



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout en personal del centro
de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Sifuentes Vigo, Rosa Amelia (ORCID: 0000-0002-0619-6468)

ASESORA:

Dra. Muñoz Asenjo, Juana Judit (ORCID: 0000-0002-5342-0872)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de prestaciones asistenciales y gestión de riesgos en la salud

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por ser mi padre y estar siempre a mi lado, confortar mi vida guiándome con su sabiduría y permitir mi desarrollo profesional.

Rosa Amelia

Agradecimiento

A Dios por darme las fuerzas necesarias para culminar con mi tesis, a la Dra. Muñoz Asenjo, Juana Judit, por sus enseñanzas y paciencia que nos ha demostrado en asesoría.

Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Resumen	VI
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación. -	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo.....	15
3.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 procedimientos.....	16
3.6 método de análisis de datos.....	16
3.7 aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
Referencias	30
Anexos	36

Índice de tablas

Tabla 1	Pruebas de normalidad – desempeño laboral y síndrome de burnout..	18
Tabla 2	Relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout del personal del centro de salud José Olaya en contexto pandemia covid-19 Chiclayo 2021.....	19
Tabla 3	Relación entre la dimensión capacidad cognitiva y el síndrome de burnout del personal del C.S José Olaya en el contexto pandemia covid-19.	20
Tabla 4.	Relación entre la dimensión capacidad afectiva y el síndrome de burnout del personal del C.S. José Olaya en el contexto pandemia covid-19.....	21
Tabla 5.	Relación entre la dimensión capacidad psicomotora y el síndrome de burnout del personal del C.S. José Olaya en el contexto pandemia covid-19.	22

Resumen

Es relevante saber sobre el Síndrome de burnout y su implicancia en el desempeño laboral del personal de salud, por lo que en el presente estudio se abordó establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout del personal del C.S. José Olaya en el contexto pandemia Covid-19; Chiclayo 2021. Es un estudio de tipo no experimental, descriptivo - correlacional, aplicada de enfoque cuantitativo, con una población muestral de 72 trabajadores asistenciales (médicos, enfermeras, personal técnico), de un centro de salud de José Olaya, Chiclayo. Como técnicas e instrumentos se utilizó las encuestas y cuestionarios para cada variable, de síndrome de burnout y desempeño laboral. Tuvo como resultados que la variable desempeño laboral tiene una relación negativa y moderada de - 0,657 con un nivel de significancia bilateral de spearman de 0,000 con el síndrome de burnout, por lo que se concluye que existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout del personal del C.S. José Olaya en el contexto pandemia Covid-19.

Palabras clave: burnout, desempeño laboral, infecciones por coronavirus

Abstract

It is relevant to know about the burnout syndrome and its implication in the work performance of health personnel, so this study addressed the establishment of the relationship between job performance and the burnout syndrome of C.S. José Olaya in the context of the Covid-19 pandemic; Chiclayo 2021. It is a non-experimental, descriptive-correlational study, applied with a quantitative approach, with a sample population of 72 healthcare workers (doctors, nurses, technical personnel), from a health center in José Olaya, Chiclayo. Surveys and questionnaires were used as techniques and instruments for each variable, burnout syndrome and job performance. The results were that the variable work performance has a negative and moderate relationship of - 0.657 with a bilateral spearman significance level of 0.000 with the burnout syndrome, which is why it is concluded that there is a significant correlation between work performance and the syndrome burnout of CS staff José Olaya in the context of the Covid-19 pandemic.

Keywords: burnout, job performance, coronavirus infections

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el mayor desafío de sobrevivencia para la población posteriormente de la segunda guerra mundial (Ortiz, 2020), es la pandemia mundial por el Sars-Cov-2 (COVID-19) que estamos enfrentando, causando un impacto adverso en el ambiente laboral, siendo las más afectados las instituciones prestadoras de servicios de salud (Gutiérrez, Cruz y Zaldívar, 2021, pág. 34).

Asimismo, en Latinoamérica, como es el caso de Colombia, se encontró un estudio donde el rendimiento físico de los trabajadores de salud es bueno en un 4.0 %, por lo contrario, un 41.0 % manifiesta limitaciones por la crisis sanitaria para alcanzar las actividades programadas (Duque F. y Ramírez, 2021). A nivel nacional, la pandemia develó un sistema de salud colapsado y fragmentado, con baja inversión y mala gestión de los recursos disponibles, un estudio en el Callao, durante la pandemia, develó un 24.5% de desempeño deficiente, el 73.1% tuvo desempeño moderado y el 2.4% tuvo desempeño alto (Quintana, Tarqui, 2020, pág. 32).

A nivel Local, se identificó una investigación científica en los trabajadores de la Microred Morrope, y mostró que hay relación negativa y directa entre el desgaste laboral y el desempeño laboral, que se consideran un 61% más alto y un 49,0% más bajo durante la pandemia (Ñiquén, 2021). Igualmente, en estos dos años de pandemia, el aumento de casos del síndrome de burnout es muy significativo, considerándose para la OMS, propuso como una enfermedad de salud mental y un problema psicosocial laboral, causado por un inadecuado manejo del estrés crónico en el trabajo (OOMS, 2021), trayendo consecuencias negativas de manera severa en la salud y el rendimiento del personal dentro de toda organización (Usma, 2020, pág.45).

A nivel mundial, es el caso, de España, se reveló estudios científicos antes de la pandemia en donde un 30% del personal sanitario presentaban Síndrome de Burnout, manifestando un alto cuadro de fatiga emocional (28%), baja desgaste (15%), como también baja realización personal (6%) (Carolina S. Monsalve R., Concepción S., et al, 2018). No obstante, un estudio en tiempos de pandemia en China, aplicó la escala MBI a un total de 229 personal en primera línea contra el Covid 19, en donde un 60 % de estos padecía del Síndrome de estar quemado, con

un alto nivel de agotamiento emocional, alto nivel de desgaste y un nivel regular de ineficacia en el centro laboral (Huihua D, Hanyao W, Xingliang Q, et al, 2020, pág.12).

De este modo, la tasa de incidencia en estos dos últimos años, se ha elevado notablemente a nivel mundial, considerando que los casos nuevos sobrepasan los 2500 en los héroes de la salud (OIT, 2020). Siendo el Burnout, parte de la relación de padecimientos asociados al mundo del trabajo, debido que existe un 75% de trabajadores en México que presentan este síndrome (Juárez, 2019). Cabe señalar, que, según el MINSA, en el Perú, existe una media de 4 de cada 10 trabajadores del sector salud, que están padeciendo de este síndrome de estrés crónico, sintiéndose muy vulnerables en estos tiempos de pandemia. (Sarmiento, 2019, pág.4).

Siendo no distante a la realidad mencionada, se observa en el equipo multidisciplinario que labora en el centro de salud José Olaya una desmotivación del buen desempeño de sus actividades, debido a la sobrecarga de trabajo, aumentada por la exigente demanda de los pacientes sospechosos de covid que reclaman ser atendidos, acrecentado aún más la brecha de recursos humanos el personal de salud que realiza trabajo remoto, trabajadores en cuarentena por haber contraído la enfermedad, insuficiente apoyo logístico por instancias superiores como Geres y Red, retraso en los pagos del personal Cas covid, turnos complementarios extenuados, desabastecimiento del EPP, pero sobre todo el pánico de enfermar por Covid-19 y más aún, llevar la enfermedad a sus seres queridos, lo que conlleva a activar estímulos emocionales negativos que afecta su estabilidad mental, que a pesar del esfuerzo y horas extras que invierten, es imposible cumplir con las exigencias de los usuarios internos en este contexto de pandemia, esto provoca una desmotivación en el personal, afectando directamente su desempeño laboral de todo el grupo de trabajo, expresados con inasistencias, tardanzas, constantes discordias entre el equipo, quejas de los usuarios. Ante ello, se plantean la pregunta científica siguiente: ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y síndrome de Burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19?

Es así como, la justificación teórica del presente estudio, se vincula con los

conocimientos de Tsu Dubraska (2005), quien elaboró un cuestionario para cuantificar el desempeño de la organización y Maslach y Jackson (1981), plantearon el instrumento MBI, para medir el síndrome de Burnout y, por tal motivo, se identificará las debilidades para convertirlas en fortalezas y fomentar la salud mental del equipo de trabajo en estudio que viene afrontando la pandemia COVID 19. En lo práctico, favorecer el buen desempeño organizacional y minimizar los agentes estresores crónicos, manteniendo una visión holística, mas no centrarse únicamente en el cumplimiento de metas e indicadores. En cuanto a cuestiones metodológicas, servirá para la creación de nuevas estrategias institucionales, para promover un buen desempeño organizacional y reducir los casos de síndrome de burnout en el personal sanitario. Finalmente, desde el punto de vista social, ayudará a formar una base científica en las siguientes investigaciones que se encuentren afines con el desempeño laboral y el síndrome de burnout del trabajador de salud.

Como objetivo general, establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19; y como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la dimensión capacidad cognitiva y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19, identificar la relación que existe entre la dimensión capacidad afectiva y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19; y determinar la relación que existe entre la dimensión capacidad psicomotora y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19.

Se planteó una hipótesis: H1:“Existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19”. H0; No existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19”.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, pone mayor énfasis en la situación crítica que persiste y enfrenta el personal de salud en estos tiempos de pandemia, relacionada al desempeño profesional y el síndrome de Burnout, con el propósito de interpretar los elementos empíricos de la investigación, como también describir la relación y correlación entre ambas variables, que servirán posteriormente la discusión de los resultados conseguidos. Estudios de indagación a nivel internacional en Colombia, Duque O. y Ramírez E. (2021), en su estudio titulado "Percepciones del Covid-19 sobre el desempeño personal durante la pandemia: actitudes hacia los trabajadores de la salud ". Fue cualitativo, 113 trabajadores de salud fueron utilizados como muestra. Su propósito fue describir las opiniones sobre el desempeño personal del personal del sector salud durante el avance de la pandemia de COVID-19. Los resultados mostraron que el desempeño individual es directamente proporcional al desempeño grupal en la situación de pandemia, Rho es 0.635 (99% CI), lo que concluye que los trabajadores de salud se encuentran con un desempeño inferior a lo habitual por la pandemia.

De manera similar, Vinueza A. et al. (2019), su investigación en Ecuador, bajo el título de "Síndrome de burnout de médicos y enfermeras ecuatorianas durante la pandemia de COVID-19", que tiene como objetivo determinar la gravedad del síndrome de burnout (SB) de médicos y enfermeras ecuatorianas durante la pandemia de COVID-19. Modelo transversal, con 224 médicos y enfermeras como muestra. El resultado es que el 90% del personal médico y de enfermería presenta SB de moderada a grave. La conclusión es que el personal médico es el más afectado por esta crisis sanitaria.

Asimismo, también se consideran los estudios nacionales de Lauracio C, Lauracio T. (2020), su tesis en Puno, la muestra está formada por todos los empleados de la organización. Aquí se obtuvieron resultado del síndrome de burnout laboral de un 7,09 (1 a 10 puntos ($s = 2,32$)) y desempeño laboral 35,71 (0 a 40 puntos ($s = 0,81$)). Se concluye que el síndrome de burnout se encuentra en un nivel moderado y un alto desempeño laboral es irrelevante.

Asimismo, Quintana D. y Tarqui C. (2020), su investigación en el Callao, realizó una encuesta científica cuyo propósito fue conocer el nivel de desempeño

de los profesionales de enfermería; a través de una encuesta transversal, abandonaron un total de 208 enfermeras. Los resultados arrojados fueron que el 24,5% de las enfermeras se desempeñó mal, mientras que el 66,7% de las enfermeras se desempeñó bien. La conclusión es que gran parte de los profesionales de enfermería se desempeñan bien, no obstante, se requiere un trabajo administrativo adicional.

Asimismo, Castro A. (2020), su investigación en Lima, Estudio realizado por científicos para determinar el grado de síndrome de burnout de los trabajadores de la salud en el contexto de COVID 19. El tipo de investigación es no experimental y transversal. La muestra es de 25 personas. Como resultado, el 84% de los participantes mostró niveles bajos de agotamiento emocional, 84% niveles bajos de agotamiento y 56% niveles altos de satisfacción personal. La conclusión es que el 4% de los trabajadores de salud del INPPARES padecen síndrome de burnout.

A nivel regional, Este trabajo científico de Díaz S. (2020), su investigación en Trujillo su objetivo fue comprobar la relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral del Hospital EsSalud Virgen de la Puerta. El estudio involucró a 60 administradores de hospitales. El resultado del agotamiento laboral afecta al 55,0% de los directivos, y en la mayoría de los casos (48,3%) su desempeño laboral es bajo. Así mismo nos dice que las dimensiones del desempeño laboral, como el reconocimiento cognitivo, la emoción y la psicomotricidad también son bajas (46,7%, 48,3% y 51,7%, respectivamente). En el análisis final, en la era Covid-19, el agotamiento laboral se correlaciona significativamente de manera negativa con el desempeño laboral de los gerentes de hospitales. Además, a nivel local, obtuvo el trabajo de investigación de Ñiquén V. (2021). Su investigación en Lambayeque se. El agotamiento de los empleados de la micro-red de Morrope La relación entre el síndrome y el desempeño laboral es un estudio descriptivo, no experimental, utilizando como muestra a 100 empleados de la agencia. Como resultado, el agotamiento laboral afectó al 61,0% de los empleados y el bajo rendimiento laboral (49,0%). La conclusión es que existe una correlación negativa y una correlación directa entre las dos variables.

Cabe señalar que la investigación científica mencionada conecta directamente el desempeño laboral de estos profesionales de la salud que luchan

en primera línea durante la pandemia y el síndrome de agotamiento laboral. Debido a que han estado enfrentando una crisis de salud, se manifiestan por una baja Satisfacción laboral y ambiente de trabajo deficiente. El estrés a largo plazo está directamente relacionado con el desempeño en el lugar de trabajo. Se define como una serie de comportamientos visibles de los trabajadores, que son extremadamente de vital importancia para el logro de metas y objetivos, y se consideran la piedra angular de toda organización (Chiavenato, 2009).

Además, se suele considerar a modo de consecuencia de la eficiencia y eficacia del trabajo, siempre en el sentido de si las cosas se hacen correctamente y / o si se cumplen las metas y objetivos propuestos y requeridos por la organización. (Stoner y Freeman, 1994).

Sin embargo, los conceptos solo son sobre los resultados y no consideran cuestiones que afectan el trabajo o miden la eficiencia y eficacia de los trabajadores. Por ejemplo, bajo este concepto, la forma de observar la validez es la misma. Suponiendo que tenga la capacidad de elegir el objetivo correcto y elegir lo "correcto" después de hacerlo, es posible que la falta de eficiencia no se pueda compensar. Eso es todo; por lo tanto, debemos determinar qué hacer (Organización Internacional del Trabajo, 2020b).

Desde esta perspectiva, la capacidad cognitiva, tomada como dimensión del rendimiento laboral, trata de como las personas utilizan el conocimiento de percepción y reacción para mejorar el desempeño laboral. También implican organizar nuestros propios estímulos de desenfoco verbal y visual para identificar problemas potenciales en el trabajo (Axelsson et al., 2020).

Este resultado no solo mejora el rendimiento empresarial, sino que también mejora la forma en que las personas recopilan información, comenzando con una serie de modelos, sistemas o conceptos sobre cómo mejorar la eficiencia y la eficacia. Buscan patrones y relaciones en datos y hechos que se alinean con su mineralogía. Por esta razón, se mueven de un conjunto de datos a otro, o de un análisis de experiencias pasadas a otro para encontrar patrones, centrándose más en lo general que en lo particular.

La recepción es esencialmente una habilidad cognitiva que consiste en formas de procesar la información, con mayor atención al detalle (Gutiérrez, Cruz & Zaldívar,

2020). Algunas personas son muy detalladas al verificar los hechos clave sin intentar incorporarlos al modelo conceptual. Están más preocupados por los hechos individuales en sí mismos, que vienen dados por sus relaciones y son bien conocidos. Esta capacidad tiene la capacidad de suspender los juicios de valor para evitar ideas preconcebidas que insisten en una revisión exhaustiva de la experiencia laboral y los datos disponibles antes de llegar a una conclusión. Como resultado, las personas pueden diferir en la forma en que conciben y evalúan los entornos de trabajo, por ejemplo, necesitan procesos relacionados con las prácticas laborales de la empresa (Schroeder, Kardas y Epley, 2017).

Algunas conductas externas relacionados con los minoristas existen en pensadores intuitivos, que evitan hacer promesas casi al final de tomar una decisión. Investigan constantemente diferentes elementos que les sirvan a clasificar o reexaminar los fenómenos laborales en función de sus corazonadas y signos de conclusión que pueden provocar cambios en el pensamiento y reiniciar su ciclo cognitivo. Las habilidades cognitivas de algunas personas están sistematizadas porque están acostumbradas a analizar problemas con frecuencia, lo que favorece el desempeño laboral, a través de la lógica formal para ayudar a resolver problemas, aplicando, verificando y descartando gradualmente las opciones hasta tener una solución consensuada. Esta capacidad cognitiva constantemente encuentra soluciones razonables a los problemas de trabajo, y defienden las soluciones finales a estos problemas en función de la racionalidad de los métodos utilizados (Axelsson et al., 2020).

Lo importante en la capacidad cognitiva es cómo las personas enfrentan los problemas laborales que enfrentan en la organización. Como resultado, la retroalimentación puede ser rápida, consistente y transferible a estilos organizacionales y formas de hacer las cosas, o como una cultura organizacional en evolución (Boyer & Peterson, 2017).

Durante estos procesos, los líderes que pueden encontrar problemas desconcertantes asumen roles intuitivos y perceptivos, como la tarea principal o el propósito de definir equipos en el trabajo en equipo (Tsai Morse & Blair, 2020). Sin embargo, para los proveedores de atención médica, el trabajo de liderazgo es desafiante, y los pensadores receptivos y metódicos manejan bien los problemas

relevantes asociados con los modelos cuantitativos (como el control de inventario o la planificación de la producción).). Las personas intuitivas pueden resolver problemas como una velocidad asombrosa, mientras que los pensadores sistemáticos o sistemáticos toman mucho tiempo, debido a que siempre quieren hallar una velocidad asombrosa, pero luego pierden de vista. El análisis se realiza al momento del impacto. Kraft, Yuli, Bhanot y Rand, 2015).

Una consecuencia negativa observada entre los intelectuales sistemáticos es la forma en que adaptan los eventos a su propia mentalidad, en lugar de cambiar su estilo cognitivo, lo que les permite adaptarse a las realidades y problemas que surgen en el mundo laboral real, independientemente de su pensamiento. y fe. Generalmente, los pensadores sistemáticos buscarán razones para oponerse a cualquier tipo de acción. Lo hacen solo porque el sesgo simbólico caracteriza su estilo cognitivo de compararlo con otros (Schroeder, Cadas y Epley anotaron, 2017).

Sin embargo, la capacidad cognitiva para realizar un trabajo se nutre de la intuición y los pensadores de sistemas, como a través de las llamadas operaciones lógicas o el uso de procesadores de información y computadoras, respectivamente. Con gestión emocional para encontrar compromisos de forma rápida o más, sobre todo porque es un desempeño racional y una evaluación del trabajo (Axelsson et al., 2020).

Actualmente, durante la pandemia de Covid-19, en muchas instituciones que brindan servicios de salud, la imaginación y los grandes esfuerzos para resolver problemas son recompensados o privilegiados porque necesitan reducirlos al mínimo. Paradójicamente, requieren pensadores con habilidades avanzadas de razonamiento lógico y pensadores intuitivos que puedan monitorear cuantitativamente el proceso. Su idea es solucionar el problema de forma más eficaz en el menor tiempo posible, pero esto se ha desviado del concepto de desempeño laboral porque ha entrado en el campo de la gestión y la política institucional (Kraft, Yoeli, Bhanot y Rand, 2015).

Por otro lado, la competencia emocional, como un aspecto del desempeño laboral, está relacionada con la identificación de los empleados con los objetivos laborales de la empresa y las metas primordiales de la organización. Los flujos de

trabajo se ven como cosas que los empleados crean ellos mismos, pero solo porque sienten que necesitan cuidados y apoyo para lograr ciertos objetivos. A esto se le llama poder para subordinar o identificar el propósito de la institución. Sin embargo, no todos los usos son adecuados para la composición emocional. Algunas son armas efectivas para el trabajo y se sienten razonables, mientras que otras usan términos efectivos y prácticos para identificarlas, pero la gente no las reconoce ni les agrada (Schnall, Roper & Fessler, 2010).

Esto significa que las habilidades emocionales permiten que las cosas se hagan automáticamente, y solo porque saben que deben hacerse, pero incluso si no necesariamente están de acuerdo con ellas o no creen en su beneficio y / o su efectividad en absoluto. De esta forma, se han desarrollado más las habilidades emocionales, con el objetivo de mantener a los empleados en un alto nivel de productividad y cuidar la identidad de la organización (Schnall y Roper, 2012).

Todos no tienen capacidades emocionales homogéneas o iguales, solo el consenso en términos específicos y la consistencia temporal de diferentes significados. La capacidad surge de la necesidad de cumplir con las perspectivas de la identidad laboral de la organización, estableciendo así las responsabilidades y misión básica del grupo de trabajo.

La importancia de esta capacidad emocional radica en que todo tipo de argumentos y predicciones se ven afectados por las emergencias, que, si bien marcan el camino del proceso de hipótesis, constituyen un contenido de evaluación exigente. Por tanto, se manifiesta que la capacidad emocional de desempeño laboral es la encargada de evaluar la visión y propósito de la misión de la organización, y es necesario llegar a un consenso general sobre la premisa de misión y propósito lo cual ayuda a fortalecer las estructuras organizativas y funcionales para mejorar el desempeño laboral (Schnall, Roper y Fessler, 2010; Schnall y Roper, 2012).

Como el desempeño laboral, la psicomotricidad se precisa como la capacidad de utilizar la intuición y planificar acciones de manera sistemática, las cuales tienen diferentes efectos en la planificación del desempeño laboral. También se considera el poder del conocimiento adquirido mediante procesos formales de inferencia o mediante deducción consciente sin recurrir a hechos (Yang, Pavarini,

Schnall e Immordino, 2018).

La capacidad psicomotora admite un razonamiento rápido, y se basa principalmente en la práctica para participar de antemano y encontrar respuestas directas a los problemas. Puede expresarse a través de los tres elementos de la capacidad psicomotora que pueden cambiar el desempeño laboral: La primera es una respuesta inmediata al fenómeno, que permite a los líderes enfrentarse a las sugerencias laborales y tomar decisiones inmediatas sobre estas sugerencias, y anunciar una amplia gama de planes de acción. Para abordar claramente estos problemas.

El segundo elemento consiste en la estructura de acciones esperadas, es decir, medidas preventivas basadas en predicciones cuantitativas de eventos. Este elemento suele ser parte del trabajo diario en el proceso de resolución de inconvenientes. El pensamiento no dirigido se reconoce porque el tercer componente, el pensamiento, nos permite percibir la necesidad de hacer algo, incluso cuando no sabemos qué hacer (Crum, Jamieson & Akinola, 2020). Estos tres tipos de factores son desarrollados por competencias cinéticas de desempeño que pueden utilizarse de manera libre o colectiva para resolver todos o parte de los problemas del trabajo institucional, metas intermedias, deseos, intereses, actitudes y conceptos empresariales.

Los marcos de valores individuales y colectivos juegan un papel importante en la eficiencia dinámica del desempeño laboral, ya que inadvertidamente crean y reemplazan sistemas de valores corporativos varias veces para lograr un comportamiento más estable, un desempeño laboral sólido y confianza. Estos valores constituyen las reglas de juego permanentes, universales y ordenadas según las preferencias empresariales de la organización (Gutierrez y Zaldivar, 2020).

El estudio de variables complementarias se relaciona con la relevancia estadística que constituye la búsqueda de esta investigación; en este sentido, el término Job burnout fue propuesto por primera vez por Freudenberg en 1974, y se considera el pionero del Job burnout, y es descrito como “causa un estado de fatiga o depresión provocado por dedicarse a una determinada ocupación o estilo de vida produce suficiente satisfacción o esfuerzo” (Olivarez, 2017). Por tanto, la

acumulación permanente de estrés durante la jornada laboral de las personas que están en contacto habitual con el público se define como síndrome de burnout (Castillo y Col., 2016).

Asimismo, se sugiere que se trata de una muestra consistente de factores sociales y psicológicos relacionados con el entorno laboral, que representan el estrés laboral, que a su vez conduce al síndrome de burnout; En este sentido, los trabajadores de la salud están directamente expuestos a la muerte y el sufrimiento del personal de enfermería. Tras el análisis, mostraron signos de agotamiento mental y fatiga, lo que provocó dificultades en el trabajo. (Carrillo, 2012).

Sin embargo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera la fatiga como una enfermedad en 2019 (OMS, 2019). Entre los trastornos psicológicos asociados al trabajo, según los aspectos descritos por Christina Malach: burnout, cinismo en el trabajo y bajo desempeño profesional. Esta enfermedad crónica tiene consecuencias físicas y psicológicas muy graves (Suárez, 2015). Para Olivares, la definición más común del término "burnout" era Maras; Piense en los profesionales que brindan asistencia o servicios como la manifestación primaria de esta enfermedad ocupacional emergente, y cuando se trata de la literatura sobre esta enfermedad, son los educadores y los profesionales de la salud los que más investigación necesitan (Olivares, 2017).

La primera dimensión se considera "agotamiento emocional", que se refiere al desgaste de las expresiones conjuntas de los colaboradores de forma física, mental, social y espiritual, lo que significa que su fuerza en las actividades laborales se reduce, y su motivación e iniciativa son mejoradas el poder necesario de rendimiento. Los empleadores se dan cuenta de que no pueden realizar sus funciones de atención al cliente como lo hacían antes, y la incapacidad para dedicarse a los demás ha causado una gran presión. (Sauter et al., 2015).

La segunda dimensión se denomina "desgaste del trabajo o ciniismo", se refiere a la evidente distancia psicológica del trabajo, sentimientos negativos y deshumanizantes hacia el objetivo del trabajo y los compañeros del equipo de trabajo, tales como: irritabilidad, indiferencia o desinterés por el trabajo, y atribuyen su frustración y bajo desempeño laboral a la responsabilidad, aumentando aún más la sensación de aislamiento en el trabajo (Ruiz, 2017).

El tercero se denomina "realización personal insuficiente o baja eficiencia laboral", que describe a la evaluación negativa de uno mismo y del entorno laboral, lo que conduce a malas relaciones interpersonales, escasa capacidad de afrontamiento durante las crisis y baja eficiencia productiva. Estos son los criterios de evaluación para lograr un excelente trabajo, dificultando el desempeño de sus funciones. Estas actuaciones están relacionadas a las emociones negativas, como el orgullo y la frustración, que pueden dificultar el aprendizaje en el lugar de trabajo (Chávez & Quito, 2019).

El impacto de COVID-19 en la salud mental de los trabajadores de la salud es impactante, porque el trabajo sobrecargado, el miedo al contagio y las decisiones de servicio importantes los hacen vulnerables y no responden a los cambios en el trabajo. Causar estrés crónico o agotamiento (OMS, 2020). La amenaza percibida de un gran número de infecciones y muertes provocará pánico y una nueva fuente típica de estrés psicosocial. Estos factores estresantes son: miedo a la inestabilidad familiar, falta de EEP, baja aceptación personal y social, aislamiento, discriminación social y dificultad para ayudar a los demás. Estas reacciones negativas se manifiestan como falta de motivación, agotamiento, depresión y ansiedad, todas ellas subestimado o ignorado (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

En este sentido, se relaciona la medición del nivel humano de estos empleados. Los factores relacionados con síntomas de burnout que pueden lograr resultados efectivos se dividen en tres modelos: uno se relaciona con síntomas físicos, como fatiga, dolor de cabeza, pérdida de peso, TGO gastrointestinal, sueño, pérdida de apetito y adelgazamiento; por lo tanto, también existen factores psicológicos o de actitud como aislamiento, agresión, apatía, irritabilidad o depresión; finalmente, factores ocupacionales y ambientales limitan el tratamiento del paciente y la relación del equipo de trabajo. (Thomas 2006).

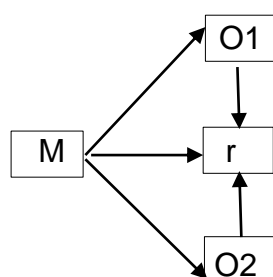
De la misma forma, las manifestaciones comunes de desgaste laboral en las instituciones médicas son: visiones negativas del entorno laboral, incumplimiento de deberes, aislamiento, dificultad para mantener buenas relaciones interpersonales, etc. Esto aumenta la presión crónica al escuchar informes de información frustrante, más La pérdida de empatía conduce a la unidad del equipo. Con base en la capacidad de afrontamiento, al crear un espacio de esperanza, los

empleados pueden afrontar de forma eficaz las nuevas condiciones de trabajo y utilizar sus habilidades como potenciador para superar estos síntomas. Sin embargo, a lo que se debe las emociones negativas en el entorno laboral donde trabajas directamente con grupos desfavorecidos, el riesgo de agotamiento es constante. Esto crea una percepción relacionada con el hecho de que frente a COVID 19, todos los esfuerzos son en vano. Proviene de sentimientos de debilidad emocional, cinismo laboral e ineficiencia laboral (Laso, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La metodología empleada en el estudio se aplica con un enfoque cuantitativo, en un tipo de correlación descriptiva no experimental, se determina la relación entre las dos variables, con el plan transversal, tomaremos una muestra inmediata, y solo entregaremos los motivos de la existencia de las correlaciones, es decir, los datos serán recogidos de un grupo específico, sin tratamiento. Es difícil describirlo con autenticidad (Hernández Sampieri, 2018). Se realizará entre los empleados del Centro Médico José Olaya-Chiclayo, en octubre de 2021. Se presenta el siguiente esquema de correlación:



Nota. Diseño de la investigación Correlacional

Donde:

O1: Desempeño Laboral

O2: Síndrome de Burnout

r: Relación entre O1 y O2

M: Muestra

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Dependiente: Desempeño laboral:

Definición Conceptual: Es el resultado de realizar correctamente o no las funciones que permitirán alcanzar los objetivos y metas que establece una institución.

Definición Operacional: Capacidad cognitiva, Capacidad afectiva y Capacidad psicomotora.

Variable Independiente; Síndrome de burnout:

Definición Conceptual: Trastorno de salud mental originado por un estrés crónico que no fue tratado a tiempo en el ambiente laboral, se caracteriza por tres dimensiones: noción de agotamiento, aislamiento en el centro laboral y reducida eficacia profesional.

Definición Operacional: Cansancio Emocional, Despersonalización, Falta de realización

3.3. Población, muestra, muestreo

La población de esta encuesta incluye 72 trabajadores en apoyo (médicos, enfermeras, personal técnico), en un centro en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19, la población de muestreo que se utilizó porque todos los trabajadores serán considerados de la organización en octubre de 2021. Criterios puestos en

Los trabajadores de la salud durante más de un año y aquellos que acordaron participar voluntariamente en el estudio; Trabajadores de ambos sexos. Excluyendo criterios; los empleados no participan en los participantes. Los trabajadores no quieren participar.

Muestra: limitado por 72 trabajadores (100%) sobre la población de todas las personas, cuidadores (médicos, enfermeras, personal técnico) en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19

El muestreo sin probabilidad se ha aplicado, debido a la ganancia y la proporción a cada grupo ha formado una población, elija el 100% del personal de apoyo estratégico (72 personas) (médicos, enfermeras, personal técnico), desde el en personal del centro de salud Chiclayo, en el tiempo, Covid- 19 (Hernández-Sampieri, 2018).

Unidad de análisis; se compone de los trabajadores del Centro de Salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó dos instrumentos, los cuales fueron aplicados a los trabajadores asistenciales del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19

Cuestionario para Desempeño Laboral; Creado por Tsu Dubraska, en el

2005 y adaptado por Sifuentes y Asenjo 2021. Conformado por 24 ítems que se encuentran distribuidos en 3 dimensiones: capacidad cognitiva constituida por 10 ítems, capacidad afectiva por 8 ítems y capacidad psicomotora por 6 ítems; con 5 alternativas medibles según la escala de Likert (Nunca (0), siempre (4)). Se aplicó una prueba piloto donde la confiabilidad tuvo un valor de 0,867 en la variable desempeño.

Cuestionario para el Síndrome de Burnout; Establecido por la doctora Christina Maslach y Susan E. Jackson, adaptado por Sifuentes y Asenjo 2021, instrumento MBI-Human Services Survey, aplicado con mayor frecuencia en estudios con enfoque en salud. Presenta 22 ítems distribuidos en 3 dimensiones agotamiento emocional, con 9 enunciados, 5 enunciados de despersonalización y 8 enunciados de realización personal; utilizando la escala Likert, con 7 variantes medibles que fluctúan entre Nunca (0) y Todos los días (6). En la variable síndrome de burnout salió un valor de 0,844. Lo que permitió que los instrumentos fueron confiables para su respectiva aplicación.

3.5 Procedimientos

Para realizar el presente estudio de investigación, primero se solicitó el permiso al médico jefe del establecimiento de salud, así como de todos los trabajadores asistenciales que participaran de este estudio, se les hará firmar el consentimiento informado y se le administrará el cuestionario,

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizaron pruebas No paramétricas, pero para ello se deberá cumplir con tres requisitos. Entonces se debe tener una variable cuantitativa, debe cumplir con el supuesto de normalidad y por último homocedasticidad, se utilizará el programa estadístico SPSS, 25 para procesar la información recolectada, en relación a los objetivos del estudio de investigación. Se utilizará prueba estadística no paramétrica RHO de Spearman, para establecer la correlación entre las variables en estudio.

3.7 Aspectos éticos

El estudio presentado cumplió con los principios del reporte de Belmont, esto es el principio de autonomía ya que cada una de las participantes es libre de decidir

si desea ser partícipe del estudio y esto lo afirmará con la aceptación del consentimiento informado. También el principio de justicia que está relacionado con el principio de equidad, en donde los participantes reciben un trato imparcial y justo en todo momento de su participación.

Ninguno de los participantes será maltratado en ningún momento, por lo que se garantiza su atención en el centro de salud independientemente de su decisión de participar en el estudio.

IV. RESULTADOS

Los resultados serán expuestos de acuerdo a los objetivos planteados, así tenemos que nuestro objetivo general fue “Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y el Síndrome de Burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19

Tabla 1

Pruebas de normalidad – Desempeño laboral y Síndrome de burnout.

Kolmogorov - Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,337	72	,000
Síndrome de burnout	,423	72	,000

Nota. Para el estudio sobre el desempeño laboral y síndrome de burnout se observa que todos los datos ingresados y aplicados son válidos, por lo que el procesamiento de la información se realiza sin problemas, es así como, al ser una muestra mayor a 50 se considerará la prueba Kolmogorov - Smirnov, prueba en la que se obtiene un nivel de significancia de 0,000.

Por esto, los resultados exploratorios indican que los datos no tienen una distribución normal, luego la relación entre las variables será medida por el Rho de Spearman, para ello proponemos las siguientes hipótesis:

H1: Existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19.

Ho: No existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19.

Tabla 2

Relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19.

		Síndrome de burnout	
Rho de	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,657
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Nota. En la tabla anterior se muestra que la variable desempeño laboral tiene una relación negativa y moderada de - 0,657 con un nivel de significancia bilateral de spearman de 0,000 con el síndrome de burnout, es así que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto es; el desempeño laboral se relaciona de manera inversa y significativa con el síndrome de burnout.

Para medir la relación de la dimensión capacidad cognitiva y el síndrome de burnout se aplicó el Rho de Spearman, para ello proponemos las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación de la dimensión capacidad cognitiva y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19; y la hipótesis nula se tiene. H0: No existe relación de la dimensión capacidad cognitiva y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la dimensión capacidad cognitiva y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19

Tabla 3

Relación entre la dimensión capacidad cognitiva y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19

		Síndrome de burnout	
Desempeño laboral	Capacidad cognitiva	Coefficiente de correlación	-,525
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Nota. En la tabla anterior se muestra la dimensión capacidad cognitiva tiene una relación negativa y moderada de - 0,525 con un nivel de significancia bilateral de spearman de 0,000 con el síndrome de burnout, lo que permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto es; la dimensión capacidad cognitiva se relaciona de manera inversa y significativa con el síndrome de burnout.

Para medir la relación de la dimensión capacidad afectiva y el síndrome de burnout se aplicó el Rho de Spearman, para ello proponemos las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación de la dimensión capacidad afectiva y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19; y la hipótesis nula se tiene. H0: No existe relación de la dimensión capacidad afectiva y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19.

Objetivo específico 2: identificar la relación que existe entre la dimensión capacidad afectiva y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19

Tabla 4

Relación entre la dimensión capacidad afectiva y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19

		Síndrome de burnout	
Desempeño laboral	Capacidad afectiva	Coefficiente de correlación	-,525
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Nota. En la tabla anterior se muestra la dimensión capacidad afectiva tiene una relación negativa y moderada de - 0,525 con un nivel de significancia bilateral de spearman de 0,000 con el síndrome de burnout, lo que permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto es; la dimensión capacidad afectiva se relaciona de manera inversa y significativa con el síndrome de burnout.

Para medir la relación de la dimensión capacidad psicomotora y el síndrome de burnout se aplicó el Rho de Spearman, para ello proponemos las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación de la dimensión capacidad psicomotora y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19; y la hipótesis nula se tiene. H0: No existe relación de la dimensión capacidad psicomotora y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19.

Objetivo específico 3: determinar la relación que existe entre la dimensión capacidad psicomotora y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19.

Tabla 5

Relación entre la dimensión capacidad psicomotora y el síndrome de burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19.

		Síndrome de burnout	
Desempeño laboral	Capacidad psicomotora	Coefficiente de correlación	-,611
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Nota. En la tabla anterior se muestra la dimensión capacidad psicomotora tiene una relación negativa y moderada de - 0,611 con un nivel de significancia bilateral de spearman de 0,000 con el síndrome de burnout, lo que permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; esto es; la dimensión capacidad psicomotora se relaciona de manera inversa y significativa con el síndrome de burnout.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se llevará a cabo la correspondiente discusión con los considerados predecesores de esta investigación, para que se puedan comparar los resultados obtenidos en el análisis objetivo general; Muestra que con respecto a la relación entre las variables, existe $Rho = -0.657$, lo que indica que se trata de una asociación bastante negativa e inversamente proporcional entre las dos variables (cuanto más débil o ausente es el síndrome de burnout, mejor es el desempeño laboral). En cuanto al valor de significancia, es $p = 0,000$, lo cual es consistente con la estrategia propuesta ya que es menor a 0.05, por lo que se asume una relación significativa entre síndrome de burnout, eficiencia y productividad en el trabajo. Este resultado difiere del encontrado por García E. y Linares D. (2018)

Presentó su investigación titulada “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en la Segunda Mayor Estudiante de Enfermería de la Facultad de Enfermería de la Universidad San Luis Gonzaga, Ica-2015” donde realizó los siguientes hallazgos que evidenciaron que las enfermeras sufren de burnout. El síndrome 1.1% y 17.8% tienden a desarrollarse, 81.1% están ausentes 73.3% tienen excelente desempeño 22.2% GUIENTO 4.4% Sentidamente, hay una relación estadística característica entre el cambio de síndrome variable y el rendimiento profesional ($P = 000$) con una correlación negativa baja ($R = -380$). Consulte la relación entre las dos variables inversas. .

La explicación corresponde al hecho de que los trabajadores comparten conciencia de la sensibilización, las emociones y la psicología y, claramente, son valores a los factores tales como instintos, actitudes, hábitos y trabajos de aduana, efectos de la formación profesional, la razón del incentivo social de COVID- 19 sobre el comportamiento emocional y la relación entre el sentimiento, la razón y el comportamiento para crear valores de tolerancia quieren una nueva experiencia, esperando la seguridad y / o las emociones sobre las emociones ... y estos factores intervienen claramente por la psicología colectiva, de acuerdo con diferentes razones, en CVIV-19, se rompió por la ventaja de los comportamientos individuales que está orientada al encontrar el instinto existencial y primo, que es la característica más notable de estos resultados (Wise et al, 2020).

Obviamente, en lo que queda de un alma colectiva se ha convertido en una de las actividades de una manera completamente diferente, incertidumbre, miedo y significa dominar en cada individuo. Esta hipótesis es típica de las situaciones extremas de crisis que se hacen capaces de negar la existencia de grupos de trabajo, dejando el retraso que yo, la escuela es libre de desarrollarse, ya que el comportamiento personal no corresponde al trabajo del entorno que vive y la ley (Crum, Jamieson y Akinola, 2020). Esto a menudo se ve engañoso, porque lo que es básicamente consciente, las emociones de las intenciones, muy permitidas y sensibles, razonables, pero que por negocios y pueden procesar, son inaceptables, independientemente de cómo sigan sus procesos. El aislamiento o la cantidad de conciencia o su confirmación se exageran por eventos en vivo. Lo que se sabe que tiene miedos temerosos de ver la luz oscura del pánico con diferentes tamaños o situaciones especiales y vida silvestre, con un rayo en un lugar determinado o por el trabajo de un estado de ánimo apasionado o ha sido la coincidencia de lo habitual y / o emocional. Sentirse sin presencia personal (jinete, 2020). Pero estos factores, como las manifestaciones de comportamiento en el desempeño de trabajo, son solo propiedades psicológicas colectivas que a menudo no tienen un lugar fuera del entorno de trabajo. Sin embargo, recibieron plenamente todos los efectos del contexto externo, especialmente las presiones relacionadas con la frustración, la conspiración y las interacciones de políticas completamente negativas que se tratarán a través de los medios de comunicación y creados en la ideología médica social, la reacción en cadena de especies, proporcionada por Mental y emociones impuestas por Covid-19 (Ellis, 2020, Jackson et al 2019).

En el primer objetivo establecido; Mostró que la asociación entre la dimensión de capacidad cognitiva y la variable síndrome de burnout se logró mediante los siguientes resultados con un valor sig. (Binario) es 0.000 que es menor que α (0.05), lo que indica una relación negativa y media, y por otro lado, el coeficiente de correlación del operador es ($Rho = -0.525$), lo que indica una asociación negativa moderada entre capacidad cognitiva y síndrome de burnout, este último es inversamente proporcional. Después de analizar estos resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador. Este resultado se ha comparado con los resultados de Cajo J. (2017) Se realizó un estudio titulado "El Síndrome de Burnout y el Desempeño del Médico en el Hôpital Nacional Hipólito

Unanue, 2017” y se obtuvieron los siguientes resultados: La obtención del coeficiente de correlación de Rho Spearman de -0.771 muestra que existe una alta relación negativa entre el agotamiento emocional y rendimiento funcional, el valor de p es 0.01. A juzgar por este resultado, sabemos que 0.05 es menor, por lo que se rechazó la hipótesis nula. Por otro lado, enfatizo que, al estar correlacionadas negativamente, se consideran variables inversamente proporcionales, lo que significa que cuanto menor es el nivel de agotamiento emocional, menor es el nivel de desempeño laboral y mayor será el trabajo. Esta investigación y la de Cajo lograron un resultado muy similar porque en ambos casos hubo una fuerte correlación negativa.

En los siguientes objetivos específicos, para el aspecto de la capacidad en movimiento y el síndrome de agotamiento profesional, existe una relación importante. Esto ha sido determinado por el valor de GIS. (Bilateral) es 0.000 más pequeño que α (0.05), lo que muestra que hay una relación característica entre el tamaño de la capacidad táctil y el síndrome de variable. Por otro lado, el factor de correlación para el spearman es ($\rho = 0.525$), lo que indica que existe una relación negativa y mediana entre la capacidad emocional y el síndrome de agotamiento profesional directamente proporcional. Después de analizar estos resultados, rechazamos una calumnia y suposiciones del investigador autorizado. Se comparan con los que reciben Gutiérrez .g. (2019) De acuerdo con esta encuesta "Título: Síndrome de quema y desempeño de la fuerza laboral en el Instituto Nacional de Salud Infantil, San Borja- 2018" lanza una correlación positiva a través del coeficiente de correlación el RHO de Spearman ($R = 0.221$), con el significado del valor $P = 0.046$ es un valor más bajo que la configuración α (0.05), por lo que afirma que existe una relación significativa entre el tamaño de la conciencia personal y el rendimiento del trabajo de las enfermeras UNI UCI, en SAN BORJA en ambas encuestas, una correlación positiva Logrado por lo que usted tiene directamente proporcional, lo que significa que sí, el rendimiento personal es mayor, mucho mejor rendimiento. Estos resultados se pueden explicar a través de la causa del comportamiento que involucra la definición de definición con exageración obvia, por el rango absoluto de carrera profesional y su posición. Es razonable mediante la capacitación, no la naturaleza, tanto porque utiliza sus capacidades innatas para ponerla en los servicios de desarrollo de su trabajo profesional, su información para

reunirse con deseos espere su autoestima. Ignore una cierta lección del pasado, pueden aprender lecciones de la realidad de inmediato, por lo que, la capacidad de conocer, incluso objetos o psicología, más altos. Esto indicará que las razones de comportamiento normales de los expertos como estimulantes, ya que aún no ha creado la inhibición y el control de los impactos externos de CVIV-19 (Teeny al, 2020) impuesto.

Los efectos de life-19 se pueden ver de muchas formas diferentes en los negocios, pero esto se demuestra precisamente por las inhibiciones y la abstinencia que las personas manifiestan al hacer o trabajar en una empresa de alto nivel. También pueden mostrarse impulsivos sin dejarse atrapar por movimientos fáciles e irrazonables o personas excitadas o cuando no se ajustan a la voluntad y voluntad de los demás para tentar o seducir teorías conspirativas o posiciones extremas. Esto aumenta la velocidad de escritura de párrafos (Wise et al., 2020). Está claro que siempre es posible distinguir los elementos de una situación real bajo las condiciones descritas y probadas de las que la mayoría de los directivos todavía desconfían según sus propios criterios, por supuesto, con afirmación y refutación. Se trata del impacto del CIVIV-19 en el trabajo institucional. Es decir, casi siempre podemos encontrar que existen estándares de desempeño institucional que sirven como apoyo psicológico para los efectos del VVID-19. Pero esto es raro y, a su vez, no se puede generalizar a todo el grupo de gerentes organizacionales porque los resultados muestran diferencias significativas entre ellos (Tsai, Morse y Blair, 2020). Un enlace a un objetivo final específico; En psicología, existe una correlación negativa media de 0,611 con la calma bilateral y 0,000 con el síndrome de burnout. Estos resultados se pueden considerar contrarios a los reportes de Gómez, Vásquez, Gómez, Martínez y Salgado (Chile, 2019) que el 91% se quemó fácilmente hasta el agotamiento, pero no hubo sujetos fatigados; Mayorga (Ecuador, 2018), 38% reportó tener actividad laboral moderada entre los líderes de una organización de salud; Muñoz y otros. (Colombia, 2018), indicando burnout inducido en 1,7%, y Miranda, Monzalvo, Hernández y Ocampo (México, 2016), 33,8%.

Es decir, el producto del trabajo en equipo y sus interacciones se mantienen, pero no con la intensidad o la estrecha relación de la coexistencia del trabajo que se covid-19 antes. Obviamente, todavía existe un tratamiento continuo de crear y

fomentar las condiciones de todos los tipos y de una manera, cambió a tratamientos que todos los empleados se organizan para pacientes y / o servicio de usuario. Pero cuando depende de la naturaleza humana de las personas, todavía supervisa mucho riesgos, sobre las rutas egoístas, buscando una compensación y, cuando no los recibe, la frustración les here su ego y lo llevó a la sensación de movilización apasionada de positiva será. O negativo, no corresponde a la función del compensador estimulante incluido en su comportamiento (OIT, 2020B). Estos resultados también se pueden explicar por la forma en que han logrado, la mayoría de los gerentes institucionales, madurez emocional. Una característica especial de su carácter incluye saludable y equilibrada, de modo que todo aún que debe perder para brindar el riesgo de agotamiento, la experiencia es la forma en que se enfrenta o intenta escapar de las frutas posteriores de COVID- 19. Por lo tanto, estos resultados son trascendentes porque la crisis existente está establecida por COVID-19, no vale la pena pasar por alto con indignación o negarse a advertir la presencia de intolerancia y grupo de postura extremos. Por lo tanto, es posible declarar que la capacidad emocional del desempeño laboral se ha visto significativamente afectada por el desequilibrio personal y el gasto social no repentino (Axelsson et al, 2020).

Quizás estos hallazgos se deban a la forma en que COVID-19 altera la psique colectiva que ha sido muy poco debatida y muy relevante; Es decir, COVID-19 ha sacado a los profesionales médicos, especialmente a los gerentes y jefes de su zona de confort y ante otra realidad, deben abandonar categóricamente que existe una psicología colectiva que se hereda y se rige por las reglas y rasgos de la institución. Una cultura como COVID-19 que se formó anteriormente (Gutiérrez, Cruz & Zaldivar, 2020). Esto es lógico, porque los factores psicomotores que se superan en situaciones de crisis de alto riesgo para la salud humana son el miedo, el miedo y manifestaciones diversas. El pánico existencial tiene un gran peso para eliminar la razón o las inhibiciones morales que reducen la capacidad de los individuos para actuar. Trabajamos juntos. COVID-19 actúa como un factor circunstancial que incentiva o provoca la ruptura de cualquier racionalidad y capacidad conducente al funcionamiento corporativo (Tsai Morse y Blair, 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación entre el rendimiento laboral y el síndrome de fatiga negativa y el valor medio es donde $p = 0,657$ (valor de $p < 0,05$). En otras palabras, más fatiga conduce a una menor productividad del personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19. Entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
2. Hubo una relación inversa y significativa entre la capacidad cognitiva y el síndrome de fatiga laboral con un valor de p de $0,525$ (valor de $p < 0,05$). En otras palabras, el aumento del estrés reduce las habilidades cognitivas inherentes al desempeño laboral del personal del centro de salud Chiclayo. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
3. Existe una relación inversa y significativa entre la competencia emocional y el síndrome de fatiga inherente al desempeño laboral, con un valor de $p = 0,525$ (valor de $p < 0,05$). En otras palabras, el aumento de la fatiga redujo la capacidad emocional inherente al desempeño laboral del personal de JMC. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.
4. Existe una relación inversa y estadísticamente significativa entre las habilidades motoras y el síndrome de fatiga inherente a la actividad funcional con un valor de $p = 0,009$ (valor de $p < 0,525$). Es decir, la prevalencia del síndrome de burnout reduce la capacidad psicológica inherente al desempeño de los trabajadores en el centro de salud. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

1. Debido a que hay relación entre el desempeño laboral y síndrome de burnout el establecimiento debería poner más énfasis en estos temas, si bien es cierto que en el centro de salud, hay ausencia de síndrome de burnout se sugiere que se mantenga las estrategias de afrontamiento que desarrolla el centro de salud donde cada estrategia este acorde a los datos sociodemográficos (sexo, edad ,estado civil y tiempo de servicio) del personal con la finalidad de evitar casos de estrés e incrementar la aparición del síndrome de burnout, esta situación desfavorecería a la institución ya que es un problema que afecta directamente el buen desempeño laboral de los colaboradores.
2. Promover procesos de sensibilización para el trabajo en equipo de acuerdo con los estándares y normas institucionales. El objetivo es reorientar los procesos de trabajo hacia los objetivos corporativos y terminar en la época de Covid-19.
3. Construir programas de resiliencia organizacional y abrir oportunidades que permitan que surjan nuevas iniciativas para el desarrollo interactivo del trabajo en equipo para mejorar el desempeño laboral.
4. Brindar apoyo psicológico regular para ayudar a los gerentes con la consulta remota. El objetivo es evitar mayores daños a su salud mental y capacidad para funcionar.

REFERENCIAS

- Aranda, C. (2014). Burnout syndrome or burn at work: a conflict in the health of professionals. *Journal of Research in Psychology*, 14 (2), 45. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2099>
- Abarca, J. (2018). *“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de Enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ventanilla. Lima. Perú”* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14338>
- Yslado, R., Norabuena, P., et al. (2019). *“Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud”*. *Horiz. Med*; 19(4). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2019000400006&script=sci_arttext
- Caballero, C., Hederich, C., & Palacio, J. E. (2014). Academic burnout: delimitation of the syndrome and factors associated with its appearance. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 131.
- Carillo, R., Gómez, K., & De lo Monteros, I. (2017). Síndrome de Burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, 28(6).
- Castillo, I., Jairo, C., & Alvis, L. (2015). Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(2), 187–192.
- Castro, A., Rodríguez, M., Moreno, C., Vicente, C., Arroyos, M., & Fernández, M. (2016). Prevalence of Burnout syndrome in physiotherapy. *Fisioterapia*, 28(1), 17–22. [https://doi.org/10.1016/S0211-5638\(06\)74017-2](https://doi.org/10.1016/S0211-5638(06)74017-2)
- Castro, AG (2020). *“Síndrome de Burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Paternidad Responsable (INPPARES), en el contexto de COVID-19. Jesús María - noviembre 2020”* (Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte) <https://hdl.handle.net/11537/25085>

- Díaz, S. (2020). *“Relación entre Burnout y desempeño laboral en directivos del hospital III EsSalud Virgen de la Puerta-Trujillo, en tiempos Covid-19”* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48021>
- Domínguez, M. (2018). *“Síndrome de Burnout y desempeño profesional del personal de salud en el centro de salud Nuevo Milenio, Madre de Dios-2018”* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37535>
- Duque, O. y Ramírez, E. (2021). *“Percepción del Rendimiento Laboral Individual en tiempos de pandemia por covid-19: acercamiento al trabajador de la salud”*. Biblioteca Digital; 03 (1). https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18828/4/DuqueOlgaRamirezEliana_2021_RendimientoLaboralCOVID-19.pdf
- Gutierrez, A., Cruz, A. y Zaldivar, E. (2021). *“Gestión de seguridad psicológica del personal sanitario en situaciones de emergencia por COVID-19 en el contexto hospitalario o de aislamiento”*. *Rev Cubana Enfermer*, 36 (2): 0864-0319. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192020000200022&lng=es&nrm=iso
- Gomero, R., Palomino, J., Ruíz, F., & Yesán, L. (2015). Burnout Syndrome in health personnel at the hospitals of the Southern Peru Copper Corporation mining company: Pilot study. *Revista Médica Herediana*, 16(4).
- Gómez, I. (2017). Factores asociados al síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. Universidad María Auxiliadora - UMA.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Huarcaya, J. (2020). *“Mental health considerations in the COVID-19 pandemic”* *Rev Peru Med Exp Salud Pública*; 37(2): 327-334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>

- Huihua, D., Hanyao, W., Xingliang, Q., et al, (2020). “*La reactividad al estrés influye en la relación entre las estrategias laborales emocionales y el agotamiento laboral entre las enfermeras de hospitales chinos*” *Plasticidad neuronal*; 2 (1):13. <https://www.hindawi.com/journals/np/2020/8837024/>
- Jiménez, S. (2020). “*RRHHDigital Report: Impact of COVID-19 in the Human Resources sector*”. *Rev. RRHH Digital*; 10 (3): 101-110. http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/141328/Informe-RRHHDigital-Impacto-del-COVID-19-en-el-sector-de-los-Recursos-Humanos?target=_self
- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). “*Burnout syndrome and job performance in health personnel*”. *Rev. Innova Educ*; 2(4). <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
- Maslach C. y Leiter MP. (2016). “*Comprender la experiencia del agotamiento: investigaciones recientes y sus implicaciones para la Psiquiatría*”. *Rev. Psiquiatría mundial*; 15 (2): 103-11.
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A., & Vivanco, M. (2017). Factors that trigger stress and its consequences on work performance in emergencies. *Rev Per Obst Enf.*, 3(1), 50–57.
- Mansilla, F., & Favieres Alejandra. (2016, June). El estrés laboral y su prevención.
- Martinez, A. (2013). Síndrome De Burnout y desempeño laboral del enfermo en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre-2012. Universidad Ricardo Palma.
- Ministerio de Salud. (2020). *La salud mental en tiempos del Covid- 19*. <https://www.gob.pe/institucion/saludpol/noticias/112161-la-salud-mental-en-tiempos-de-Covid-19>
- Mendoza, H. (2016). Prevalencia del Síndrome de burnout en personal de enfermería de dos instituciones de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.*, 24(2), 115–122.

- Muñoz, A., Aras, W., & Caycho, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 57(2).
- Ñiquén, V. (2021). *“Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la micro red Mórrope, Lambayeque”*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) <https://repositorio.ucv.edu.pe/hdl.handle.net/20.500.12692/61118>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Covid-19 and the health sector*. https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQiAsqOMBhDFARIsAFBTN3fxWGbZIJ-J23nJdtSzIO_6fuDjB4-U8HzVbPjXIXszZty6uzCGNsQaAi1MEALw_wcB
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El Covid-19 y el mundo del trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/24-09-2021-global-commitments-on-covid-19-offer-way-forward-but-success-depends-on-action-being-taken-now>
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). *La OPS y la CEPAL debaten sobre el impacto social, económico y en salud de la COVID-19*. <https://www.paho.org/es/noticias/22-9-2021-ops-cepal-debaten-sobre-impacto-social-economico-salud-covid-19>
- Organización Mundial de Salud. (2021). *Datos y estadísticas actuales de la Pandemia del Covid 19*. <https://www.who.int/gho/es/>
- Ortiz, R. (2020). *"El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19"* (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura). <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2429/FCAD-ORT-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ochante, F. de M., Pimentel, S., & Tello, M. (2018). *Estrés laboral de la enfermera y la calidad de atención percibido por el familiar en el servicio de pediatría en un hospital nacional*. Lima 2017 - 2018. Universidad Cayetano Heredia.
- Ortega, C., & López, F. (2016). El Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1).

- Pérez, E. (2016). Síndrome de burnout como factor de riesgo de depresión en médicos residentes. *Medicina Interna de Mexico*, 22(4), 282–286.
- Quirate, M., Carvajal, & Almanza, J. (2017). Síndrome de Burnout en el personal de residentes de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Militar de Especialidades de la Mujer y Neonatología. 67(6).
- Quiroz, R., & Saco, S. (2014). Factores Asociados al Síndrome Burnout en Médicos y Enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de EsSalud del Cusco. *Revista Semestral de la Facultad de Medicina Humana*, 23(12), 11–22.
- Quintana, T. (2020). *"Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú"*. Universidad de Manizales; 20 (1): 123-132. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Risco, J. *"Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud Virgen de la Puerta-2020"*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo) <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47709?locale-attribute=en>
- Romero, F. y Urdaneta, E. (2019). "Job performance and service quality of administrative personnel in private universities". Universidad Rafael Beloso Chacin. Venezuela
- Rojas, E., Obregón, G., Gonzales, M., Alvarado, S., Meneses, A., Riveros, A., & Sanchez, J. (2016). Factores asociados con el síndrome de Burnout en el equipo médico y paramédico en el Instituto Nacional de Cancerología de México | *Gaceta Mexicana de Oncología*. *Gaceta Mexicana de Oncología*, 11(2), 72–81.
- Rubio, J. (2016). Fuentes de estrés, Síndrome de Burnout y actitudes difuncionales de orientadores de un Instituto de Enseñanza Secundaria. Universidad de extremadura.
- Salas, R., Días, L., & Perez, H. (2015). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(4), 604–617.

- Sánchez, P., & Sierra, V. (2016). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. *Enfermeria Global*, 13(1), 252–266. <https://doi.org/10.6018/eglobal.13.1.176811>
- Solís, R., Tantalean, M., Burgos, R., & Chamb, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de La Facultad de Medicina*, 78(3), 270. <https://doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
- Sopla, V. (2018). Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Hospital de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bahua y del Hospital de apoyo “Santiago Apostol”, Utcubamba, Amazona - 2017. 1–69.
- Terrones, J., Cisneros, V., & Arreolaa, J. (2016). Burnout syndrome in medical residents of the General Hospital of Durango. Mexico. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 54(618), 242–248.
- Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M., & Stortti, M. (2015). Etiología y Prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la vía Cátedra de Medicina*, 153, 18–21.
- Usma, (2020). “El Estrés Laboral y su incremento durante el confinamiento” https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf
- Vásquez, V., Gómez, J., Martínez, J., Salgado, A. (2019). *Relationship between burnout and job satisfaction in health professionals* Rev. Salud i Ciencia 23(4):325-31,
- Vinueza, V., Aldaz, P., Mera, S. et al. (2019) “*Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19*”. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/708/958>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Desempeño laboral	El resultado de realizar correctamente o no las funciones que permitirán alcanzar los objetivos y metas que establece una institución. (Stoner y Freeman, 1994)	Son las cualidades específicas de las tres dimensiones de desempeño Laboral de Tsu Dubraska, 2005” adaptado por Sifuentes y Asenjo (2021)	Capacidad Cognitiva	Valoración de conocimientos	1-10 ítems	Ordinal Bajo (10-23) Medio (24-37) Alto (38-50)
				Valoración de actitudes		
				Valoración de habilidades		
			Capacidad Afectiva	Comunicación asertiva	11-18 ítems	Bajo (8-10) Medio (19-29) Alto (30-40)
				Cumplimiento de funciones		
				Planeamiento de objetivos		
			Capacidad Psicomotora	Aprendizaje	19-24 ítems	Bajo (6-14) Medio (15-23) Alto (24-
				Materiales y servicios		
				Cultura y educación		
						Cansancio

Síndrome de burnout	Trastorno de salud mental originado por un estrés crónico que no fue tratado a tiempo en el ambiente laboral, se caracteriza por tres dimensiones : noción de agotamiento , aislamiento en el centro laboral y reducida eficacia profesional .(OMS, 2019)	Es la estimación de las emociones específicas en las dimensiones: cansancio emocional, la desgaste y la falta de realización, el cual consta de 22 ítems para evaluar al personal del centro de salud José Olaya en contexto pandemia Covid-19 Chiclayo 2021.	emocional	Cansancio	1-9 ítems	30) Ordinal Bajo: (22 – 63) Medio: (64 – 83) Alto: (84 – 132)
				Hastío		
				Tedio		
			Despersonalización	Endurecimiento emocional	10-14 ítems	
				Falta de preocupación de los problemas de otros.		
				Desinterés		
				Conducta insensible		
			Falta de realización	Conflictos frecuentes entre compañeros	15-22 ítems	
				Ambiente relajado		
	Apatía					
	Trastornos emocionales					

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Programa de Maestría en Gerencia de los servicios de la salud

Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout del personal del centro de salud José Olaya en contexto pandemia Covid-19 Chiclayo 2021.

Cuestionario multidimensional de desempeño laboral de Tsu Dubraska (2005)
Adaptado por Sifuentes y Asenjo 2021.

La presente encuesta tiene por finalidad conocer el desempeño laboral del personal del centro de salud José Olaya en contexto pandemia Covid-19 Chiclayo 2021. Cuenta con el conocimiento y la autorización de la Jefatura del Centro de Salud. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa o una X de acuerdo a lo que considere adecuado a:

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo
(5) Muy de acuerdo

CAPACIDAD COGNITIVA		1	2	3	4	5
1	Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y el cuidado de los pacientes favorece mi desempeño laboral.					
2	Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño laboral.					
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño laboral.					
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral.					
5	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral					
6	La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral.					
7	Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.					
8	Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral.					
9	Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.					
10	Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano y los usuarios de los servicios favorece mi desempeño laboral.					
CAPACIDAD AFECTIVA						

11	La comunicación verbal que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
12	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.					
13	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto facilita mi desempeño laboral.					
14	Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral.					
15	El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como gerente de salud.					
16	El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.					
17	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.					
18	Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.					
CAPACIDAD PSICOMOTORA						
19	Realizar personalmente acciones de coordinación con los demás servicios facilita mi desempeño laboral					
20	Realizar personalmente acciones de información, capacitación y transferencia de conocimientos al usuario interno y externo facilita mi desempeño laboral.					
21	Cumplir con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.					
22	Ofrecer directamente información al personal sobre los procesos de atención facilita mi desempeño laboral.					
23	Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal al ofrecer servicios de salud facilita mi desempeño laboral.					
24	Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.					

Medición según nivel y categorías del desempeño laboral

Nivel general desempeño laboral	Bajo 24-56	Medio 57-89	Alto 90-120
Capacidad cognitiva	Bajo 10-23	Medio 24-37	Alto 38-50
Capacidad afectiva	Bajo 8-10	Medio 19-29	Alto 30-40
Capacidad psicomotora	Bajo 6-14	Medio 15-23	Alto 24-30

ANEXO 02

Instrumento de recolección de datos de la variable del síndrome de burnout

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO Programa de Maestría en Gerencia de los servicios de la salud

Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout del personal del centro de salud José Olaya en contexto pandemia Covid-19 Chiclayo 2021.

Cuestionario valorativo de Burnout (Inventory Maslach Inventory, 2012)

La presente encuesta tiene por finalidad conocer sobre la presencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud centro de salud José Olaya en contexto pandemia Covid-19 Chiclayo. Cuenta con el conocimiento y la autorrealización de la Jefatura del Centro de Salud. Agradeceremos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá responder marcando con un aspa X de acuerdo a lo que considere de acuerdo a:

Nunca	1	Pocas veces al año o menos	2
Una vez al mes o menos	3	Pocas veces al mes	4
Una vez a la semana	5	Varias veces a la semana	6

BURNOUT		1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.						
2	Cuando termino mi jornada en el servicio, me siento vacío.						
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada.						
4	Siento que puedo entablar relaciones con los trabajadores fácilmente.						
5	Siento que trato a algunos trabajadores como si fueran objetos impersonales.						
6	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.						
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los trabajadores.						
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.						
10	Siento que me he vuelto más duro con la gente.						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.						
13	Me siento frustrado por mi trabajo.						

1 4	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.						
1 5	Siento que realmente no me importa lo que le ocurra al personal a mi cargo.						
1 6	Siento que el trabajar en contacto directo con el personal me cansa.						
1 7	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los trabajadores.						
1 8	Me siento estimulado después de haber trabajado con los trabajadores.						
1 9	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.						
2 0	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						
2 1	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						
2 2	Me parece que los trabajadores me culpan de sus problemas.						

Medición según nivel y categorías de síndrome de Burnout

Variable	Normal	En riesgo	Con Burnout
Burnout	22-58	59-95	96-132

ANEXO 3

Coeficiente de validez de contenido

EXPERTO N 1

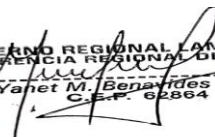
Apellidos y nombres : Benavides Fernández Yanet Marisol
Formación Académica : Lic Enfermería y Maestra en Docencia Universitaria
Áreas de experiencia profesional: Áreas Preventivo Promocional y Docencia
Tiempo de servicio : 5 años
Cargo Actual : Lic. en enfermería asistencial
Institución : C.S. Quiñones

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

Opinión de Aplicabilidad: a) Regular () Bueno ()C) Muy Bueno(X)

Fecha : 23/10/21


GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 Mg. Yanet M. Benavides Fernández
 C.E.P. 62864

FIRMA DEL JUEX EXPERTO (A)

DNI: 42514260

EXPERTO N 2

Apellidos y nombres : Ramos Torres Luz Albina

Formación Académica : Médico Cirujano y Maestra en Docencia

Universitaria

Áreas de experiencia profesional: Áreas Preventivo Promocional y Docencia

Tiempo de servicio : 15 años

Cargo Actual : Medico asistencial

Institución : C.S. José Olaya

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

Opinión de Aplicabilidad: a) Regular () Bueno ()C) Muy Bueno(X)

Fecha : 25/10/21 **FIRMA DEL JUEX EXPERTO (A)**


Dra. Luz A. Ramos Torres
C.M.P. 40460 - MG. 00494

DNI N°: 09540656

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Miriam Vanesa Ramos Alvarado, con documento de identidad N.º 42006050, de profesión Licenciada en Psicología, con Grado de Magister en Gestión de los de los Servicios de la Salud, ejerciendo actualmente como Psicólogo, en el Centro de Salud José Olaya.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: "Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout del personal del centro de salud José Olaya en contexto pandemia Covid-19 Chiclayo 2021", a efectos de su aplicación al personal del centro de salud José Olaya para el recojo de datos de la variable sometida a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología					X
Escalamiento y Codificación					X
Formato					X

Fecha: Chiclayo, 26 de octubre del 2021.

Centro de Salud José Olaya
Centro de Salud José Olaya
Miriam Vanesa Ramos Alvarado
PSICÓLOGA

DNI N° 42006050

ANEXO 4: Autorización para la aplicación del instrumento



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: Centro de Salud José Olaya	RUC: 20163833094
Nombre del Titular o Representante legal: Dra. Liliana Susety Uriarte Cortéz.	
Nombres y Apellidos: Rosa Amelia Sifuentes Vigo	DNI:16781236

Consentimiento:

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación
Desempeño laboral y Síndrome de Burnout en el personal del centro de salud José Olaya en contexto pandemia Covid-19, Chiclayo
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

Autor: Nombres y Apellidos: Rosa Amelia Sifuentes Vigo.

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chiclayo, 12 de Octubre del 2021

GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE

C. S. JOSÉ OLAYA

Firma: 
Dra. Liliana Susety Uriarte Cortéz

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f." Para difundir e publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización: Centro de Salud José Olaya	RUC: 20163633094
Nombre del Titular o Representante legal: Dra. Liliana Susety Uriarte Cortéz.	
Nombres y Apellidos: Rosa Amelia Sifuentes Vigo	DNI: 16781236

Consentimiento:

- De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ¹, autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación
Desempeño laboral y Síndrome de Burnout en el personal del centro de salud José Olaya en contexto pandemia Covid-19, Chiclayo
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.
Autor: Nombres y Apellidos: Rosa Amelia Sifuentes Vigo.

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chiclayo, 12 de Octubre del 2021

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mencionar bajo acortado el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes e tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 5: Consentimiento informado

Título del estudio de investigación: Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout del personal del centro de salud José Olaya en contexto pandemia Covid-19 Chiclayo 2021

INVESTIGADORES: Sifuentes Vigo, Rosa Amelia

Esta hoja de consentimiento puede contener palabras que usted no entienda. Por favor pregunte al investigador encargado o a cualquier personal del estudio para que le explique cualquier palabra o información que usted no entienda claramente. Usted puede llevarse a su casa una copia de este consentimiento para pensar sobre este estudio o para discutir con su familia o amigos antes de tomar su decisión haga todas las preguntas que usted tenga, para asegurarse de que entienda los procedimientos del estudio, incluyendo los riesgos y los beneficios.

Se ha escogido su participación ya que Ud. Y su relato puede contribuir a mejorar la situación abordada. Se espera que al menos 6 personas participen en la encuesta que se realizara. La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de la encuesta. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda elaborar un video. De existir alguna duda sobre lo que Ud. ha manifestado se le solicitará una reunión adicional para aclararla. Sus respuestas a la entrevista serán identificadas a través de sus iniciales de personales, no identificaremos sus apellidos ni nombres. Puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradecemos su participación.

YO

(Iniciales):.....

accedo a participar de esta entrevista de forma voluntaria, ya que permitirá a difundir la importancia sobre la donación de órgano renal y así mejorar la actitud de la persona para ser donantes . Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, la que será grabada y tomará aproximadamente algunos minutos. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Iniciales del Participante

Firma del Participante

Fecha: Diciembre/2021

Anexo: 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Población y muestra	Enfoque y Nivel (alcance) / diseño	VARIABLES	Dimensiones	Escala de medición	Instrumento
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y síndrome de burnout?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral del personal de un centro de salud de Chiclayo en tiempos de COVID-19, 2021?</p> <p>¿Presentan síndrome de burnout el personal de un centro de salud de Chiclayo en tiempos de COVID-19, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout.</p> <p>Determinar la relación de las habilidades cognitivas inherentes al desempeño laboral y el síndrome de burnout.</p> <p>Determinar el vínculo entre la competencia afectiva del desempeño laboral y el síndrome de burnout.</p> <p>Determinar la relación entre capacidad psicomotora propia del desempeño laboral con el síndrome de burnout.</p>	<p>Existe relación significativa entre el desempeño laboral con el síndrome de burnout del personal de un centro de salud de Chiclayo en tiempos de COVID-19, 2021”.</p>	<p>Población</p> <p>Conformada por 72 trabajadores</p> <p>Muestra</p> <p>Constituida por los 72 trabajadores (100%) de la población universo,</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>No experimental descriptivo - correlacional</p> <p>Corte transversal</p>	<p>Desempeño laboral</p> <p>V. Dependiente</p> <p>Síndrome de burnout</p> <p>V. Independiente</p>	<p>Capacidad cognitiva</p> <p>Capacidad afectiva</p> <p>Capacidad psicomotora</p> <p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Falta de realización</p>	<p>Ordinal</p> <p>Bajo (10-23)</p> <p>Medio (24-37)</p> <p>Alto(38-50)</p> <p>Bajo (8-10)</p> <p>Medio (19-29)</p> <p>Alto (30-40)</p> <p>Bajo (6-14)</p> <p>Medio (15-23)</p> <p>Alto (24-30)</p> <p>Ordinal</p> <p>Bajo:(22 – 63)</p> <p>Medio: (64 – 83)</p> <p>Alto:(84 – 132)</p>	

Anexo 7: otros Base de datos

Edad	sexo	Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los pacientes favorece mi desempeño	Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño laboral.	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral	Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral	La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral	Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral.	Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi desempeño laboral	Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi desempeño laboral.	Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano y los intereses de los servicios favorece mi desempeño laboral	La comunicación verbal que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral.	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral	El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto facilita mi desempeño laboral.	Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral	El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como miembro de equipo	La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral	Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.	Realizar personalmente acciones de coordinación con los demás servicios facilita mi desempeño laboral	Realizar personalmente acciones de información, capacitación y transferencia de conocimientos al usuario interno y externo facilita mi desempeño	Cumplir con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.	Ofrecer directamente información al personal sobre los procesos de atención facilita mi desempeño laboral	Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal al ofrecer servicios de salud facilita mi desempeño laboral	Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas facilita mi desempeño laboral	SUMA
35	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
25	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
28	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	27	
27	F	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
45	M	1	3	1	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	41
53	F	1	3	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	30
52	M	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	1	1	1	40
50	F	1	3	1	2	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	40
52	F	1	3	2	2	3	1	2	3	3	1	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	44
48	M	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	1	37
45	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
47	F	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	30
29	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
31	M	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	32
33	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
35	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	30
28	M	1	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	38
38	F	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	34
45	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23

48	M	1	3	1	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	1	39
47	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
45	F	2	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
43	M	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	37
58	F	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	37
47	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
50	F	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
48	F	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	3	1	1	1	1	36
40	M	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	2	2	1	33
30	F	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	31
37	M	1	3	2	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1	1	38
36	F	1	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	3	3	1	1	1	36
36	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
48	M	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	3	1	1	33
49	F	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	3	2	1	1	1	41
42	F	1	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	3	1	2	41	
41	F	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	33
41	M	1	3	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	44
29	F	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	40
31	F	1	2	1	1	3	2	2	3	1	3	1	2	1	3	1	1	3	2	3	2	1	2	1	42
33	M	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
35	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
38	F	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	1	1	43
38	M	1	3	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	3	2	1	2	42
55	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
48	F	1	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	1	2	2	1	1	1	48
47	M	1	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	1	3	2	1	2	1	39
45	F	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	2	1	3	3	1	1	1	38

43	F	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	3	34
58	F	2	3	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	41
57	F	1	3	1	2	3	1	3	1	3	2	1	2	1	3	1	2	3	1	3	2	1	1	1	1	42
50	M	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	34
48	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
40	M	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	40
47	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
50	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
48	M	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	40
40	F	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	38
30	F	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
37	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
36	M	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
36	F	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	32
48	F	1	3	2	2	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	34
49	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
42	F	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	35
41	F	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	41
41	M	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	29
29	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
31	F	1	3	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	37
33	M	1	3	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	34
35	F	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	41
38	F	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
45	F	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	34

0.29552 0.78993 0.40664 0.47145 0.9375 0.41647 0.80556 0.76775 0.5 0.44444 0.31462 0.32639 0.3233 0.92573 0.36092 0.6196 0.78221 0.32639 0.75907 0.70062 0.51833 0.39333 0.44444 128.977