



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**SINDROME DE BURNOUT Y SU RELACION CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD
QUE LABORA EN EL SERVICIO COVID-19 DEL
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, LIMA 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERIA**

PRESENTADO POR:

MARLI ROCIO CABRERA GALLARDO

ASESOR:

Dra. MARIA HILDA CARDENAS

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA:

Agradezco a Dios por ser mi guía en este arduo camino, y me ha permitido las oportunidades de día a día ser mejor ser humano, profesional; a mis padres quienes siempre me brindó su apoyo incondicional y hacer de mí una gran persona; a mi hija por su gran amor y ser mi inspiración para superarme cada día más.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Privada Norbert Wiener por su enorme y valioso apoyo en darme la oportunidad de poder desarrollarme a nivel personal y profesional. A mi asesor Dra Maria Hilda, quien con sus asesoría y orientación permite encaminar la elaboración del presente Proyecto de Investigación que paso a paso lo pude ir desarrollando.

ASESOR DE TESIS: Dra. MARIA HILDA CARDENAS

Presidente : Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo
Secretario : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña
Vocal : Mg. María Angélica Fuentes Siles

ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA		
	11		
1.1.	Planteamiento del problema	11	
1.2.	Formulación del problema		5
1.2.1.	Problema general		5
1.2.2.	Problemas específicos	5	
1.3.	Objetivos de la investigación	5	
1.3.1.	Objetivo general		5
1.3.2.	Objetivos específicos	6	
1.4.	Justificación de la investigación		6
1.4.1.	Teórica		6
1.4.2.	Metodológica	6	
1.4.3.	Práctica		6
1.5.	Delimitaciones de la investigación	6	
1.5.1.	Temporal		6
1.5.2.	Espacial		7
1.5.3.	Recursos		7
2.	MARCO TEÓRICO		8
2.1.	Antecedentes	8	
2.2.	Base Teórica		9
2.3.	Formulación de hipótesis		
	11		
3.	METODOLOGÍA		
	12		
3.1.	Método de la investigación	12	
3.2.	Enfoque de la investigación	12	
3.3.	Tipo de investigación	12	
3.4.	Diseño de la investigación		
	12		
3.5.	Población, muestra y muestreo		
	13		
3.6.	Variables y operacionalización		
	13		

3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.7.1.	Técnica	15
3.7.2.	Descripción de instrumentos	15
3.7.3.	Validación	15
3.7.4.	Confiabilidad	15
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	16
3.9.	Aspectos éticos	16
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	17
4.1.	Cronograma de actividades	17
4.2.	Presupuesto	18
5.	REFERENCIAS	19
	Anexos	23
	Matriz de consistencia	24

Resumen

Objetivo: Analizar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021. Material y método: Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, porque se utiliza la recolección de datos para hacer la demostración de la hipótesis sustentado en el análisis estadístico y el análisis de las cualidades o atributos descritos para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población. Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, Covid 19, desempeño laboral.

Abstract

Objective: To analyze the relationship of Burnout Syndrome with work performance in health personnel who work in the Covid-19 Service of the Child Health Institute, Lima 2021.

Material and method: This research has a quantitative approach, because the Data collection to demonstrate the hypothesis supported by statistical analysis and the analysis of the qualities or attributes described to determine the results of the behavior models in a population. When we speak of a quantitative investigation, we take the statistical field for granted, it is on this that this approach is based, on analyzing an objective reality from numerical measurements and statistical analysis to determine predictions or behavior patterns of the phenomenon or problem posed.

Keywords: Burnout syndrome, Covid 19, job performance.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el síndrome de burnout es conocido en una alegoría como “trabajador quemado”, ello se caracteriza debido a que el que trabaja va a tener ciertas emociones hasta llegar al punto de agotamiento acompañado con cansancio mental y físico con un grave grado, es ahí donde se presenta el estrés, la persona se siente derrumbado por la situación negativa producto de las presiones sociales y las rutinas en el centro de trabajo (1).

En burnout las personas tienen sentimientos de angustia, se sienten que no pueden más, hay desborde emocional, sin recurso emocional ni físicos para enfrentar la situación causada por desmotivaciones. El síndrome incide en repercusiones en lo laboral, es así que la ONU incluye como una lista de enfermedades. Estudios en España se encontró alta prevalencia de cansancios emocionales en 30%, también en despersonalización en 20% y 45% en realización personal baja (2).

Hay elementos que están relacionados con el burnout, siendo ellas los laborales, sociodemográficos, relaciones con pacientes, tener experiencias con la muerte y con problemas en psicológico. Otros estudios el 81% con burnout tienen medio nivel con agotamiento en lo emocional en niveles bajos en 63%, en despersonalización en 59% y sin realización personal 41%. Hay diferencias significativas en síndrome y turno del trabajo, los dobles turnos, sin tener vacaciones, cargas de trabajo (3).

En América Latina ocurrieron transformaciones a nivel mundial en lo tecnológico, en instituciones y organizaciones, requisitos y exigencias nuevas en el trabajo, ello causa problemas psicosociales que va al síndrome de burnout que es considerado como causante

de poner en riesgo la salud de los trabajadores, en seguridad, afectando su calidad de vida laboral, así el profesional de salud, tiene campos para tener el síndrome mental (4).

En Ecuador, sobre todo en el área de salud, el 91% de trabajadores de enfermería y médicos tienen síndrome de burnout en niveles moderados y severos, es decir que están asociados con la función que desarrollan los profesionales de la salud, incluido sexo y edad, llegando a escalas del síndrome como los agotamientos de las emociones como despersonalización y falta de realización personal o profesional (5).

En nuestro país, en estudios realizados se encontró que el 11% tiene síndrome de burnout, donde el trabajador de salud es del 17% y en las enfermeras es del 9%, pero los técnicos no se halló dicho síndrome. Ello está relacionado con situaciones de contratos temporales, llevar 5 años en trabajo, ser de sexo masculino. El 17% tiene agotamiento emocional, el 35% es leve y 19 es moderada, en despersonalización es del 34%. Así, uno de diez trabajadores tiene burnout (6).

En el Instituto Nacional de Salud del Niño, observamos que los profesionales de enfermería tienen mucho trabajo, y ello es un problema en todo el sistema de salud, porque hay falta de enfermeras debido a la alta demanda de pacientes en el Servicio Covid, allí los personales están estresados y la atención es de mala gana o con una alta apatía, están cansadas, con la moral baja y esta situación hace que perjudicar su trabajo afectando el cuidado brindado a los usuarios, es por eso la necesidad de evaluar los niveles de cargas laborales y como está relacionada en la aparición del síndrome de burnout.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión motivaciones en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?

- ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021
- Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021
- Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021
- Determinar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

- Determinar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión motivaciones en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021
- Determinar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El síndrome de Burnout se relaciona con la condición de estrés, ello se da por la situación laboral por su alta ocurrencia en el personal de salud; el síndrome va a afectar en profesiones que tienen contacto de manera directa con todas las personas en el trabajo, ya que necesitan una mayor dosis de entrega en ellos; el personal se va a enfrentar a extensas diarias de jornadas laborales que llevan consigo varias enfermedades del tipo físico y mental; es así la preocupación por el estrés laboral, es común durante la pandemia del Covid 19 que se dan en el personal que laboran en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, el cual están desmotivadas por los bajos salarios quienes indican que son injustos los pagos dado a sus esfuerzos realizados, esto causa situaciones tensas de la convivencia laboral. Nuestro trabajo de investigación dará las teorías y los conceptos que se relacionan con la calidad de atención, que ayudará al profesional que dará un entendimiento en ellas y establecerá patrones de comportamientos, y así servirá como antecedentes con aportes teóricos en otros trabajos.

1.4.2. Metodológica

El estudio ayudara a analizar las relaciones del síndrome de burnout en esta pandemia del Covid 19 con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Servicio Covid 19 del Instituto de Salud del Niño, con el resultados a obtener ayudará a tener estrategias y acciones educativas para poder educar en la recuperación del personal de salud donde se evitaran todas complicación de su salud; nuestro trabajo generara grandes beneficios al personal para mejorar la calidad de vida utilizando todas las metodologías sobre este fenomeno.

1.4.3. Práctica

Este trabajo de investigación se justificará de manera práctica porque se tendrán resultados porcentuales de los desgastes laborales progresivos iniciados con un nivel prolongados y excesivo de estrés laboral, ya que se conocerán los estados del estrés por su irritabilidad, su tensión y su cansancio. Porque un mal día es considerado como problema personal, ello es un síntoma de disfunción o de enfermedad. De manera práctica se podrán hacer las recomendaciones sobre ello y nos permitirá tener estrategias, planes, políticas en la educación y el cuidado para el personal de salud, el usuario, la familia y el entorno.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Este trabajo de investigación se ejecutó en un periodo de cinco meses: iniciando en agosto hasta diciembre del 2021. En dicho periodo se han obtenido todas las informaciones para la ejecución de la propuesta cuya facilidad de los accesos a todas las informaciones del personal de salud que labora en el Servicio Covid 19 del Instituto de Salud del Niño.

1.5.2. Espacial

Este trabajo de investigación se desarrolló en el Servicio Covid 19 del Instituto de Salud del Niño en Lima durante el 2021.

1.5.3. Recursos

El estudio ha tenido toda la disponibilidad de recursos materiales para la ejecución de nuestra investigación, también de todos los recursos humanos que se han dispuesto por la tesista y de todos los recursos materiales y económicos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Vinueza y col., (7) en el 2020, en Ecuador, mediante el objetivo de analizar en intensidades del Síndrome de Burnout en enfermeros y médicos en la pandemia del COVID-19. Estudio observacional, transversal. 91% del enfermeras y médicos con síndrome de burnout es moderado a severo; se asocia significativa en función (enfermeras vs médicos), género y edad. Los médicos son afectados más que las enfermeras, a nivel global en escalas de agotamiento emocional y despersonalización.

Xinhuang y col., (8) en el 2020, en China, con el objetivo de hallar los factores que asocian el Covid-19 que influye en el síndrome de burnout en profesionales de salud. El 51% con alto agotamiento emocional, 57% con alta despersonalización y 74% con baja realización personal. El Síndrome de Burnout fue leve en 35%, moderada en 37% severa en 3%. Los factores que influyen en burnout es trabajar en lugares donde hay alta infección, turnos nocturnos, más trabajo se asocian a burnout.

Barello (9) en el 2020, en Italia, con objetivo de ver las prevalencias de angustia (depresión, ansiedad e insomnio), resiliencia en trabajadores de la salud y síndrome de burnout en la pandemia de Covid 19. Estudio transversal. El 39% de encuestados con Síndrome de Burnout, 42% alto agotamiento emocional, 48% despersonalización alta y 53% baja realización personal. El 46% con síntomas de angustia y el personal mostró nivel moderados a altas en 83% de resiliencia.

Chi-Wei y col., (10) en el 2020, en China con objetivo síndrome de burnout, síntomas de estrés agudo y ansiedad en proveedor de atención médica en la pandemia de Covid 19. La prevalencia en la población fue 41%, y factores asociados al síndrome fue 22 en el trabajo de unidad de cuidados intensivos y críticos, el atender casos de sospecha o confirmados de Covid 19 y trastorno depresivo en proveedores de salud, el 77% con severos niveles ansiedad y 32% agudo estrés.

Moreno y col., (11) en el 2020, en Portugal, con objetivo evaluar el impacto de la pandemia de COVID-19 en incidencias del burnout de médicos radiólogos. Estudio transversal donde el 69% son mujeres, 32% eran hombres. El 44% y 47% de sujetos tienen altos niveles de agotamientos emocionales y despersonalización, 60% tienen bajas realizaciones personales. El 24% de entrevistados en la investigación tienen el síndrome de Burnout (11).

A nivel nacional:

Huamán (12) en el 2020, cuyo objetivo fue determinar los niveles de síndrome de burnout por metodologías cuantitativas de estilos descriptivos en cortes transversales, con población muestral de 39 enfermeras usando el instrumento de Maslach Burnout Inventory. Hay agotamiento emocional en niveles medio de 54%, niveles altos en 32%, en despersonalización se tiene que 61% presenta niveles medios junto con realización personal del 67% con niveles altos, donde el síndrome de burnout tiene en las mayorías niveles medio.

Urrunaga (13) en el 2018, con su objetivo de analizar como los síndromes de burnout influyen en los desempeños de los trabajos de enfermería: Estudio explicativo, básico, cuantitativo. Con una población de 47 enfermeras utilizando un cuestionario con la escala de Maslach Burnout Inventory. No hay no hay relación del síndrome de burnout con los desempeños de los trabajos realizados por la enfermera.

García (14) en el 2018, con el objetivo de determinar las relaciones del síndrome de burnout con las satisfacciones en los trabajos de las enfermeras, con métodos mixtos. Estudio descriptivo, con poblaciones censales de 15 enfermeras, donde se les aplicó cuestionarios de escalas de las variables. El 57% tiene el síndrome de burnout con niveles moderados y 83% con medias satisfacciones laborales, donde la falta de realizaciones personales que fueron que más se han afectado.

Muñoz (15) en el 2017, con el objetivo analizar los grados de las relaciones del síndrome de burnout con los desempeños profesional de la enfermera, aplicando metodologías descriptivas correlacionales con enfoques cuantitativos. Existen relaciones entre todas las variables, con niveles de significancia en 5% y T calculado en 17.12. El síndrome de burnout ha tenido un medio nivel, el 43%; de tres dimensiones tiene medio nivel en 48% de enfermeros en despersonalización y agotamiento, 45% en realización personal. En los desempeños profesional se encontró medio en 53%. En dimensiones tienen medio nivel, el 64% de conocimiento; el 82% fue competencias interpersonales, 53% es calidad de trabajo.

López (15) en el 2017, en su objetivo analizar si el síndrome de burnout está relacionado con los desempeños laborales de la enfermera. Estudio descriptivo, cuantitativo con población de 120 profesionales de enfermería se aplicaron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. En el resultado se encontró que no hay relación de la variable de estudio se obtuvo significancias de 0.124 que fue mayor al 0.005.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Primera variable: Síndrome de burnout

El Síndrome de Burnout, se le conoce como problemas ocupacionales, donde se origina en respuestas a toda presione en lo socio laboral donde los sujetos sufren de manera prolongada

todos los estresores emocionales. También es un término que se mencionan con la finalidad de describir los niveles de afecciones del estrés que han superado el límite en el tiempo por incidencias en el servicio de salud, que actualmente están en diferentes trabajos relacionada a las atenciones del público (16).

El síndrome de burnout es también considerado como el síndrome de los trabajadores quemados, es como un estrés de estados crónicos, donde hay agotamiento de toda la mente y el cuerpo, dándose de forma prolongada donde es afectado la conducta del sujeto, también las autoestimas, hay pérdida en el interés del trabajo y el desarrolla de reacciones psicológicas negativas en el trabajo (17).

Dimensión 1: Agotamiento emocional

El agotamiento emocional, son desgastes de todas las emociones del sujeto cuando pierde algunos afectos para otras personas, los agotamientos se manifiestan mediante ciertas expresiones psicológicas y somáticas. Hay otra forma de definirla como las disminuciones de empatías, pues ellos dificultan la comprensión de situaciones de otras personas, también los sujetos se sienten que ya no tienen ninguna esperanza de lo que hacen en la vida. Hay trabajos sobre agotamientos de emociones indicando que son situaciones donde el sujeto no puede expresar sus emociones, el cual agota su rutina de trabajo más en su salud, donde la emoción se desgasta cuando atiende el problema del paciente en lo físico y emocional (18).

La variable tiene los siguientes indicadores:

Cansancio

El cansancio indica sensaciones extremas de agotamientos o de requerimiento de energías que son descritas como formas de agotamiento. Los sujetos tienen cansancios inclusive cuando duermen suficientemente. Puede haber diversas causas, como demasiado trabajo

duro, existen dificultades para conciliar sueño, preocupación y estrés, actividades físicas deficientes, tratamientos y enfermedades (19).

Fatiga

Son sentimientos el cual los individuos presentan faltas de motivaciones de energías en el cansancio. Es decir que las fatigas son diferentes de las somnolencias, por la falta de motivaciones, en conclusión, viene a ser problemas de sueños. Si no hay solución con la fatiga aun con el descanso o tener buenos sueños, ello nos indica que se deben pasar a tener evaluaciones médicas, porque pueden indicarnos ser parte del trastorno (20).

Desgaste físico

En el desgaste físico existen síntomas que pueden causar agotamientos mentales, el cual ellos se pueden ser experimentado en casi todos los sujetos, donde hay alteraciones del cuerpo tanto en los niveles mentales como físicas (21).

Dimensión 2: Despersonalización

En la despersonalización, se tiene que son resultados del desarrollo de toda emoción negativa el cual son expresados por las personas como sujetos fríos, con conductas percibidas mediante otras personas, especialmente de los que están beneficiados con sus servicios como en los casos de los profesionales de enfermería junto con sus pacientes, que vienen acompañados de irritabilidades y disminuciones de motivaciones por sus trabajos. Es así que los trabajadores intentan distanciarse del destinatario en el trabajo y también de los sujetos del equipo del que se trabajan, se muestran cínicos, irritados, irónicos e incluso muy despectivos referidos al usuario y tratando de culparlos a ellos, de acuerdo a la frustración se redujo los rendimientos laborales (22).

Los trastornos de las despersonalizaciones y realización se desarrollan por sentimientos de percepciones en los entornos donde los sujetos se cuestionan si el suceso es real o no, siendo ello situaciones inquietantes. Lo que les perjudican a las relaciones del trabajo o de otra actividad. Las terapias de los trastornos son las psicoterapias, o en caso de los medicamentos. Hay indicadores en esta dimensión (23):

Trato personal:

En la vida de los sujetos se manifiestan en sus relaciones con la de sus compañeros se desarrollen en sus grupos e instituciones. Los seres humanos son seres sociales que se sujetan a las relaciones interpersonales promovidos entre sujetos que se conocen o no se conocen. Ellos tienen importancia en las actividades humanas que se transmiten mediante las comunicaciones. La enfermería va a crear una relación con los pacientes y las familias donde las enfermeras nutren las relaciones terapéuticas, satisfacen toda necesidad de los pacientes y el cuidado de enfermería (24).

Indiferencia

Las indiferencias son estados afectivos neutrales. Se va a definir a las personas que son indiferentes como aquellas que no tienen sentimientos de los sufrimientos en toda la situación de las demás personas, es por ello que los individuos se van aislando. Las indiferencias suelen mantener asociaciones con las insensibilidades, los desapegos. En cual es una sensación que son contrarias a las socializaciones naturales en los seres humanos (25).

Maltrato

Los maltratos se manifiestan en sus formas de acción de los sujetos, según la interacción enfermeras pacientes, producida por múltiples razones. Se mencionan que todas las acciones tienen unas consecuencias; sin importar lo mínima que sean, es así como los casos de las

interrelaciones laborales, que dependerán de los tratos que se procederán en las diferentes acciones que se repercuten en todos los servicios (26).

Tolerancia

Viene a ser las empatías, los respetos y también la solidaridad. Ello significa escuchar, ser muy flexible, ver las diferencias y debe ser aceptado como partes normales de nuestras vidas: todos vamos a ser muy diferentes donde están las riquezas en este mundo debido a su diversidad (27).

Dimensión 3: Realización profesional

En esta dimensión se tiene disminuciones de la autoestima que se relaciona con el desarrollo del profesional logrados en el centro de trabajo, causando ausentismo, y evasión laboral (28).

Las personas que presentan bajas realizaciones personal, tienen tendencia a no relacionarse con los sujetos con quienes trabajan. Ello es típico en el síndrome de burnout, caracterizado por la incapacidad de soportar las presiones el cual afectara su productividad. Las realizaciones personales no dependen de toda circunstancia, sino de las capacidades que tienen los individuos, con su autocontrol en que tendrá que proceder en solucionar todos los problemas, de tener que autosatisfacer la necesidad, de usar todos sus potenciales (29).

Se tienen los siguientes indicadores:

Comprensión

Son todas las facultades que tiene el profesional de enfermería en percibir y entender todas las necesidades del usuario. La comprensión viene a ser procesos de creaciones mentales donde los destinatarios crean imágenes de los mensajes para transmitir según los datos que proporcionan los remitentes. Es de necesidad tener sentido al dato que se recibe. Al usar los

términos "datos" se refiere a toda información que se usan en comprender los mensajes. El dato es de diferente forma: conceptos, palabras, implicaciones, relaciones, estructuras, formatos, de forma cultural, lingüísticos y social (30).

Los procesos de comprensión, que se cree habitual, no son de los procesos pasivos. Se requieren actividad del receptor que del proceso de expresión. El proceso de comprensión es de aislar, identificando los datos externos. Los procesos para la comprensión son los mismos, donde los datos que se requiere usar para implementar va a variar. Los ejemplos ayudaran a comprender la idea: si un mimo hace una representación se entiende los mensajes que se transmiten, pero no en palabras, al leer una carta se entiende, pero no se ve la expresión del rostro del que escribe (31).

Eficacia: es cuando los resultados requieren menos cantidad posible de eventos. Los encuentros y las fricciones se minimizan y se dan en uno solo como evento encadenado y orientado en los resultados. **Positividad:** Son actitud positiva que mejora la autoestima y comportamientos en lo que haga. Los pensamientos positivos buscan el mejor resultado en malas situaciones. **Relaciones interpersonales:** Son relaciones de dos o más personas. Están basados en sentimientos y emociones, como interés, amor, entre otros (32).

Consecuencias del Burnout

Los trabajadores se afectan su salud, se expone a malas condiciones laborales. Ello provoca que el trabajador tenga síntomas de agotamiento como: **Síntomas físicos:** Dolor de cabeza, malestar general, fatigas, no puede dormir, trastorno gastrointestinal, adelgazamiento, alergias, dolor muscular (espalda y cuello). **Síntomas emocionales:** Aburrimiento, falta de concentración, frustración, impaciencia, ansiedad, baja autoestima, depresión, soledad. Agotamiento emocional, deseos de dejar de trabajar. **Síntomas conductuales:** Se comporta

despersonalizado con los clientes, hay abuso de drogas, cambios de humor, no se concentra, conducta hiperactiva y agresiva, ironía hacia los clientes, irritabilidad (33).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

Es la gestión y evaluación del sujeto para supervisar al trabajador de sus actividades donde mide sus capacidades y conocimiento con el fin de mejorar el objetivo de la institución beneficiando a los recursos humanos. También es el efecto y la acción en el desempeño de un puesto de trabajo, donde los profesionales cuentan con cierto conocimiento en desarrollar su trabajo exitosamente. El desempeño se basa en las labores cotidianas del sujeto para cumplir sus tareas, según su puesto de trabajo y resultados de actividades ejecutadas (34).

La labor de las enfermeras en el campo de acción, están preparadas con los conocimientos científicos y la capacidad para satisfacer las necesidades mediante la interacción paciente enfermera y familia. El desempeño laboral viene a ser las cantidades de horas del personal que se desenvuelve en su centro de trabajo sean privada o públicas, que están ajustadas a los requerimientos de la institución, que sea eficiente, eficaz y efectivo para cumplir actividades asignadas y así lograr los objetivos planteados (35).

El desempeño laboral viene a ser la eficacia que se cumple las actividades asignados en la institución, es donde el trabajador va a desarrollar sus funciones con mucha responsabilidad cumpliendo con el deber para lograr el objetivo deseado por la institución para lograr su propio desarrollo como profesional. El desenvolvimiento laboral bueno va a depender del salario, ambiente de trabajo, relación con el jefe, con los compañeros de trabajo (relaciones interpersonales), horario, pago puntual, motivación en la institución para beneficios (36).

El desempeño viene ser las capacidades del trabajador para lograr sus metas mediante sus habilidades, conocimientos y actitudes para realizar tareas asignadas con buenos resultados

el trabajo, el desempeño laboral es considerado como el rendimiento laboral de cada trabajador con experiencia, conocimiento. El desempeño es desarrollado por el trabajador, con el fin de lograr los objetivos (37).

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Son las acciones dadas entre más de dos personas, mediante emociones y sentimientos, para tener ideas sobre los negocios, en toda actividad social manteniendo relaciones a nivel familiar. Las relaciones son importantes en nuestra vida diaria, porque se logrará tener toda información y se podrá compartir ideas con los demás sujetos. Relaciones interpersonales buenas a nivel profesional servirá para tener una buena comunicación para lograr los objetivos. Con estas definiciones se pueden aplicar estas comunicaciones que llevaran a tener buenos ambientes laboral, que ayudara al profesional de salud a una buena comunicaron con sus pacientes y de su familia (38).

Son relaciones de más de dos individuos, ello está basado en las emociones y sentimientos como el amor y de otros gustos, interesados en el emprendimiento y de su futuro e interacción con la sociedad. Las relaciones interpersonales son roles esenciales en diferentes contextos como los matrimonios, las familias, el entorno laboral, los amigos, los grupos, la comunidad, la religión y de todo entorno para visualizar los representantes en diálogos. Las relaciones interpersonales, se estipulan por ley, por acuerdos, costumbres, es por ello que las relaciones es un proceso de los sujetos que ayudan en el desarrollo del individuo, favoreciendo su adaptación (39).

Dimensión 2: La motivación

Son las razones para tener buenas aplicaciones de los objetivos en incentivos, con disposiciones que se selecciona y se orientan a la conducta del individuo en negocios o

actividades. La motivación cumple roles importantes en liderar los comportamientos de los sujetos para lograr su meta buscando satisfacción en la mejora para el rendimiento de la institución. La motivación va a depender del mismo sujeto porque está comprometido en si con la finalidad de hacer buen trabajo o buenos productos, es así que si un sujeto se motiva los rendimientos serán buenos frente a alguien que tenga una desmotivación. La motivación es la energía que lleva al sujeto hacia acciones para alcanzar las satisfacciones de las carencias de la persona (40).

Dimensión 3: El Trabajo en equipo

Son procedimientos comunes y se sincroniza cuando grupos de sujetos asisten para obtener objetivos y metas por medio de los intercambios de las destrezas, por sinergias positivas y de roles de cada representante. Son cúmulos de personas que se señalan según las habilidades, las capacidades, las competencias, los conocimientos en el trabajo, admitidos a cumplir sus funciones en tiempos establecidos. Por ello, se benefician los conocimientos y los conformismos para los personamientos críticos del trabajador con criterios para generar el esfuerzo de los sujetos y minimizando el periodo de incertidumbre en tener el resultado esperado con todas las capacidades en la empresa (41).

Los trabajos en equipo, son roles importantes en las instituciones dado a los sujetos con talentos, que están comprometidos en sus actividades, que demuestra ser el mejor equipo para cumplir metas y enfoques comunes, siendo mutuamente responsable. El grupo aporta a las instituciones cuando sus líderes dejan de lado sus tendencias individuales a favor de las unidades (42).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

El rol de la enfermera va a trascender las salas de un hospital, ellas se destacan de manera ética y deontológica: donde la salud no se ve como una simple práctica laboral o como negocio, donde los procesos y servicios son indiferentes, son las interacciones de las personas, con la posibilidad de sanar y curar de acuerdo a los buenos usos de los recursos, los conocimientos y las actitudes humanistas. La población va a exigir buenos servicios y personas competentes. Las enfermeras se exponen a sujetos enfermos y muertos, cuyos contactos son mayormente intermitente, va a mantener contactos y atenciones continuos en turnos de 8 horas hasta 12 horas. Las enfermeras siempre están con sobrecargas de trabajo, de manera en forma seguida de dobles turnos. Los usuarios son exigentes y hasta resultan difícil de comunicarse según el tratamiento recibido.

Generalmente se enfrentan a los cambios de los servicios, la diferencia de horarios, las rotaciones y grupos de trabajos, se exponen a todo riesgo de su profesión: sean exponerse a enfermedades contagiosas, se lesionan con agujas, se exponen a las sustancias radiactivas. La enfermería como profesión presentan estresores únicos: se exponen a diversos estímulos adversos; se enfrentan a los sufrimientos y muerte de los pacientes; mantienen relaciones muy cercanas con sus pacientes.

2.3. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe una relación positiva estadísticamente significativa del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

H0: No hay una relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

Hipótesis específica

H1: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

H2: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

H3: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

H4: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

H5: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión motivaciones en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

H6: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Este trabajo de investigación es del tipo deductivo, porque en el método se describen todos los procesos de construcción del conocimiento científico. El método es: científico, conjetura, de hipótesis, donde se realizan predicciones para determinar si son verdaderas las hipótesis planteadas, se van a comparar diversas predicciones dadas por las observaciones empíricas basadas a comparaciones, que se puede rechazar o revisar todas las teorías, o que se puedan aceptar de manera provisional (43).

3.2. Enfoque de la investigación

Nuestro trabajo de investigación tiene enfoques cuantitativos, debido a que se utilizan las recolecciones de los datos para poder demostrar las hipótesis sustentados en los análisis estadísticos y de los análisis de los atributos o cualidades que se describen para poder determinar todos los resultados del modelo de conducta en las poblaciones. Al hablar de investigaciones cuantitativas se dan por aludido los ámbitos estadísticos, el cual está fundamentado dichos enfoques, cuando se analizan realidades objetivas mediante mediciones numéricas y por los análisis estadísticos en la determinación de predicciones y de patrones de los comportamientos de los fenómenos o de los problemas planteados (44).

3.3. Tipo de investigación

Este trabajo de investigación es del tipo analítico, de manera descriptivo correlacional; siendo descriptivo buscara tener que especificar todas sus propiedades, sus características y perfiles de gran importancia en el grupo de sujetos, de las comunidades y de otros fenómenos sometidos al análisis y propósitos de evaluación de relaciones de variables (45).

3.4. Diseño de la investigación

Se caracterizan mediante las observaciones del fenómeno como tales en el contexto natural para que luego sean analizados. En nuestra investigación no se requerirá condiciones ni estímulos para tener que exponer a los sujetos de estudio. A los sujetos se les observaran en sus respectivos ambientes. El diseño describirá todas las relaciones de las categorías y variables en determinado momento (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población es de 320 profesionales de la salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, en la ciudad de Lima, que son adecuada a los criterios de inclusión y exclusión que laboran en dicha institución, quienes de forma autónoma decidieron tener participación mediante un consentimiento informado.

Muestra:

Para el cálculo de tamaño de muestra cuando el universo es finito, es decir contable y la variable de tipo categórica, primero debe conocer "N" o sea el número total de casos esperados o que ha habido en años anteriores. Si la población es finita, es decir conocemos el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar la fórmula aplicando a la investigación sería:

$$n = \frac{z^2 p q N}{E^2(n-1) + z^2 .p.q}$$

Dónde:

Población N = 320

Nivel de confianza $Z^2 = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

Error muestral $E^2 = 0.05$

Proporción a favor $p =$ Proporción esperada (en este caso $5\%=0.05$)

Proporción en contra $q = 1-p$ (en este caso $1-0.05=0.95$)

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 320}{0.05^2 \times (320 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{58.3923}{0.97997}$$

$$n = 59.5854$$

$$n = 59.5854$$

Muestreo: El presente estudio presenta un muestreo no probabilístico, de manera censal, puesto se tomará a 59 profesionales de la salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, en la ciudad de Lima, seleccionados como muestra.

Criterios de inclusión: Profesionales de la salud que deseen participar en el estudio de investigación y firmen el consentimiento informado. Profesionales que se encuentran laborando con un tiempo de servicio mayor a 5 meses.

Criterios de exclusión: Profesionales de la salud que no pertenecen al en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, en la ciudad de Lima, aquellos profesionales que no quieren aportar en la investigación, profesionales que estén gozando de vacaciones y licencias.

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables de estudio

Primera variable: Síndrome de burnout

Segunda variable: Desempeño laboral

Definición conceptual de la primera variable: Síndrome de burnout.

Para Maslach el Síndrome de burnout, son manifestaciones psicológicas que va a comprometer respuestas alargadas a los estresores interpersonales crónicas en los cargos laborales, mediante tres dimensiones que se fundamenta en estas respuestas como el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (47).

Definición operacional de la primera variable: Síndrome de burnout.

La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación de cuestionario (Maslach Burnout Inventory) en base a la escala de Likert (0=Nunca, 1=Pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes, 4=Una vez a la semana, 5=Pocas veces a la semana, 6= Todos los días). Este instrumento está compuesto por 22 ítems divididos en 9,5 y 8 ítems para cada dimensión los cuales tienen sus respectivos indicadores de acuerdo a la realidad de la investigación.

Definición conceptual de la segunda variable: Desempeño laboral.

El desempeño laboral, es la gestión y el estudio de las personas que nos permiten alinear y supervisar al personal de todas sus metas y actividades indispensables, es así que se pueden destinar todos los conocimientos, sus habilidades, en lo individual y profesional de los

sujetos, para un aumento constante del objetivo de las instituciones y del rendimiento de manera oportuna de sus recursos humanos (48).

Definición operacional de la segunda variable: Desempeño laboral.

La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación el cuestionario, en base a la escala de Likert (1= nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre) Este instrumento está compuesto por 18 ítems (Cada Dimensión está compuesta por 3) con sus respectivos indicadores de acuerdo a la realidad de la investigación.

3.6.2. Operacionalización de variables

<u>Variables</u>	<u>Definición Operacional</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores Escala de medición</u>	<u>Escala valorativa (Niveles o rangos)</u>
Primera variable: Síndrome de burnout	<u>La medición de la variable fue realizada a través de la aplicación de cuestionario (Maslach Burnuot Inventory) en base a la escala de Likert</u>	<u>Agotamiento emocional</u> <u>Despersonalización</u> <u>Realización profesional</u>	<u>Sobrecarga laboral, vacío emocional, fatiga</u> <u>Deshumanización, Sentimiento de culpabilidad, identidad personal</u> <u>Desmotivación, Sentimiento de satisfacción y profesional, autoestima.</u>	<u>0=Nunca, 1=Pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes, 4=Una vez a la semana, 5=Pocas veces a la semana, 6= Todos los días</u>

<p><u>(0=Nunca,</u> <u>1=Pocas veces</u> <u>al año o menos,</u> <u>2=Una vez al</u> <u>mes o menos,</u> <u>3=Unas pocas</u> <u>veces al mes,</u> <u>4=Una vez a la</u> <u>semana,</u> <u>5=Pocas veces</u> <u>a la semana, 6=</u> <u>Todos los días).</u> <u>Este</u> <u>instrumento está</u></p>			
---	--	--	--

	<u>compuesta por 22 ítems</u> <u>divididos en 9,5</u> <u>y 8 ítems para</u> <u>cada dimensión</u> <u>los cuales tienen</u> <u>sus respectivas</u> <u>indicadores de</u> <u>acuerdo a la</u> <u>realidad de la</u> <u>investigación.</u>			
<u>Segunda</u> <u>variable:</u>	<u>La medición de la variable fue realizada a</u> <u>través de la aplicación el cuestionario, en</u> <u>base a la escala de Likert (1= nunca, 2= Casi</u>	<u>Relaciones</u> <u>interpersonal</u>	<u>Comunicación, actitudes,</u> <u>manejo de conflictos</u>	<u>Excelente >19, Bueno 13-</u> <u>18, Regular 7-12, Deficiente</u> <u>0-6</u>

<u>Desempeño</u> <u>laboral</u>	<u>nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre) Este instrumento está compuesto por 18 ítems (Cada Dimensión está compuesta por 3) con sus respectivas indicadores de acuerdo a la realidad de la investigación</u>	<u>Motivacion</u>	<u>Incentivos, actitud, competencias</u>	<u>Excelente >19. Bueno 13-18, Regular 7-12, Deficiente 0-6</u>
		<u>Trabajo en equipo</u>	<u>Liderazgo, metas, compromiso</u>	<u>Excelente >19, Bueno 13-18, Regular 7-12, Deficiente 0-6</u>

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Aquí se usaron todas las encuestas, que fueron utilizados como los procesos de investigación, porque se han obtenido y fueron elaborados la base de datos muy rápido, pero con eficacias. Sobre nuestro tema, hay trabajos de investigación que usaron la técnica. el investigador indica que son técnicas usadas como los procedimientos que son establecidos, donde se recogieron y se analizaron los datos de las muestras obtenidas en amplios universos donde se están pretendiendo explorar, describir y predecir las características.

3.7.2. Descripción de instrumentos

En la colección de los datos de la variable Síndrome de Burnout, se utilizó un cuestionario para conocer la forma que se exponen los profesionales de salud al Burnout en este tiempo que se vive del Covid 19. El tipo de instrumento utilizado está formado por la aplicación de cuestionario (Maslach Burnuot Inventory) en base a la escala de Likert (0=Nunca, 1=Pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes, 4=Una vez a la semana, 5=Pocas veces a la semana, 6= Todos los días). Este instrumento está compuesto por 22 ítems divididos en 9,5 y 8items para cada dimensión los cuales tienen sus respectivos indicadores de acuerdo a la realidad de la investigación.

Para el **Desempeño laboral**, se utilizó en la medición de la variable por la aplicación el cuestionario, en base a la escala de Likert (1= nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre) Este instrumento está compuesto por 18 ítems (Cada Dimensión está compuesta por 3) con sus respectivos indicadores de acuerdo a la realidad de la investigación.

3.7.3. Validación

En nuestra investigación, la validez del instrumento del Síndrome de Burnout se realizó mediante los juicios de expertos, quienes indican que el grado de la confiabilidad de sus dimensiones sobre el agotamiento emocional fue de 0.90, en la dimensión despersonalización fue del 0.79 y en la dimensión realización personal fue de 0.71, ellos tienen consistencias internas para todos los ítems de la validez interna fue 0.80. Se analizaron los instrumentos mediante los tres conceptos básicos como son: pertinencias, relevancias y claridades. Nuestros instrumentos cumplen con las tres condiciones mencionadas, donde los expertos firmaron unos certificados de validez en el trabajo original donde se indican que existen que “Hay Suficiencia”.

Para el instrumento **Desempeño laboral** fue elaborado por Ccoscco De la Cruz, Alicia en el 2020 la investigadora lo validó mediante el juicio de tres expertos quienes fueron profesionales sobre temas de investigación, ellos hicieron la evaluación del instrumento analizando la coherencia, relevancia, claridad y pertinencia.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se midió por el Alfa de Cronbach cuyos rangos son de 0 a 1, es decir cuanto más se acerca al uno hay más confiabilidad del instrumento “La confiabilidad va a expresar que el instrumento pueden ser aplicables para otras investigaciones y la consistencia de las preguntas van a servir para identificar sus características de la variable a ser investigada”. Las mediciones de los instrumentos fueron de 0.89 para **Síndrome de Burnout** y 0.92 para **Desempeño laboral**, ellos nos indican que las confiabilidades son los grados en el instrumento darán resultados coherentes y consistentes.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez terminada la toma de datos después de las aplicaciones de los instrumentos se analizaron dichos datos a través del programa de SPSS. 25.0, el cual fueron colocados en tablas y figuras en los programas Microsoft Office Word 2016 y Microsoft Office Excel 2016. Luego se procedió con los análisis estadísticos mediante los porcentajes y frecuencias de las variables, posteriormente se utilizó en análisis de correlación de Spearman colocándolos en tablas, que nos ayudaron en las descripciones de todas las variables de nuestro estudio.

3.9. Aspectos éticos

Se ha tenido en cuenta los aspectos de protección de los sujetos entrevistado de nuestra investigación y de los principios éticos de la autonomía, las no maleficencias, de las beneficencias y de toda justicia, luego se aplicaron el consentimiento informado con previas informaciones brindadas al participante.

Principio de autonomía

Este principio incorpora las bioéticas a las éticas médicas tradicionales, definidas como aceptación del agente responsable en la toma de decisión. Se respetará mediante consentimiento informado de aceptación en participación del estudio.

Principio de beneficencia

Según este principio lo que se busca es aportar o beneficiar en la muestra elegida donde la problemática se desarrolló, asimismo ser de aporte en investigaciones que busquen mejorar las condiciones en la calidad de vida de los adultos mayores hospitalizados.

Principio de no maleficencia

En toda investigación de connotación social no trata de perjudicar a las instituciones o a las muestras elegidas, dado que se respetaran las privacidades de los datos donde también en el bienestar del sujeto.

Principio de justicia

Este principio generalmente se refiere a justicias distributivas, donde lo equitativo de bienes escasos en comunidades. Con justicias significativas, para dar a cada uno de lo propio, de lo necesario, donde se busca vínculos del proyecto sociales ciertos beneficios equitativos de los profesionales.

4. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Tabla 1. Datos sociodemográficos del personal de salud

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
<u>EDAD</u>	<u>De 20 a 30 años</u>	<u>36</u>	<u>61</u>
	<u>De 31 a 40 años</u>	<u>21</u>	<u>36</u>
	<u>De 40 a más años</u>	<u>2</u>	<u>3</u>
<u>SEXO</u>	<u>Masculino</u>	<u>12</u>	<u>20.3</u>
	<u>Femenino</u>	<u>47</u>	<u>79.7</u>

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1, se muestran el resumen de los datos del personal de salud encuestado donde según la edad el 61% tiene edades entre 20 a 30 años, el 36% entre 31 a 40 años y en 3% entre 40 a más años; respecto al sexo, el 79.7% es del sexo femenino y el 20.3% es del sexo masculino.

- a. Sobre la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021.

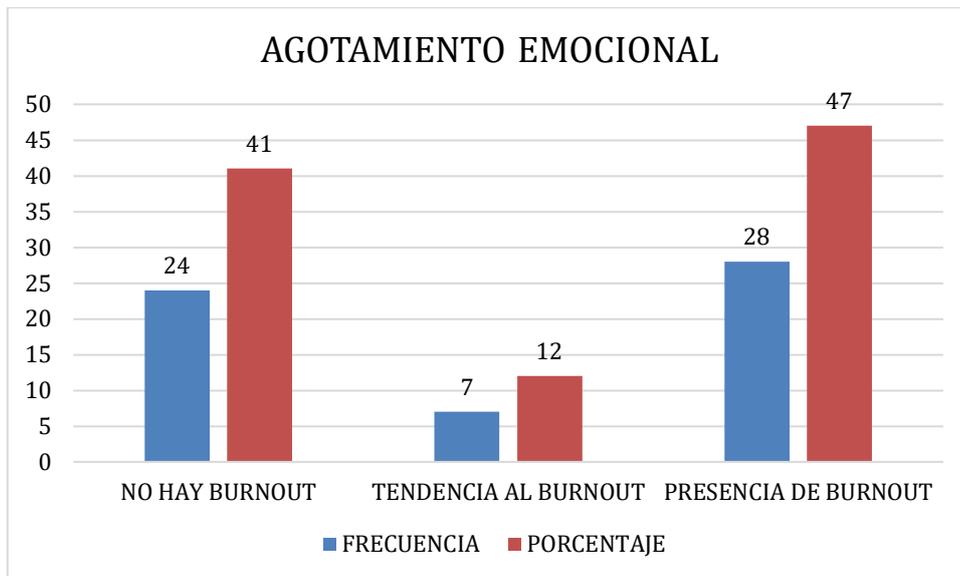
En la Tabla 2, se observa que Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional, donde el 47% hay presencia de Burnout, el 41% indica que no hay Burnout y 12% con tendencia al Burnout, (figura 1).

Tabla 2. Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
<u>NO HAY BURNOUT</u>	<u>24</u>	<u>41</u>
<u>TENDENCIA AL BURNOUT</u>	<u>7</u>	<u>12</u>
<u>PRESENCIA DE BURNOUT</u>	<u>28</u>	<u>47</u>
<u>TOTAL</u>	<u>59</u>	<u>100</u>

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional



Fuente: Elaboración propia

- b. Sobre la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

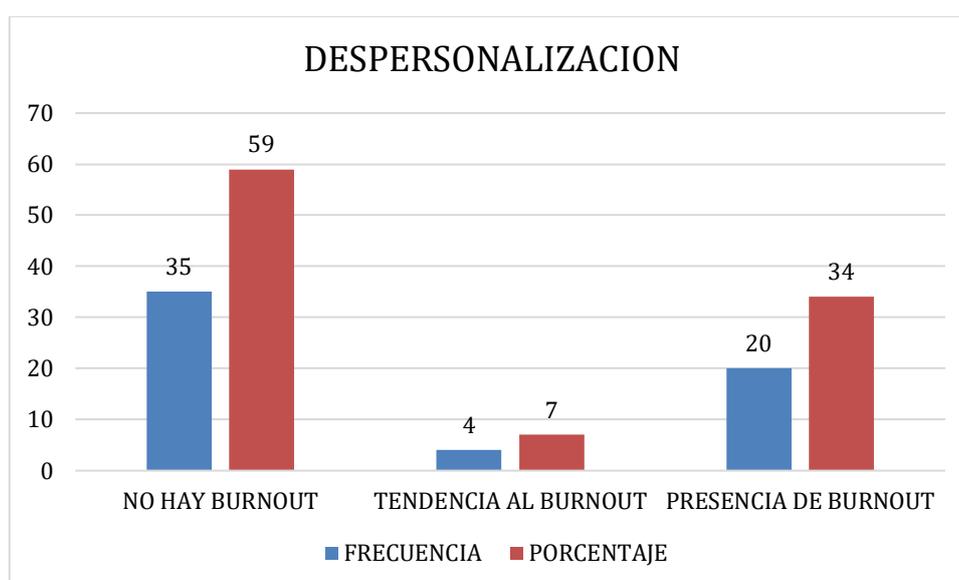
En la Tabla 3, se observa que Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización, el 59% indica que no hay Burnout, el 34% indica la presencia de Burnout y 7% con tendencia al Burnout, (figura 2).

Tabla 3. Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
<u>NO HAY BURNOUT</u>	<u>35</u>	<u>59</u>
<u>TENDENCIA AL BURNOUT</u>	<u>4</u>	<u>7</u>
<u>PRESENCIA DE BURNOUT</u>	<u>20</u>	<u>34</u>
<u>TOTAL</u>	<u>59</u>	<u>100</u>

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización



Fuente: Elaboración propia

- c. Sobre la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

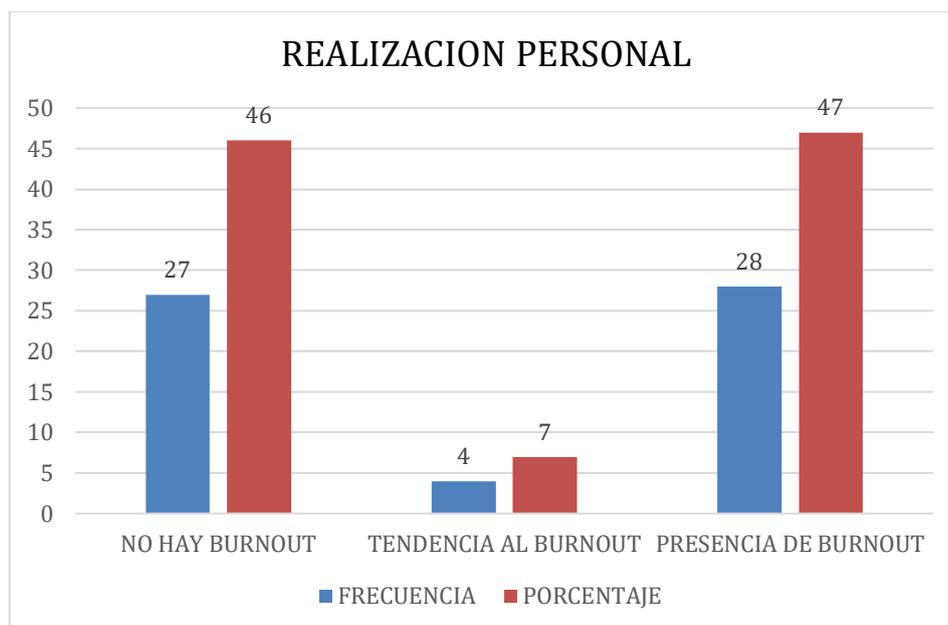
En la Tabla 4, se observa que Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional, el 47% indica la presencia de Burnout, el 46% indica que no hay Burnout y 7% con tendencia al Burnout, (figura 3).

Tabla 4. Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
<u>NO HAY BURNOUT</u>	<u>27</u>	<u>46</u>
<u>TENDENCIA AL BURNOUT</u>	<u>4</u>	<u>7</u>
<u>PRESENCIA DE BURNOUT</u>	<u>28</u>	<u>47</u>
<u>TOTAL</u>	<u>59</u>	<u>100</u>

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional



Fuente: Elaboración propia

- d. Sobre la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

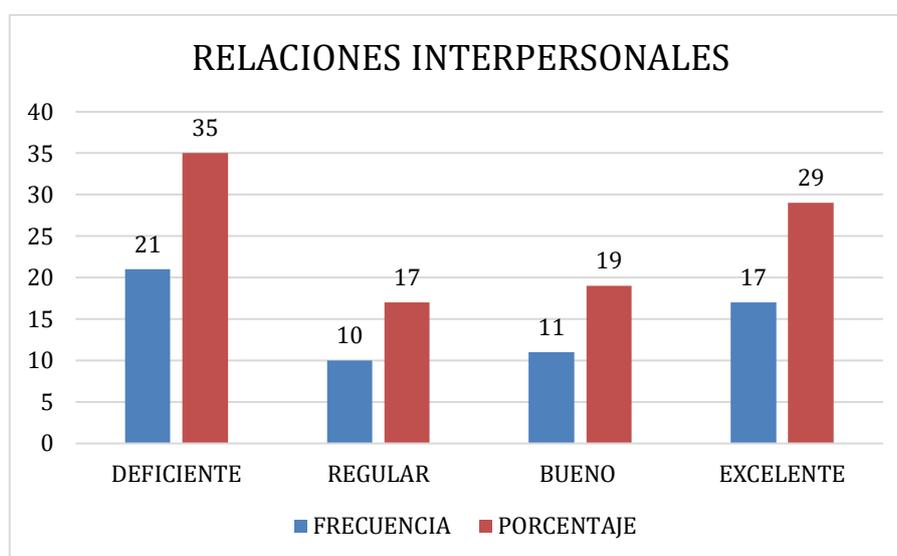
En la Tabla 5, se observa que el desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales, se muestra que el 35% es deficiente, el 29% es excelente, el 19% fue bueno y el 17% fue regular, (figura 4).

Tabla 5. Desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
<u>DEFICIENTE</u>	<u>21</u>	<u>35</u>
<u>REGULAR</u>	<u>10</u>	<u>17</u>
<u>BUENO</u>	<u>11</u>	<u>19</u>
<u>EXCELENTE</u>	<u>17</u>	<u>29</u>
<u>TOTAL</u>	<u>59</u>	<u>100</u>

Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales



Fuente: Elaboración propia

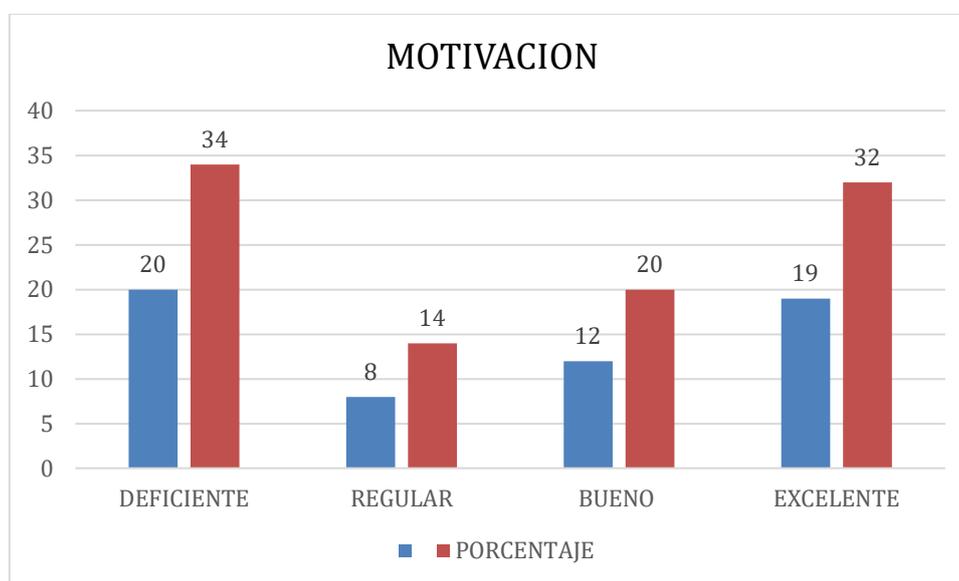
- e. Sobre la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión motivaciones en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

Tabla 6. Desempeño laboral en su dimensión motivaciones

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
<u>DEFICIENTE</u>	<u>20</u>	<u>34</u>
<u>REGULAR</u>	<u>8</u>	<u>14</u>
<u>BUENO</u>	<u>12</u>	<u>20</u>
<u>EXCELENTE</u>	<u>19</u>	<u>32</u>
<u>TOTAL</u>	<u>59</u>	<u>100</u>

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Desempeño laboral en su dimensión motivaciones



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6, se observa que el desempeño laboral en su dimensión motivaciones, se muestra que el 34% es deficiente, el 32% es excelente, el 20% fue bueno y el 14% fue regular, (figura 5).

- f. Sobre la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021.

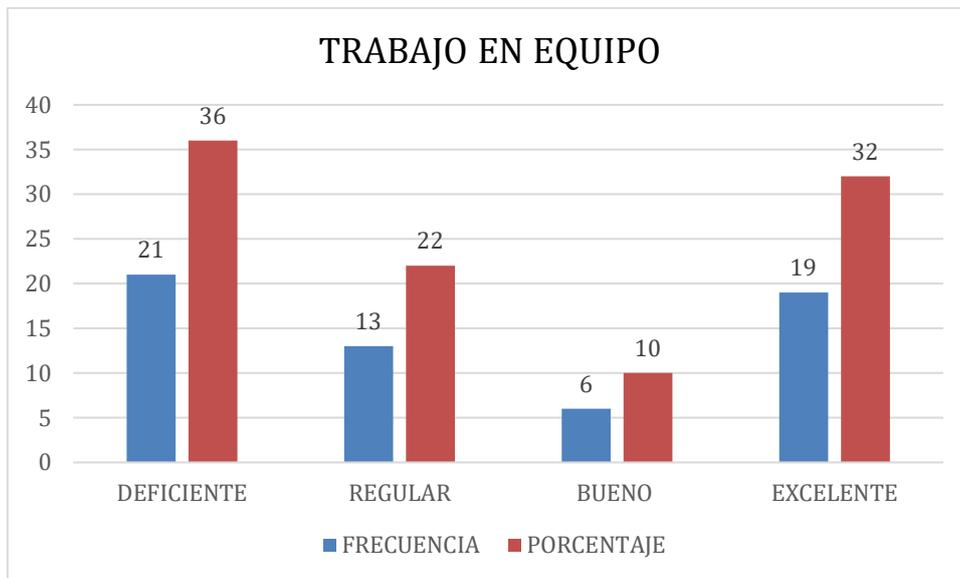
Tabla 7. Desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
<u>DEFICIENTE</u>	<u>21</u>	<u>36</u>
<u>REGULAR</u>	<u>13</u>	<u>22</u>
<u>BUENO</u>	<u>6</u>	<u>10</u>
<u>EXCELENTE</u>	<u>19</u>	<u>32</u>
<u>TOTAL</u>	<u>59</u>	<u>100</u>

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7, se observa que el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo, se muestra que el 36% es deficiente, el 32% es excelente, el 22% fue regular y el 10% fue bueno, (figura 6).

Figura 6. Desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia

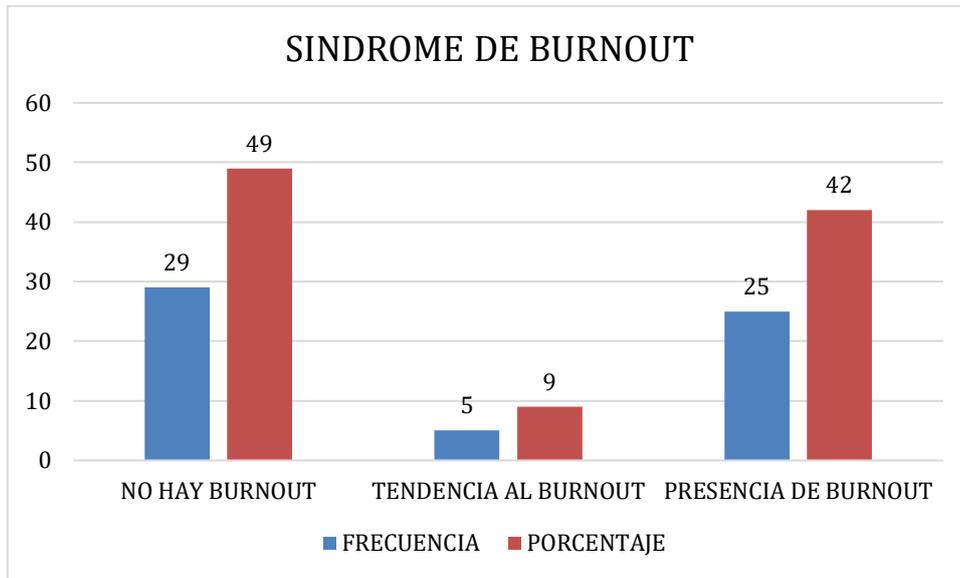
Tabla 8. Síndrome de Burnout global en el estudio

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
<u>NO HAY BURNOUT</u>	<u>29</u>	<u>49</u>
<u>TENDENCIA AL BURNOUT</u>	<u>5</u>	<u>9</u>
<u>PRESENCIA DE BURNOUT</u>	<u>25</u>	<u>42</u>
<u>TOTAL</u>	<u>59</u>	<u>100</u>

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 8, se observa que el resultado del Síndrome de Burnout de forma global donde el 49% muestra que no hay Burnout, el 42% indica la presencia del Burnout y el 9% con tendencia al Burnout, (figura 7).

Figura 7. Síndrome de Burnout global en el estudio



Fuente: Elaboración propia

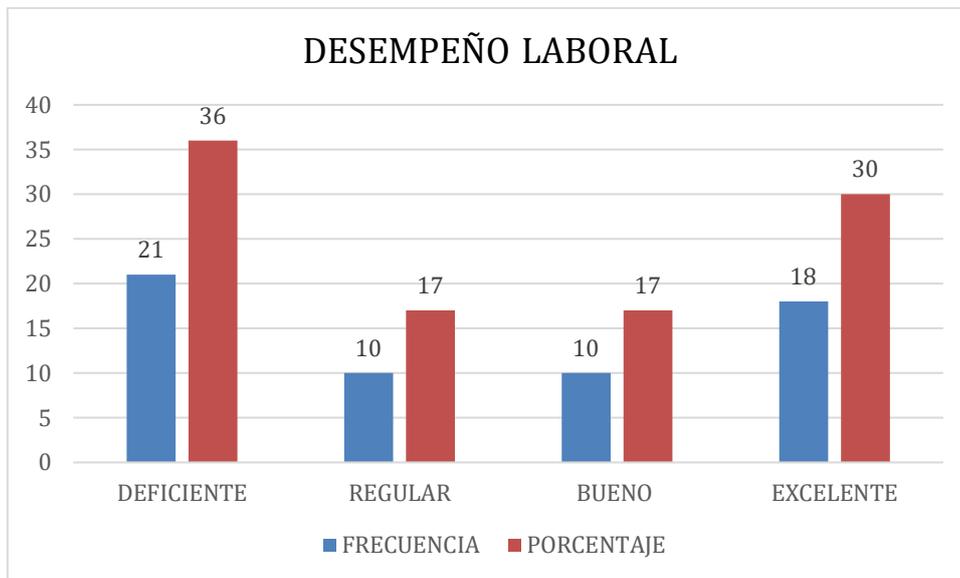
Tabla 9. Desempeño laboral global en el estudio

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>
<u>DEFICIENTE</u>	<u>21</u>	<u>36</u>
<u>REGULAR</u>	<u>10</u>	<u>17</u>
<u>BUENO</u>	<u>10</u>	<u>17</u>
<u>EXCELENTE</u>	<u>18</u>	<u>30</u>
<u>TOTAL</u>	<u>59</u>	<u>100</u>

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 9, se observa que el resultado del desempeño laboral de forma global donde el 36% nos muestra que es deficiente, el 30% indica que es excelente, y el 17% son buenos y regulares, (figura 8).

Figura 8. Desempeño laboral global en el estudio



Fuente: Elaboración propia

Al analizar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

Tabla 10. Análisis de correlación de Spearman del Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral global en el estudio

	<u>BURNOUT</u>	<u>DESEMPEÑO</u>
<u>BURNOUT</u>	1	
<u>DESEMPEÑO</u>	0.62861856	1

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 10, se muestra la relación del Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral donde se relacionan positivamente en 62%.

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Hipótesis general

Hi: Existe una relación positiva estadísticamente significativa del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

Tabla 11. Análisis de T de Student del Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral global en el estudio

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
	<i>BURNOUT</i>	<i>DESEMPEÑO</i>
Media	19.6666667	19.6666667
Varianza	165.333333	2.33333333
Observaciones	3	3
Coefficiente de correlación de Pearson	0.03394221	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.91998558	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.30265273	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 11, se observa que el T calculado es mayor al T de la tabla de T de student, por tanto, se acepta la hipótesis planteada

Hipótesis específica

H1: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

Tabla 12. Análisis de T de Student del Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional con el Desempeño laboral

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
	<i>BURNOUT</i> <i>(AGOTAMIENTO</i> <i>EMOCIONAL)</i>	<i>DESEMPEÑO</i>
Media	19.6666667	19.6666667
Varianza	124.3333333	2.33333333
Observaciones	3	3
Coefficiente de correlación de Pearson	0.36204978	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.91998558	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.30265273	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 12, se observa que el T calculado es mayor al T de la tabla de T de student, por tanto, se acepta la hipótesis planteada

H2: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

Tabla 13. Análisis de T de Student del Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización con el Desempeño laboral

	<i>BURNOUT</i> <i>(DESPERSONALIZACION</i> <i>)</i>	<i>DESEMPEÑO</i>
Media	19.6666667	19.6666667
Varianza	240.333333	2.33333333
Observaciones	3	3
Coefficiente de correlación de Pearson	0.30967492	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.91998558	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.30265273	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 13, se observa que el T calculado es mayor al T de la tabla de T de student, por tanto, se acepta la hipótesis planteada

H3: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

Tabla 14. Análisis de T de Student del Síndrome de Burnout en la dimensión realización profesional con el Desempeño laboral

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
	<i>BURNOUT (REALIZACION PROFESIONAL)</i>	<i>DESEMPEÑO</i>
Media	19.6666667	19.6666667
Varianza	184.333333	2.33333333
Observaciones	3	3
Coefficiente de correlación de Pearson	0.22501758	
Grados de libertad	2	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.91998558	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.30265273	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 14, se observa que el T calculado es mayor al T de la tabla de T de student, por tanto, se acepta la hipótesis planteada

H4: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

Tabla 15. Análisis de T de Student del Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
	<i>BURNOUT</i>	<i>DESEMPEÑO (RELACIONES INTERPERSONALES)</i>
Media	19.666666 7	19.6666667
Varianza	184.33333 3	5.33333333
Observaciones	3	3
Coefficiente de correlación de Pearson	- 0.5315540 7	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0	
P(T<=t) una cola	0.5	
Valor crítico de t (una cola)	2.9199855 8	
P(T<=t) dos colas	1	

	4.3026527	
Valor crítico de t (dos colas)	3	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 15, se observa que el T calculado es mayor al T de la tabla de T de student, por tanto, se acepta la hipótesis planteada

H5: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión motivaciones en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

Tabla 16. Análisis de T de Student del Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral en su dimensión motivaciones

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
	<i>BURNOUT</i>	<i>DESEMPEÑO (MOTIVACIONES)</i>
Media	19.6666667	19.6666667
Varianza	184.3333333	0.33333333
Observaciones	3	3
Coefficiente de correlación de Pearson	-0.53155407	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0	
P(T<=t) una cola	0.5	

Valor crítico de t (una cola)	2.91998558	
P(T<=t) dos colas	1	
Valor crítico de t (dos colas)	4.30265273	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 16, se observa que el T calculado es mayor al T de la tabla de T de student, por tanto, se acepta la hipótesis planteada

H6: Existe una la relación positiva significativa del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

Tabla 17. Análisis de T de Student del Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas		
	<i>BURNOUT</i>	<i>DESEMPEÑO (TRABAJO EN EQUIPO)</i>
Media	19.666666 7	19.6666667
Varianza	184.33333 3	1.33333333
Observaciones	3	3
Coefficiente de correlación de Pearson	0.4677675 8	

Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0	
P(T<=t) una cola	0.5	
	2.9199855	
Valor crítico de t (una cola)	8	
P(T<=t) dos colas	1	
	4.3026527	
Valor crítico de t (dos colas)	3	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 17, se observa que el T calculado es mayor al T de la tabla de T de student, por tanto, se acepta la hipótesis planteada

5. DISCUSION

En esta discusión se realizarán según los antecedentes planteadas en este trabajo de investigación, con el fin compararlas con los resultados obtenidos.

En nuestro primer resultado: se determinó la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima, donde el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional, fue del 47% indicando que hay presencia de Burnout, el 41% indica que no hay Burnout y 12% con tendencia al Burnout. Ello es diferente al resultado obtenido de Vinuesa y col., dice que el 91% del enfermeras y médicos con síndrome de burnout es moderado a severo; se asocia significativa en función.

En el segundo resultado, se determinó la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima, donde el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización, fue 59% indica que no hay Burnout, el 34% indica la presencia de Burnout y 7% con tendencia al Burnout. Para Xinhuang y col., el 51% tiene alto agotamiento emocional, el 57% con alta despersonalización y 74% con baja realización personal. El Síndrome de Burnout fue leve en 35%, moderada en 37% severa en 3%.

En el tercer resultado, se determinó que el Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima el Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional, el 47% indica la presencia de Burnout, el 46% indica que no hay Burnout y 7% con tendencia al Burnout. En cambio, Barello , encontró que el 39% tiene Síndrome de Burnout, 42% alto agotamiento emocional, 48% despersonalización alta y 53% baja realización personal.

En el cuarto resultado, se determinó que el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima, donde el desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales, se muestra que el 35% es deficiente, el 29% es excelente, el 19% fue bueno y el 17% fue regular. Chi-Wei y col., indica que hay factores asociados al síndrome con trastorno depresivo en 77% con severos niveles ansiedad y 32% agudo estrés.

En el quinto resultado, se determinó la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión motivaciones en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima, donde el desempeño laboral en su dimensión motivaciones, se muestra que el 34% es deficiente, el 32% es excelente, el 20% fue bueno y

el 14% fue regular. Para Moreno y col., el 44% y 47% de sujetos tienen altos niveles de agotamientos emocionales y despersonalización, 60% tienen bajas realizaciones personales. El 24% de entrevistados en la investigación tienen el síndrome de Burnout.

En el sexto resultado, se determinó la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima, donde el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo, se muestra que el 36% es deficiente, el 32% es excelente, el 22% fue regular y 10% bueno. Huamán dice que hay agotamiento emocional medio de 54%, niveles altos 32%, en despersonalización 61% nivel medio con realización personal del 67% es alto.

Un séptimo resultado se obtuvo que el Síndrome de Burnout de forma global el 49% muestra que no hay Burnout, el 42% indica la presencia del Burnout y el 9% con tendencia al Burnout, y para el desempeño laboral de forma global se tiene el 36% nos muestra que es deficiente, el 30% indica que es excelente, y el 17% son buenos y regulares. García dice que el 57% tiene el síndrome de burnout con niveles moderados y 83% con medias satisfacciones laborales, donde la falta de realizaciones personales que fueron que más se han afectado.

Un resultado final de la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud mediante el análisis de correlación de Spearman se tiene que se relacionan positivamente en 62%. Muñoz indica que el síndrome de burnout tuvo medio nivel, el 43%; de tres dimensiones tiene medio nivel en 48% de enfermeros en despersonalización y agotamiento, 45% en realización personal. En los desempeños profesional se encontró medio en 53%. En dimensiones tienen medio nivel, el 64% de conocimiento; el 82% fue competencias interpersonales, 53% es calidad de trabajo.

6. CONCLUSIONES

El Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional fue del 47% donde hay presencia de Burnout.

El Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización fue 59% indica que no hay Burnout.

El Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional el 47% indica la presencia de Burnout.

El desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales el 35% es deficiente.

El desempeño laboral en su dimensión motivaciones el 34% es deficiente.

El desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo el 36% es deficiente.

El Síndrome de Burnout de forma global muestra que no hay Burnout en 49%, el 42% indica la presencia del Burnout.

Existe una relación positiva del 62% del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral.

7. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los que dirigen las instituciones de salud, poner más atención sobre el tema abordado, mostrando estrategias donde hay síndrome de burnout de sus empleados, mediante charlas informativas, capacitaciones sobre el tema, dar atención a sus demandas, se les debe dar incentivos económicos a los que sobresalen en las actividades encomendadas.

Se recomienda a los trabajadores de la salud, a explicar su situación personal con sus compañeros de trabajo y derivar sus quejas a las personas indicadas para poder salvaguardar su salud en bien de la institución donde se labora, evitando mayores casos de estrés.

Se recomienda a las instituciones a prestar atención de sus trabajadores dado que hay mayor agotamiento emocional con el desempeño laboral, es por ello se deben dar facilidad del horario establecido en el trabajador, también generar buenos ambientes favorables para el trabajador, analizar sus cargas laborales, según sea la edad y el tiempo de trabajo.

8. REFERENCIAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.) Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
2. Organización Mundial de la Salud. Occupational health: Stress at the workplace Disponible:<https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>, (2020).
3. Oficina Internacional del Trabajo. La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación Mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo, (2013). Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

4. Díaz F., Guevara S., Vidaurre E. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura [Internet]. 2019;8(1):31-40. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809014>
5. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev Neuropsiquiatr 2020; 83(1): 51-56.
6. Ozamiz N., Dosil M., Picaza M., Idoiaga N. Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. Cad. Saúde Pública 2020; 36(4): e00054020.
7. Vinueza A., Aldaz N., Mera C., Pino P., Tapia E., Vinueza E. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. 2020. En internet https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VD_W6ZFSIU0J:https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/708/958/988+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe accedido el 30 de noviembre del 2021
8. Liu X. COVID-19 Outbreak Can Change the Job Burnout in Health Care Professionals. Front Psychiatry. 2020; 11
9. Barelo S. Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic. Psychiatry Res. 2020; 290.

10. Chih Wei Sung et.al. SSRN. [Online].; 2020. Acceso 05 de mayo de 2021. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3594567.
11. Moreno LL. Symptoms of Posttraumatic Stress, Anxiety, Depression, Levels of Resilience and Burnout in Spanish Health Personnel during the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2020; 17(15)
12. Huamán M. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital II-E Simón Bolívar Cajamarca -2019. Universidad Nacional de Cajamarca.2020. [Tesis de titulación] [citado 20 de noviembre del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3828/SINDROME%20DE%20BURNOUT%20EN%20EL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMERIA%20-%20TESIS.%20ERLINDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Urrunaga L Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso este adolescente del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo – 2018. [Tesis de maestría] [citado el 22 de noviembre del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14472>
14. García J. Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo 2018. 2018. [Tesis de especialidad] [citado 28 de noviembre del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3043>
15. Muñoz M. Síndrome de burnout y desempeño profesional de enfermeras (os) del departamento de anestesiología y centro quirúrgico del hospital regional docente de Cajamarca - 2017. [Tesis de especialidad] [citado 2 de diciembre del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3445>

16. López A. Síndrome de burnout y desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el Hospital Negreiros Vega, Octubre – diciembre 2016. Universidad Cesar Vallejo. 2017 [Tesis de maestría] [citado 3 de diciembre del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8664>
17. Rodríguez S. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Universidad Cesar Vallejo. [Tesis de maestría] [citado 29 de noviembre del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3767?localeattribute=en>
18. OSHA. Comprender y prevenir el agotamiento de los trabajadores. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional. E.E.U.U. [Internet] [citado el 15 de diciembre del 2021]. Disponible de: https://oshwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout.
19. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito Empresarial / No. 160. 2015. [Internet] [citado 2 de diciembre del 2021]. Disponible de: https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
20. RPP Noticias. “¿Qué es el síndrome del burnout?”. Mediakit Grupo RPP. Perú. 2017
21. Sáenz R. Cansancio emocional y rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Técnica Superior PNP - Puente Piedra, 2017. Perú. 2018. [Tesis de Maestría] [citado 18 de noviembre del 2021]. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14190/S%C3%A1enz_NRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado 19 de noviembre del 2021]. Disponible de: http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
23. Acosta C., Mullings R., Torralbas A. Síndrome burnout. Un acercamiento al tema. Interpsiquis, 1-20. 2014. [Internet] [citado 27 de noviembre del 2021].
24. American Cancer Society. ¿Qué es el cansancio o la debilidad? [Internet] [citado 12 de diciembre del 2021]. Disponible de: <https://www.cancer.org/es/tratamiento/tratamientos-y-efectossecundarios/efectos-secundarios-fisicos/cansancio/que-es-el-cansanciorelacionado-con-el-cancer.html>
25. Medline Plus. Fatiga. Institutos Nacionales de la Salud Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU. [Internet] [citado el 21 de diciembre del 2021]. Disponible de: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003088.htm>
26. Mayo Clinic. Desgaste laboral: cómo detectarlo y tomar medidas. Mayo Foundation for Medical Education and Research [Internet] [citado 29 de noviembre del 2021]. Disponible de: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthylifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
27. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. [Tesis de titulación] [citado el 2 de diciembre del 2021]. Disponible de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
28. Mayo Clinic. Trastorno de despersonalización-desrealización. Mayo Foundation for Medical Education and Research (MFMER). 2018. [Internet] [citado el 3 de diciembre

- del 2021]. Disponible de: <https://www.mayoclinic.org/eses/diseases-conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptomscauses/syc20352911#:~:text=El%20trastorno%20de%20despersonalizaci%C3%B3n%20de%20desrealizaci%C3%B3n,no%20son%20reales%2C%20o%20ambos.>
29. Mastrapa Y., Gibert M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2016 [citado el 20 de noviembre del 2021], Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>
30. González S. Las consecuencias de la indiferencia. La Mente es Maravillosa Revista sobre psicología, filosofía y reflexiones sobre la vida. [Internet]. 2017 [citado el 13 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/lasconsecuencias-de-la-indiferencia/>
31. Bautista H., Cantú G. Propuesta de un modelo de análisis del maltrato en la relación médico-paciente. [Internet]. 2017 [citado el 15 de noviembre del 2021], Gaceta Mexicana de Oncología 14(1) 2015, Pages 53-56 Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665920115000097>
32. Mosquera I. Tolerancia, un valor indispensable para la vida: ¿cómo puede trabajarse en el aula y desde casa? [Internet]. 2017 [citado 1 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://www.unir.net/educacion/revista/tolerancia-un-valorindispensable-para-la-vida-como-puede-trabajarse-en-el-aula-y-desdecasa/>
33. García A. Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012. Universidad Católica Santo

- Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú 2015. [Tesis de titulación] [citado 4 de diciembre del 2021]. Disponible de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/345>
34. LUCID. La realización personal. 2018. [Internet] [citado 2 de diciembre del 2021]. Disponible de: <http://articulos.corentt.com/la-realizacion-personal/>.
35. Unión General de Trabajadores de España. Guía sobre el síndrome de quemado (Burnout). Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. 2015. [Internet] [citado el 13 de diciembre del 2021]. Disponible de: http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1
36. Pacheco S. Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2016. Tesis titulación. Disponible de: <http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/574/Relaci%C3%B3n%20entre%20la%20percepci%C3%B3n%20del%20clima%20laboral%20y%20el%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20en%20enfermeras%20y%20t%C3%A9cnicas%20de%20enfermer%C3%ADa%20de%20una%20cl%C3%ADnica%20de%20Lima%20Metropolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Cahuín P., Salazar E. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital de pampas 2018. Universidad Privada de Huancayo “Franklin Roosevelt”. Tesis titulación. Disponible de: <http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/144/TESIS%20PREVALENCIA%20DEL%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20ENEL%20PERSONALDE%20ENFERMER%C3%8DA%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20PAMPAS%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

38. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. nº 112. 2010 [Internet] [citado 21 de noviembre del 2021]. Disponible de: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
39. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla 2017. [Tesis Maestría] [citado el 21 de noviembre del 2021]. Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
40. Manrique M., Rodríguez S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. [Tesis Titulación] [citado 21 de noviembre del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrmf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
41. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2014. Universidad de Huánuco. [Tesis Maestría] [citado 13 de diciembre del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
42. Manrique F., Rodríguez S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. [Tesis Titulación] [citado el 1 de diciembre del 2021]. Disponible de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrmf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

43. Revista metodología de la investigación pag.8-9 2010 [citado el 02 de diciembre del 2021]
44. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3^o Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de noviembre del 2021]. 656 p. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf
45. Hernández R., Fernández C., y Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014 [citado 01 de diciembre del 2021]
46. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de diciembre del 2021]
47. Bonfill E. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. 2010. [Internet] [citado el 21 de noviembre del 2021]. Disponible de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010
48. Guerra D. Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019. Universidad Privada de Huancayo “Franklin Roosevelt”. Tesis titulación. Disponible de: <http://repositorio.uoosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/195/INFLUENCIA%20DEL%20ESTR%C3%89S%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PROFESIONAL%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20EN%20SERVICIOS%20CR%C3%8DTICOS%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20PAMPAS%202019.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

<u>FORMULACION DE PROBLEMAS</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>HIPOTESIS</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>DISEÑO METODOLOGICO</u>
<p><u>Problema general</u> <u>¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?</u></p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?</u> • <u>¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?</u> • <u>¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?</u> 	<p><u>Objetivo general</u> <u>Analizar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021</u></p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021</u> • <u>Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021</u> • <u>Determinar la relación del Síndrome de Burnout en su dimensión realización profesional con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021</u> 	<p><u>Hipótesis General</u> <u>Hi: Existe una relación positiva estadísticamente significativa del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021</u> <u>H0: No hay una relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio</u></p>	<p><u>Primera variable: Síndrome de burnout</u> <u>Segunda variable: Desempeño laboral</u></p>	<p><u>Tipo de Investigación</u> <u>Será una investigación de tipo descriptivo correlacional; descriptiva porque busca especificar las propiedades, las características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis y correlacional porque tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables</u></p> <p><u>Método y diseño de la investigación</u> <u>deductivo</u></p> <p><u>Población Muestra</u> <u>La población es de 320 profesionales de la salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, en la ciudad de Lima, que son adecuada a los criterios de inclusión y exclusión</u></p>

<p><u>•¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?</u></p> <p><u>•¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión motivaciones en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?</u></p> <p><u>•¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021?</u></p>	<p><u>•Determinar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión relaciones interpersonales en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021</u></p> <p><u>•Determinar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión motivaciones en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021</u></p> <p><u>•Determinar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021.</u></p>	<p><u>Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021</u></p>		<p><u>que laboran en dicha institución, quienes de forma autónoma decidieron tener participación mediante un consentimiento informado.</u></p>
---	---	---	--	--

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Encuesta: SINDROME DE BURNOUT

DATOS GENERALES

1.1. Edad

1.2. Sexo: Femenino () Masculino ()

Instrucciones:

Marque con aspa (x) en uno de los casilleros de acuerdo a la opción que cree conveniente, utilice la siguiente escala de valores

<u>Nunca</u>	<u>Pocas veces al año</u>	<u>Una vez al mes o menos</u>	<u>Unas pocas veces al mes</u>	<u>Una vez a la semana</u>	<u>Pocas veces a la semana</u>	<u>Todos los días</u>
<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>

<u>N</u>	<u>DIMENSION: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
<u>1</u>	<u>Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo</u>						
<u>2</u>	<u>Me siento cansado al final de la jornada de trabajo</u>						
<u>3</u>	<u>Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar</u>						
<u>4</u>	<u>Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo</u>						
<u>5</u>	<u>Me siento agotado por mi trabajo</u>						
<u>6</u>	<u>Me siento frustrado por mi trabajo</u>						
<u>7</u>	<u>Creo que estoy trabajando demasiado</u>						
<u>8</u>	<u>Trabajar directamente con personas me produce estrés</u>						
<u>9</u>	<u>Me siento acabado</u>						
	<u>DIMENSION: DESPERSONALIZACION</u>						
<u>1</u>	<u>Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos</u>						
<u>0</u>	<u>impersonales</u>						

1	<u>Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión</u>						
1	<u>Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente</u>						
1	<u>Realmente no me preocupa lo que ocurre a mis pacientes</u>						
3							
1	<u>Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas</u>						
4							
	<u>DIMENSION: REALIZACION PERSONAL</u>						
1	<u>Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes</u>						
5							
1	<u>Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes</u>						
6							
1	<u>Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las persona</u>						
7							
1	<u>Me siento muy activo</u>						
8							
1	<u>Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes</u>						
9							
2	<u>Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes</u>						
0							
2	<u>He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión</u>						
1							
2	<u>En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma</u>						
2							

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Marque con aspa (x) en uno de los casilleros de acuerdo a la opción que cree conveniente, utilice la siguiente escala de valores

<u>NUNCA</u>	<u>CASI NUNCA</u>	<u>A VECES</u>	<u>CASI SIEMPRE</u>	<u>SIEMPRE</u>
<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

<u>N</u>	<u>DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
<u>1</u>	<u>Usted muestra una comunicación asertiva con los pacientes</u>					
<u>2</u>	<u>Demuestra atención a las necesidades del resto del trabajo en la institución</u>					
<u>3</u>	<u>La institución toma en cuenta las actitudes de proactividad personal</u>					
<u>4</u>	<u>Usted cree que el comportamiento del trabajador posee eficacia</u>					
<u>5</u>	<u>Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tiene un problema en el trabajo</u>					

6	<u>Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo les motiva a tener mejor desempeño en su trabajo</u>				
	<u>DIMENSION: MOTIVACION</u>				
7	<u>Los incentivos siempre se le dan al alcanzar una meta en la institucion</u>				
8	<u>Cuando realiza un buen trabajo es recompensado por sus superiores</u>				
9	<u>Dentro de sus aptitudes tienes la capacidad de adaptarte al diferente puesto laboral</u>				
10	<u>Usted tiene la capacidad de desarrollar sus tareas laborales de la mejor manera</u>				
11	<u>Cree usted que el conocimiento de las tareas le permite mejorar su desempeño laboral</u>				
12	<u>Usted toma decisiones acertadas de acuerdo a su conocimiento, experiencia en el trabajo</u>				
	<u>DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO</u>				
13	<u>Usted esta acostumbrado a liderar el equipo de trabajo</u>				
14	<u>Usted considera que el liderazgo en equipo es fundamental para lograr los propositos del grupo</u>				
15	<u>Usted cumple con las metas establecidas que le asignan</u>				
16	<u>Las metas propuestas por la institucion son faciles de alcanzar en trabajo en equipo</u>				
17	<u>Los integrantes de los equipos de trabajo estan comprometidos a realizar sus tareas laborales</u>				
18	<u>El esfuerzo realizado por los miembros de equipo de trabajo permite a cumplir las actividades asignadas</u>				

ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

Título del proyecto: SINDROME DE BURNOUT Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD QUE LABORA EN EL SERVICIO COVID-19 DEL INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO, LIMA 2021

Nombre de los investigadores principales:
Bch. MARLI ROCÍO CABRERA GALLARDO

Propósito del estudio: Analizar la relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el personal de salud que labora en el Servicio Covid-19 del Instituto de Salud del Niño, Lima 2021

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

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a MARLI ROCIO CABRERA GALLARDO

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	

N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, diciembre del 2021

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

.....
Firma del participante