; 20: 95.
33. Nuñez C, Rojas P. Despersonalización: más que síntoma , un síndrome. *Rev Neuropsiquiatr* 2013; 76 (2): 2–7.

ANEXO 1: Cuadro De Operalización De Variables

ALUMNO: Karla Zadith Manrique Villar

ASESOR: Jenny Marianella Zavaleta Oliver

TEMA: FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD QUE REALIZA ATENCIÓN EN EL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS DURANTE EL PERIODO 2022

Variable		Definición operacional	Tipo y Escala	Indicador
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Estado al que se llega luego de realizar un sobreesfuerzo físico o mental	Cualitativa Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Emocionalmente agotado • Fin de jornada agotado. • Cansado por las mañanas. • Desgaste por el trabajo. • Frustración por el trabajo. • Estrés en el trabajo. • Tensión por trabajo diario con pacientes. • Exceso de trabajo • Sentirse al límite de sus posibilidades.
	Realización personal	Estado de desarrollo psicológico máximo alcanzado luego de cubrir todas las necesidades básicas	Cualitativa Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender a los pacientes. • Afrontar los problemas. • Vitalidad en el trabajo. • Crear una atmosfera

				<p>relajada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Influir positivamente en las personas. • El trabajo me anima. • Valorar el trabajo. • Habilidad para manejar problemas emocionales
	Despersonalización	Estado mental en que una persona se siente extraña o ajena a su cuerpo	Cualitativa Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Indiferencia hacia los usuarios. • Comportamiento insensible. • Endurecimiento emocional. • Desinterés hacia los pacientes. • Sentir que los pacientes te culpan.

ANEXO 2: Instrumento



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA**

“FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD QUE REALIZA ATENCIÓN EN EL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS DURANTE EL PERIODO 2022”

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH

INSTRUCCIONES: Coloque “X” en la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados.														
0	1	2	3	4	5	6								
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días								
ÍTEMS							0	1	2	3	4	5	6	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.													
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.													
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.													
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.													
5	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.													
6	Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.													
7	Trato eficazmente los problemas de las personas.													
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.													
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.													
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.													
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.													
12	Me siento muy activo.													
13	Me siento frustrado en mi trabajo.													
14	Creo que estoy trabajando demasiado.													
15	No me preocupa lo que les ocurra a las personas.													
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.													
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.													
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.													
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.													

20	Siento que ya no puedo más.								
21	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.								
22	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.								

Puntaje obtenido: _____ puntos

ANEXO 3: Informe De Opinión De Expertos

I.- DATOS GENERALES: Experto Especialista: Mg. COR FAP Psicóloga Rosa Ponce Rodas

II.- ASPECTOS DE VALIDACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Escala de Valoración				
		Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					90%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					90%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre la frecuencia del Síndrome de Burnout					90%
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente de los items.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la frecuencia del síndrome de Burnout en la institución mencionada así como sus respectivas dimensiones					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación tipo descriptivo, observacional y transversal					90%

II.- OPINION DE APLICABILIDAD:

..... *Aplica*

IV.- PROMEDIO DE VALORACION



Lugar y Fecha: Lima, *05* de Febrero del 2022

Firma del Experto Informante
 D.N.I N° *10106433*
 Teléfono *998854119*

ANEXO 3: Informe De Opinión De Expertos

I.- DATOS GENERALES: Experto en estadística: Mg. Elsi Bazán Rodríguez

II.- ASPECTOS DE VALIDACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					85%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					85%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre la frecuencia del Síndrome de Burnout					85%
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					85%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					85%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la frecuencia del síndrome de Burnout en la institución mencionada así como sus respectivas dimensiones					85%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					85%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					85%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación tipo descriptivo, observacional y transversal					85%

II.- OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICA.....

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

85%

Lugar y Fecha: Lima, 07 de Febrero del 2022



Firma del Experto Informante
D.N.I N° 19209983.
Teléfono 977414879

ANEXO 3: Informe De Opinión De Expertos

I.- DATOS GENERALES: Experto en Metodología: Dr. Walter Bryson Malca

II.- ASPECTOS DE VALIDACION:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 -40%	Buena 41 -60%	Muy Buena 61 -80%	Excelente 81 -100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					90%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					90%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre la frecuencia del Síndrome de Burnout					90%
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la frecuencia del síndrome de Burnout en la institución mencionada así como sus respectivas dimensiones					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación tipo descriptivo, observacional y transversal					90%

II.- OPINION DE APLICABILIDAD:

APLICA.....

IV.- PROMEDIO DE VALORACION

90%

Lugar y Fecha: Lima, 17 de Febrero del 2022



Dr. Walter Bryson Malca
MEDICINA INTERNA
CNP: 14859 RNE: 7809

Firma del Experto Informante
D.N.I N° 08819198
Teléfono 999047101

ANEXO 4: Matriz De Consistencia

ALUMNO: Karla Zadith Manrique Villar

ASESOR: Jenny Marianella Zavaleta Oliver

TEMA: FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD QUE REALIZA ATENCIÓN EN EL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS DURANTE EL PERIODO 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>GENERAL ¿Cuál es la frecuencia de síndrome de burnout en personal de salud que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022?</p>	<p>GENERAL Determinar la frecuencia de síndrome de burnout en personal de salud que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022</p>	<p>GENERAL Debido a que el presente estudio presenta una metodología descriptiva no requiere de una hipótesis general concreta</p>	<p>Agotamiento emocional Realización personal Despersonalización</p>

<p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión agotamiento emocional en el personal, que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión realización personal en el personal, que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión despersonalización en el personal, que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022?</p>	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>Describir la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión agotamiento emocional en el personal, que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022.</p> <p>Definir la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión realización personal en el personal, que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022.</p> <p>Detallar la frecuencia de síndrome de burnout según la dimensión despersonalización en el personal, que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022.</p>	<p>ESPECIFICAS</p> <p>Debido a que el presente estudio presenta una metodología descriptiva no requiere de una hipótesis específica concreta</p>	
--	--	---	--

DISEÑO METODOOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>- Nivel:</p> <p>El nivel de estudio será descriptivo.</p> <p>- Tipo de Investigación:</p> <p>El presente estudio será observacional Descriptivo Transversal Retrospectivo</p>	<p>Población</p> <p>El grupo poblacional perteneciente a este estudio está conformado por todo aquel personal de salud que se encuentre laborando en primera línea de atención Covid 19 en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el 2022. De acuerdo a los datos proporcionados por el área de informática y estadística del establecimiento hospitalario se cuenta con una población de 150 sujetos.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estará conformada por todos aquellos profesionales de salud que se encuentre laborando en primera línea de atención Covid 19 en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el 2022 que hayan pasado los criterios de inclusión y exclusión y hayan aceptado formar parte en el estudio. Debido a que el grupo poblacional es reducido estadísticamente se empleará a toda la población empleando un muestreo censal.</p> <p>Criterios de Inclusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal de Salud que realizan atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas, durante el periodo 2022. 	<p>Técnica:</p> <p>Análisis documental.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Ficha de recolección de datos virtual que incluye las variables o factores asociados y el inventario de Burnout de Maslach.</p>

	<ul style="list-style-type: none">• Personal de salud de ambos sexos y que hayan laborado en forma presencial por más de tres meses en el cargo. <p>Criterios de Exclusión:</p> <ul style="list-style-type: none">• Personal de salud contratados bajo modalidad de terceros• Personal de salud que presenten factores de riesgo para la infección por Covid 19 <p>Muestreo: El muestreo a emplear para la realización del estudio será la de tipo censal</p>	
--	--	--

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar en el siguiente trabajo de Investigación. Usted Sr. decidir si desea participar o no. Sírvase tomar su tiempo para llegar a una decisión. Lea lo que aparece a continuación y consulte con el médico responsable del estudio sobre cualquier duda que pueda tener.

¿POR QUÉ SE ESTA REALIZANDO EL ESTUDIO? ¿Cuáles SON SUS OBJETIVOS?

Se desea determinar cuál es la frecuencia del síndrome de burnout en personal de salud que realiza atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas durante el periodo 2022.

¿QUIÉNES PUEDEN PARTICIPAR?

- Todo el personal de Salud que realizan atención en el Centro de Salud FAP Las Palmas, durante el periodo del estado de emergencia 2022.
- Personal de salud de ambos sexos y que hayan laborado en forma presencial por más de tres meses en el cargo.

¿QUÉ ME PEDIRAN QUE HAGA? ¿HAY OTROS DETALLES?

Lo único que usted hará es brindar los datos en respuesta a las preguntas realizadas por el investigador y que se encuentran contenidas en la presente encuesta

¿LA INFORMACION PROPORCIONADA SERA PRIVADA?

Si, la información que usted brinde en el presente cuestionario no será relacionada a su persona y se protegerá en todo momento su información personal. Para ello no se registrarán sus datos personales y solo se le asignara un código con la finalidad de identificar el cuestionario. Una vez se tenga la totalidad de cuestionarios necesarios para la ejecución del estudio estos serán digitados en el programa Microsoft Excel para la creación de la base de datos general. Por otro lado, los formatos físicos serán archivados en el área administrativa de personal.

¿QUIÉNES TENDRAN ACCESO?

El acceso a la información recolectada solo se destinará al investigador principal. Para ello la base de datos creada contará con una contraseña que solo el investigador conocerá.

¿QUÉ BENEFICIO PUEDO ESPERAR?

No se brindarán beneficios económicos ni de otra índole. No obstante, los datos hallados servirán para establecer métodos de abordaje integral a la salud mental y física de los trabajadores del Centro de Salud FAP.

¿QUE RIESGOS TIENE EL ESTUDIO?

El estudio no presenta ningún riesgo ya que no se someterá al sujeto de estudio a ninguna acción intervencionista o invasiva con relación al tema de estudio.

¿SE TOMARÁ ALGUNA MUESTRA BIOLÓGICA?

Debido a que el tema principal del estudio es el síndrome de burnout no se solicitará la toma de alguna muestra biológica ya sea serológica, biopsia o similares.

¿A QUIÉN LLAMO O BUSCO SI TENGO PREGUNTAS?

Al autor del trabajo la Dra. _____, Telf. _____ o al correo _____.

¿A QUE AREA UNIVERSITARIA PUEDO LLAMAR EN CASO DE PRESENTAR ALGUNA DUDA?

Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, Presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe

¿PUEDO REHUSARME A PARTICIPAR EN EL ESTUDIO?

Su participación es VOLUNTARIA, Ud. Puede no participar del mismo, sin que esto afecte la relación médico paciente, ni se produzca perjuicio en su tratamiento.

¿DESEARIA SER INCLUIDO EN FUTUROS ESTUDIOS?

Yo _____, con DNI _____ autorizo (), no autorizo () a acceder a mi información de contacto para futuros estudios

HE LEIDO Y COMPRENDIDO ESTE FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO. HAN RESPONDIDO TODAS MIS PREGUNTAS. POR TANTO, ME OFREZCO VOLUNTARIAMENTE APARTICIPAR EN EL ESTUDIO.

Lima..... de..... de 2022



Firma del voluntario

Huella digital

Firma del testigo

ANEXO 6: PERMISO DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZARÁ EL ESTUDIO

SOLICITO: REALIZAR PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO

SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN DE SANIDAD
Mayor General FAP **EDMUNDO FERNANDO ANDRIANZEN RONCEROS**

Presente.-

Yo, **KARLA ZADITH MANRIQUE VILLAR**, Técnico de 3ra FAP, identificada con NSA S-60943504-O+ y DNI: 43598271, **bachiller de la Universidad San Juan Bautista, de la escuela de Medicina Humana**, actualmente laborando en la Dirección de Sanidad (DISAN), me presento ante Ud. por conducto regular y con el debido respeto expongo:

Que, es mi intención de optar el título de Médico Cirujano; solicito a vuestro despacho la autorización para realizar mi proyecto de tesis titulado: **“FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE SALUD QUE REALIZA ATENCIÓN EN EL CENTRO DE SALUD FAP LAS PALMAS DURANTE EL PERIODO 2022”**; mediante una encuesta que será realizada al personal de salud en forma virtual en el Centro de Salud “LAS PALMAS”.

POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO:

Ruego a Ud. Señor Director se sirva acceder a lo solicitado por considerarlo de justicia.

Lima, 11 de Enero del 2022



KARLA ZADITH MANRIQUE VILLAR
DNI:43598271
TEF:990050639



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

MINISTERIO DE DEFENSA
Fuerza Armada del Perú

Surco,

28 ENE 2022

NC-35-DSDA-Nº 0092

ASUNTO : Solicitud del Personal Militar que se indica. -Remitir
AL : Director del Centro de Salud FAP las Palmas
DEL : Director de Sanidad

1.- Tengo el agrado de dirigirme a esa Dirección, a fin de remitir con opinión favorable, la solicitud de la **TC3. FAP MANRIQUE VILLAR KARLA ZADITH**, identificada con **NSA S-609435** de los efectivos de esta Dirección de Sanidad, quien solicita realizar el proyecto de tesis para optar el título de médico cirujano.

Dios guarde a Ud.
El Mayor General FAP
EDMUNDO FERNANDO ADRIANZEN RONCEROS
O-9530185-O+

DISTRIBUCIÓN:

Copia: DSDA
Archivo ✓
25-01-2022
CAA-CST-OPG.-

