



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal
de salud en tiempos de Covid-19, de un Centro De Salud
Mental Comunitario, Cusco, 2021

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**

Presentado por:

Mendoza Pineda, Amanda

Código ORCID: 0000-0002-3239-8223

Asesor: Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Código ORCID: 0000-0002-4633-2997

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Mendoza Pineda, Amanda, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de Covid-19, de un Centro De Salud Mental Comunitario, Cusco, 2021”, Asesorado por El Docente Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado, DNI N° 46370194, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>, tiene un índice de similitud de 14 (Catorce) %, con código oid:14912:206260195, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Mendoza Pineda, Amanda
 DNI° 24710598



.....
 Firma de Asesor(a)
 Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado
 DNI N° 46370194

Lima, 12 de Junio de 2022

DEDICATORIA

El presente trabajo académico está dedicado a todas las Licenciadas en Enfermería que día a día se esfuerzan por atender a los pacientes de salud mental, reconociendo la ardua labor que realizan en bien de la población.

AGRADECIMIENTO

Siempre agradecida con el Creador de todo lo que existe, gracias a Dios por darme la fortaleza para culminar mis estudios de especialización. También agradezco a mi familia por su apoyo desinteresado y generoso, e igualmente a mis compañeros de trabajo que han colaborado en la investigación.

Muchas gracias.

Asesor: Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

VOCAL : Mg. Suarez Valderrama Yurik Anatoli

INDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
INDICE	vii
ANEXOS.....	ix
RESUMEN.....	x
1. EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problema específico	14
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivo específico.....	14
1.4. Justificación.....	14
1.4.1. Teórica.....	14
1.4.2. Metodológica.....	15
1.5. Delimitación.....	15
1.5.1. Temporal	15
1.5.2. Espacial	15
2. MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes	16
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Formulación de hipótesis	24
2.3.1. Hipótesis general.....	24
2.3.2. Hipótesis específicas	24
3. METODOLOGÍA	24
3.1. Método	24
3.2. Enfoque	24
3.3. Tipo	25
3.4. Diseño	25
3.5. Población, muestra y muestreo.....	25
3.6. Variables y operacionalización	27

3.7.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	29
3.7.1.	Técnica	29
3.7.2.	Descripción de instrumentos	29
3.7.3.	Validación	30
3.7.4.	Confiabilidad.....	31
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.9.	Aspectos éticos.....	31
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	31
4.1.	Cronograma de actividades	32
4.2.	Presupuesto	32
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	32
	ANEXOS.....	42
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	42
	ANEXO 2: INSTRUMENTOS.....	44
	ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO	57
	ANEXO 4. DECLARACIÓN DE APROBACIÓN	59

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	42
ANEXO 2: INSTRUMENTOS	44
ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO	57
ANEXO 4.- INFORME DE ORIGINALIDAD	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 5. DECLARACIÓN DE APROBACIÓN	59

RESUMEN

El personal de salud se encuentra en constante acercamiento con escenarios estresantes que caracterizan a la labor asistencial y de administración, para lo cual se ha determinado medir la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud en tiempos de COVID 19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021.

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental correlacional y de corte transversal. La población es de 117 integrantes del personal de salud y la muestra es de 90. Se utilizará la encuesta aplicando dos instrumentos de recolección de datos: se utilizará un cuestionario sobre Síndrome de Burnout y el segundo sobre Desempeño Laboral dirigido previa autorización y consentimiento informado de los participantes, el primer cuestionario cuenta con 22 preguntas y el segundo cuestionario con 11 preguntas.

Los resultados obtenidos serán tabulados y procesados, en el software Excel y el paquete estadístico SPSS versión 22, aplicando la estadística descriptiva e inferencia, expresada por medio de tablas y gráficos.

Palabra Clave: factores estresantes, agotamiento profesional, Síndrome, profesional quemado.

ABSTRACT

Health personnel are constantly approaching stressful scenarios that characterize assistance and administration work, for which it has been determined to measure the relationship between Burnout Syndrome and work performance of health personnel in times of COVID 19, a community mental health center, Cusco, 2021.

The study has a quantitative approach, applied type, non-experimental correlational and cross-sectional design. The population is 117 members of the health personnel and the sample was 90. The survey will be used by applying two data collection instruments: a questionnaire on Burnout Syndrome will be used and the second on Work Performance directed prior authorization and informed consent of participants, the first questionnaire has 22 questions and the second questionnaire with 11 questions.

The results obtained will be tabulated and processed, in the Excel software and the statistical package SPSS version 22, applying descriptive statistics and inference, expressed through tables and graphs.

Keywords: stress factors, professional exhaustion, Syndrome, burnt out professional

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El COVID-19 desde su inicio, ha generado mucha zozobra en la población, sobre todo, a los profesionales de salud frente a pacientes con el diagnóstico de esta infección, con el temor constante de contagiarse al exponerse, no tenían equipo de protección personal, entre otros factores estresantes psicológicos y/o emocionales. Por lo que, todo resulta ser inseguro e incierto para todas las personas involucradas en salud (1).

Al nivel mundial, en Estados Unidos el 55% de los trabajadores sanitarios presenta Síndrome de Burnout, a causa del miedo a la exposición o transmisión del virus, asociado a cuadros de ansiedad o depresión que presentan por exceso de trabajo. En otros países como; China, Italia, Singapur, entre otros, el grado de estrés va desde un 30% a 63%, llegando a tener cifras de ansiedad de 24% a 68% y de depresión de 12% a 56% (2) (3).

Al nivel de Latinoamérica, en México el 40% del personal de salud reconoce haber faltado a sus centros de labores por el estrés provocado por el exceso de trabajo y el 35% ha tomado en consideración el poder renunciar durante la época de la pandemia, sobre todo, porque esto resulta ser una causa principal para el desarrollo posterior de un Síndrome de Burnout, debido al cansancio físico y mental que significa llevar la delantera frente a una batalla difícil, sobre todo, cuando no se cuenta todo lo necesario (4). Por otro lado, en Venezuela se hizo un estudio que abarcaba al personal médico de Anestesiología, donde se encontró que las nuevas exigencias laborales, generan síntomas de irritabilidad en la persona, sumado al agotamiento físico y mental, como factores principales para el desarrollo de dicho síndrome (5).

Al nivel nacional, en el Perú, la exposición prolongada a diversos estresores personal y otros a causa de la pandemia, han generado una pérdida en el entusiasmo por trabajar, constantes desvelos, sentimientos de angustia, frustración por querer dar la mejor intención, a pesar de no

contar con todo lo necesario para hacerlo. En un estudio realizado en un hospital de tercer nivel en Lima, el 15.7% de profesionales médicos, padecían del síndrome de Burnout, como principal causa era la preocupación para adquirir la infección por la COVID-19 y un bajo nivel de protección con los elementos de bioseguridad brindados y están relacionado con el agotamiento emocional (6).

A nivel local, en un Centro de Salud Mental Comunitario, el estrés laboral aumentó por la presencia del virus COVID 19, lo que ha generado que se vean afectados en su salud emocional, presentando agotamiento, despersonalización y el truncamiento de su desarrollo personal, lo cual repercute en su desempeño laboral, y es de mucha importancia tomar medidas a fin de lograr un estado emocional equilibrado y eleve su desempeño laboral, favoreciendo la relación entre el personal y los usuarios. Existe una alta incidencia del Síndrome de Burnout, por lo que, es necesario desarrollar nuevos métodos para poder mantener el bienestar psicológico de cada uno, tomando en cuenta la importancia de su labor dentro de este contexto actual (7).

Con respecto a la salud mental, debido a la pandemia hay gran impacto psicológico, el Síndrome de Burnout es uno de ellos (8), de los cuales tiene como principal causa al desempeño laboral, teniendo una gran prevalencia, ya que afecta el 60% de la población, asociado a otros factores puede afectar a la persona, tales como; el aumento de la carga horaria, déficit de implementos para la atención y otros, generado dificultades en la vida personal y profesional del personal de salud (9). La falta de material asociado a la sobrecarga de trabajo, déficit de personal necesario para poder cubrir a todos los pacientes, que tengan que hacer horas extras y la falta de conocimiento exacto del comportamiento de la enfermedad, ha puesto al personal sanitario en una situación extrema, que resulta ser estresante (10).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe una relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021?

1.2.2. Problema específico

¿Existe relación entre el agotamiento del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de Covid-19?

¿Existe una relación entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de Covid-19?

¿Existe una relación entre la falta de realización del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de Covid-19?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de Covid-19 de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021

1.3.2. Objetivo específico

Determinar la relación entre el agotamiento del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de Covid-19.

Determinar la relación entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de Covid-19.

Determinar la relación entre la falta de realización del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de Covid-19.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

La investigación trata de los problemas en el desempeño laboral que padece el personal de salud por el COVID-19, en su labor diaria y los resultados de este estudio, tomando en cuenta que las variables de estudio, pueden alterar la salud mental de la persona, incurriendo a dificultar algunas labores en el ámbito laboral, el presente trabajo constituirá como una fuente de revisión y antecedente para futuras investigaciones.

1.4.2. Metodológica

El presente estudio parte de la observación en el comportamiento de los profesionales de salud y el estrés, el mismo que será analizado por medio del enfoque cuantitativo, diseño correlacional, transversal aplicando dos instrumentos en una muestra compuesta por el personal de salud, las hipótesis planteadas serán contrastadas estadísticamente.

Práctica

En relación con la justificación práctica, será a través de los resultados que se manifestarán en el estudio, para plantear las medidas necesarias al nivel asistencial, ya que, si se empieza a detectar los síntomas de manera más temprana, podremos prevenirlas, implementando estrategias, con el propósito de que sus labores no se vea perjudicado por la coyuntura de la pandemia por el COVID-19.

1.5. Delimitación

1.5.1. Temporal

El estudio se realizará en el año 2021.

1.5.2. Espacial

En un centro de salud mental comunitario, situado en la ciudad de Cusco

1.5.3. Recursos

Los recursos necesarios serán autofinanciados.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Según lo revisado en el contexto internacional tenemos a

Vinueza, et al. (11) en el año 2021, Ecuador, tuvo como objetivo “determinar la ocurrencia e intensidad del Síndrome de Burnout en el personal médico y de enfermería durante la pandemia del COVID-19”. Fue de enfoque cuantitativo, causal, y transversal, se aplicó un instrumento en población de 224 colaboradores de salud, del establecimiento de la red integral de salud de Ecuador. Como resultado se observó que el 90% del personal encuestado presentó un grado moderado y 10% un grado alto, el cual estuvo asociado con altos niveles de estrés en sus funciones laborales, con una incidencia mayor en el personal médico, jóvenes y de preferencia a mujeres. En conclusión, se determina que si hay incidencia y se debe implementar estrategias de ayuda psicológica para estas situaciones de emergencia.

Además, Güete, et al. (12) en el año 2020, Colombia, tuvo como objetivo “determinar la prevalencia y factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout durante la pandemia por el COVID-19 en el personal médico de anestesiología de Cartagena”. Fue de enfoque cuantitativo, observacional, analítico y transversal, se aplicó el inventario de Maslach en una muestra total de 60 participantes pertenecientes al personal médico. Como resultado el 10% presentaba este síndrome, además, se demostró que tener menos jornadas laborales, resulta ser un factor protector para poder evitar el estrés y reducir la prevalencia de esta. En conclusión, el grupo que no tuvo diagnóstico positivo, presenta miedo al contagio y no se sienten totalmente preparados para poder manejar pacientes en unidad de cuidados intensivos.

Por otro lado, Vilaret y Urgilés (13) en el año 2020, Ecuador, plantea “determinar la prevalencia del Burnout en los profesionales de la salud que atienden directamente a pacientes con diagnóstico de COVID 19 en la unidad de cuidados intensivos en la ciudad de Quito”. Fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y descriptivo. Se aplicó un cuestionario del MBI que fue dirigido a 82 colaboradores del centro. Como resultado se observó que el personal de médicos residentes presenta indicios a poder desarrollar el síndrome en un 50% que se encuentra directamente relacionado a la alta carga laboral que tienen que soportar todos los días. En conclusión, la mayor exposición al atender este tipo de pacientes sin un método de protección seguro y largas jornadas de trabajo, los llevan a elevar el grado de estrés que sufren en sus centros de atención.

También, Petros, et al. (14) en el año 2021, Nueva York, tuvo como objetivo “examinar el agotamiento del personal de enfermería y los factores de riesgo asociados durante la pandemia”. Fue de nivel descriptivo y documental usando como muestra fuentes de datos tales como; Pubmed, Scopus, CINAHL y servicio de preimpresión, en total 16 estudios de investigación científica. Como resultado se observó que la prevalencia global de Burnout fue de 34.1%, con un porcentaje de despersonalización de 12.6%, y la falta de realización con un 15.2%, teniendo como principales factores de riesgo que aumentaron; como el menor apoyo social, jóvenes. En conclusión, se determinó una deficiente disposición de las personas para hacer frente a la pandemia, mayor amenaza a ser contagiados por el trabajo en ambientes de alto riesgo, trabajo con recurso humano y material inadecuado y el aumento de la carga laboral con una menor actualización y especialización para tratar esta enfermedad.

Por último, Hoseinabadi, et al. (15) en el año 2020, Colombia, en su estudio planteó como objetivo “evaluar el nivel de agotamiento durante un brote de COVID-19 e identificar factores de riesgo que influyen entre el personal de enfermería”. Fue una investigación de enfoque

cuantitativo, de diseño transversal y comparativo, mediante el inventario de Burnout, un cuestionario de desempeño laboral (JSQ), y un cuestionario de recursos hospitalarios, apoyo familiar y medición del miedo frente al virus. Se aplicó a una muestra de 245 colaboradores de enfermería. Como resultado se observó que el 61.63% están expuestos al COVID 19 Y EL 38.37% no están expuestos. Concluyeron que hay relación significativa entre el desempeño laboral y Burnout en el grupo de personas que se encuentran con una mayor exposición a ser infectado y se consideraron como factores de riesgo; el cuidado de pacientes sospechosos o diagnosticados, ausencia de recursos hospitalarios.

Según lo revisado en el contexto nacional tenemos a:

Flores y Muñoz (16) en el año 2021, Perú, en su estudio que tuvo como objetivo “determinar la frecuencia del síndrome de burnout en médicos, enfermeros y técnicos de enfermería de un hospital nivel III durante el contexto de la pandemia” realizado en el Perú, y poder relacionarlo con sus presentes funciones laborales. Fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño transversal y de tipo analítico mediante el instrumento de Maslach Burnout Inventory para recolectar datos en una población de 815 con una muestra total de 262 colaboradores de salud. Como resultado se observó que la frecuencia del SBO es de 3,10% con una mayor presencia en los médicos de 7.35%, luego enfermería 2.1% y el personal técnico con el 1%, con un nivel bajo de despersonalización, agotamiento emocional y nivel medio de realización personal. En conclusión, ello es debido a una mayor carga laboral, una alteración en la higiene del sueño y conflicto dentro del ambiente de trabajo como el tomar decisiones sobre la vida del paciente.

Además, Lauracio (17) en el año 2020, Perú, planteó “identificar el síndrome de Burnout y relacionarlo con el desempeño laboral, en base a escalas descritas en el estudio” realizado en el Perú; el tipo de estudio es descriptivo y correlacional mediante los instrumentos del Test de

Maslach y cuestionario de desempeño laboral, teniendo como población – muestra de 21 personas comprendidas en el personal de salud en Puno. Como resultado se observó que hay una prevalencia del 7.09%, con un desempeño laboral de 35.71%. En conclusión, no existe una correlación entre ambas variables, pero si está relacionado al estrés propio de la carga laboral de todos los días. Por lo que, se muestra un grado moderado de despersonalización con actitudes de distanciamiento y frialdad hacia los usuarios.

También, Culquicondor (18) en el año 2020, Perú, planteó “determinar el nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería del área de hospitalización COVID-19”. Fue descriptivo, transversal, observacional y cuantitativo, se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y se aplicó a una población - muestra de 63 licenciadas en enfermería. Como resultado se observó que el 17.5% presentó un nivel medio de cansancio emocional, 33.3% nivel medio de despersonalización y un nivel alto de 41.3% en realización personal, con un promedio del 44.4% con la presencia de este síndrome, con una mayor prevalencia en personas de la edad media entre 35 a 45 años, sobre todo en mujeres. En conclusión, existe un nivel medio de la presencia del síndrome de Burnout evidenciado en la despersonalización y realización personal.

Por su parte, Torres (19) en el año 2020, Perú, en su estudio planteó como objetivo “determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en médicos del Hospital Regional de Moquegua durante el primer cuatrimestre de la pandemia” realizado en el Perú. Fue de diseño no experimental, exploratorio, transversal, observacional y analítico. Aplicó como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory en una población - muestra de 53 participantes. Como resultado se observó que existe una prevalencia baja, con la presencia del 5,77% de médicos con condiciones para ser diagnosticados, por lo que no representa un índice de prevalencia mayor, pero al nivel de despersonalización resultó ser moderado en un 84.62% del personal médico. En conclusión,

por la resignación de tener que realizar procedimientos y atender pacientes sin los elementos necesarios y la carga laboral que se ha aumentado en estos últimos tiempos.

Por último, Castro (20) en el año 2020, Perú, en su estudio planteó como objetivo “identificar el nivel de Síndrome Burnout en el personal de INPPARES en el contexto del COVID-19” en el Perú. Realizó un tipo de estudio no experimental, descriptivo y cualitativo mediante el inventario de Maslach en una población - muestra de 25 participantes que comprendió el personal de salud. Como resultado se observó que el 56% tenía un nivel alto de realización personal y el 84% nivel bajo de despersonalización con agotamiento emocional, si bien es cierto, el estrés y la ansiedad se puede considerar dentro de lo normal debido al contexto. En conclusión, sumado al aumento en la carga laboral y otros factores negativos, pero cuando llega a ser en cantidades exageradas llega a ser patológico, como lo presencia el 4% de la población en estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

Es un proceso también conocido como el síndrome del quemado, ocasionado por uno o diversos factores estresantes dentro del ámbito laboral, siendo una forma no adecuada de enfrentar un estrés, llegando a ser algo patológico, provocando alteraciones psíquicas y fisiológicas y teniendo consecuencias tanto personales, como laborales (21).

El autor Olivares (2017) cita a Maslach que menciona sobre el síndrome burnout como una respuesta de manera prolongada al estrés provocado por el trabajo, como una alteración psicológica, producto de una mala relación entre el trabajo y el colaborador, por lo que, se va a manifestar con respuestas disfuncionales por parte del individuo en su contexto laboral, con altos niveles presión y desempeño laboral (22).

Por otro lado, Shirom (1989) manifiesta que el Síndrome de Burnout es una pérdida de las fuentes de energía de la persona, siendo manifestada en una combinación del cansancio físico, emocional y cognitivo, altamente relacionado con los factores individuales, sociales, laborales y educacionales. Por lo que, el individuo presentará una alteración en la realización de sus funciones (23).

2.2.2. Etiología del Síndrome Burnout

Esta condición se relaciona con el ámbito laboral y factores estresantes provenientes de ella tales como; las largas jornadas laborales, ya que pasar más horas en el trabajo, no significa ser más productivo, afectando directamente la vida de la persona; sobrecarga laboral; falta de oportunidades para el crecimiento dentro de la organización; desvalorización de la función laboral; carencia de estímulos y entrenamiento para el personal; bajos niveles de control, autonomía, desafíos y retroalimentación con respecto a los resultados de cada uno; por último, una falta a los derechos del trabajador por parte del empleador (24).

Es frecuente en el personal de salud, que se encuentra caracterizado por un cansancio emocional, falta de superación personal y despersonalización en el trato, ante factores estresantes crónicos y constantes, que muchas veces no pueden lidiar de manera correcta, volviéndose algo patológico (25).

2.2.3. Manifestaciones del Síndrome Burnout

Con respecto al inventario de Maslach, y a las manifestaciones en el Síndrome de Burnout esta caracterizado por el **cansancio emocional**, y no puede sobrellevar situaciones con sentimiento de saturación y desesperanza para poder lograr sus objetivos; la **despersonalización** son las respuestas impersonales, ausencia de empatía y falta de sentimiento hacia otras personas del servicio que brindan; los cuales se verán afectados a causa de los anteriores ya descritos, con una tendencia de autoevaluarse de forma negativa con baja productividad dentro del ámbito

laboral e incapacidad para soportar momentos bajo presión (26). Por otro lado, afectará sus deseos de **superación o realización personal**, ya que presentarán síntomas propios producto de un estrés crónico, tales como; fatiga, cefaleas constantes, alteraciones del sueño, alteraciones gastrointestinales, pérdida o ganancia de peso. Además, alteraciones en la conducta normal, principalmente el ausentismo laboral a causa de que este es el principal factor para llegar a este síndrome, también, el consumo de drogas y alcohol, incapacidad para llegar a relajarse, presencia de conductas violentas y comportamiento de alto riesgo (27).

2.2.4. Consecuencias del Síndrome de Burnout

Puede generar grandes repercusiones personales en todas las áreas de su vida, puede provocar ausentismo laboral, baja productividad con una notable disminución de satisfacción laboral.

Las consecuencias afectan a la persona, en la salud; con síntomas relacionados a los cambios emocionales en forma brusca, dolores musculares, pérdida o incremento de peso, alteraciones gastrointestinales. Interactúa menos con los compañeros, se aísla, problemas al relacionarse. Por último, todo esto afectaría de manera considerable el ámbito laboral, poca productividad, sin objetivos claros, error al momento de la toma de decisiones, actitud negativa, aumento de ausentismo, renuncia y falta de motivación para realizar sus labores (28).

2.2.5. Desempeño laboral

Es el grado con el que el empleado desarrolla las funciones que le demanda el puesto asignado, también corresponde a las acciones que se realizan para obtener resultados, y depende de la capacidad de motivación para realizarlo, se identifica a los trabajadores de mayor éxito cuando están comprometidos con las metas de la organización, lo que incluye conductas orientadas a las responsabilidades del cargo asumido, por lo tanto; el desempeño laboral es una variable

muy compleja porque hay numerosos factores que se relacionan con el éxito del desempeño en un puesto trabajo. (29)

Dentro de las dimensiones de la variable desempeño laboral se hallan la **proactividad** referida a la actitud que presentan los trabajadores hacia la mejora de las actividades, que pudieran ser mejora en la utilización del tiempo y/o mejora en los procesos, incluye la disposición a resolver eventos inesperados y estar siempre dispuesto a apoyar mas de lo que se espera; **la capacidad de servicio** referida al trato amable y cortés con los que le rodean y comprender las necesidades de los demás sin dificultad; **los conocimientos**, corresponde a poder entender y recordar datos e información, como las normas o protocolos que rigen en el área, habilidades y destrezas para uso de equipos o herramientas, las cuales usa con seguridad, y la **diligencia en el trabajo** que corresponde a la responsabilidad en el desarrollo de sus funciones, su forma de presentación y el cumplimiento de normas y lineamientos del trabajo y la responsabilidad horaria. (29)

También se refiere a una parte de la filosofía de trabajo basado en valores y creencias, roles y formas de organización, el autor argumenta que con fines de lograr un mejor desempeño laboral es importante en la organización brinde un buen equipo motivacional que comprende el crecimiento personal, robustecer la necesidad de autodeterminación así como una gran apertura a los cambios, es decir que se le debe brindar un espacio para que pueda dar aportes a la realización y desarrollo de tareas nuevas, asumiendo riesgos y aprovechando de sus experiencias. (30)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe una relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19 de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe una relación estadísticamente significativa entre el agotamiento del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19.

Existe una relación estadísticamente significativa entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19.

Existe una relación estadísticamente significativa entre la falta de realización del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método

Es de un método hipotético – deductivo, debido a que se basará solo en la observación del suceso para poder dar pie al estudio, crear una hipótesis para llegar a una explicación, deduciendo consecuencias con una verificación comparada con otros estudios, esto permitirá la reflexión racional del investigador para poder demostrar la hipótesis planteada en el trabajo (31).

3.2. Enfoque

Se presenta un enfoque cuantitativo ya que se realizará la recolección de datos en base a encuestas para posteriormente analizar los datos en base a técnicas estadísticas para poder

obtener una respuesta a las hipótesis planteadas anteriormente y así establecer patrones de comportamiento específicos de una población determinada en estudio (32).

3.3. Tipo

De tipo aplicada, porque sus objetivos son prácticos y específicos, con el objetivo de aplicar los conocimientos y resolver problemas concretos y reales, cabe mencionar que se apoya en la investigación básica, que le aporta las bases teóricas. (33)

3.4. Diseño

De diseño observacional, correlacional y transversal.

Se dice que es de diseño observacional cuando el investigador tiene que recoger información por medio de la observación directa y con el registro de los acontecimientos o fenómenos, no ejerce ningún tipo de intervención y dejará libre a los elementos observados; es correlacional, porque se recolectará los datos de dos o más variables para determinar su relación entre ellas; y es transversal, debido a que se realizará en un periodo específico de tiempo (34).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población hace referencia a todos los casos que cumplen ciertas características que son necesarias para la investigación, en este caso es el personal de salud de un Centro de Salud Mental Comunitario, Cusco, que suman la cantidad de 117, entre médicos, personal de enfermería, psicólogos y personal técnico.

Las personas que serán incluidas dentro del estudio, será a todo el personal de salud de dicho centro de salud mental y se excluirán a cualquiera que no labora allí o no conforme el grupo de personal de salud.

La muestra es un subgrupo de la población. (34)

En la presente investigación es de tipo probabilístico aleatorio simple, para el cálculo, se determina qué;

N (total de población) = 117

Z : 1.96 (95% de confianza)

p : 0.5 probabilidad que ocurra el evento

z : 0.5 probabilidad que no ocurra el evento

d : error de estimación

Donde nos da el resultado de 90 personas a realizar las encuestas.

El muestreo es probabilístico aleatorio simple, debido a que todos los elementos o individuos poseen una posibilidad igual al ser seleccionados para conformar parte del estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Síndrome de Burnout	Es un proceso también conocido como el síndrome del quemado, ocasionado por uno o diversos factores estresantes dentro del ámbito laboral, siendo una forma no adecuada de enfrentar un estrés, llegando a ser algo patológico, provocando alteraciones psíquicas y fisiológicas y teniendo consecuencias tanto personales, como laborales (21)	Es una respuesta del organismo y personalidad de la persona, provocado por el estrés crónico a causa de los diversos factores en el centro de labores (35). La cual será medida con las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional	Sensación de agotamiento emocional	0= Nunca 1= Pocas veces al año o menos 2= Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5= Pocas veces a la semana 6= Todos los días	Bajo: 1 – 33 Medio: 34 – 66 Alto: 67 - 99
				Cansancio al despertar		
				Labores diarias		
				Sensación de quemado por el trabajo		
				Frustración por el trabajo		
				Trabajo arduo		
			Despersonalización	Mal trato a los pacientes		
				Comportamiento insensible		
				Afectación al comportamiento		
				Despreocupación por los pacientes		
			Realización personal	Sentimiento de culpa		
				Buen entendimiento a los pacientes		
	Enfrentamiento a problemas					

				Influencia positiva		
				Sentimiento de vitalidad		
				Empatía		
				Buen ánimo en el trabajo		
				Buen desempeño		
				Correcto trato a los pacientes		
Desempeño laboral	Es el grado con el que el empleado desarrolla las funciones que le demanda el puesto asignado, también corresponde a las acciones que se realizan para obtener resultados, y depende en la capacidad de motivación para realizarlo. (29)	Es una disciplina y eficacia que muestra el colaborador y se convierte en ventaja competitiva. (36) La cual será medida a través de las dimensiones de proactividad, capacidad de servicio, conocimientos y diligencia en el trabajo.	Proactividad	Búsqueda de la mejora continua	Total desacuerdo (1) =10 puntos En desacuerdo (2) =20 puntos Indeciso (3) =30 puntos. De acuerdo (4) =40 puntos Total de acuerdo (5) =50 puntos	Bajo ≤ 250 Medio: 260 – 370 Alto ≥ 380
				Capacidad de respuesta		
			Capacidad de servicio	Fiabilidad		
				Empatía		
			Conocimientos	Capacidad de respuesta		
				Conocimiento del puesto		
			Diligencia en el trabajo	Manejo de herramientas de trabajo		
				Cumplimiento del horario laboral		
				Presentación		

3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica será una encuesta, ya que sirve para obtener información, con datos certeros de una manera más eficaz (37).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos sirven para la recopilación de los datos observables, de manera que puedan representar y definir a una variable. (38) y un cuestionario comprende preguntas que pueden ser abiertas o cerradas con alternativas, para lo cual se deben identificar las dimensiones y convertirlas en instrumentos medibles, de dimensión a indicadores y de indicadores a preguntas. (39)

El Maslach Burnout Inventory (MBI) Anexo 2, es una herramienta de evaluación psicológica donde se manifiestan los pensamientos y sentimientos de la persona en relación con su trabajo, está compuesta por 22 ítems, dimensionado en agotamiento emocional que comprende las preguntas “1,2,3,6,8,13,14,16 y 20”, la cual se refiere a una disminución de los recursos emocional, describiendo sentimiento de cansancio y saturación emocional. En el caso de la dimensión de despersonalización comprende la pregunta 5,10,11,15 y 22, sobre una respuesta fría a los pacientes. Por último, la dimensión de realización personal, donde describen los sentimientos de competencia, que comprende la pregunta 4,7,9,12,17,18,19,21.

La respuesta está determinada por un “0: nunca, 1: alguna vez al año o menos, 2: una vez al mes o menos, 3: alguna vez al mes, 4: una vez a la semana, 5: varias veces a la semana y 6: diariamente”. En total, entre 1 a 33 es baja, 34 a 36 es media y 67 a 99 es alta, la presencia del síndrome.

Cuestionario de Desempeño laboral

Fue elaborado por Boada en el 2018, y comprende de 11 ítems, que evaluarán las 4 dimensiones; proactividad que se encuentra contenido en la pregunta 1,2 y 3, capacidad de servicio en 4,5 y 6, conocimiento en 7 y 8, por último, diligencia en el trabajo en 9,10 y 11. Dentro de la escala valorativa tenemos que; 1 equivale a 10 puntos en total desacuerdo, 2 a 20 puntos en desacuerdo, 3 a 30 puntos en indeciso, 4 a 40 puntos en de acuerdo y 5 a 50 puntos en total de acuerdo. Según el rango de puntaje total obtenido se clasificará de la siguiente manera; bajo menor a 250, medio de 260 a 370 y alto de 380 a más. (29).

3.7.3. Validación

La validación es considerada como un tipo de estudio sobre el instrumento que debe cumplir con los requisitos de validación y confiabilidad, para lo cual debe tener todos los requisitos para asumir los resultados, es realizado por expertos en el tema y se clasifican en validez interna, cuando mide lo que debe medir, validez de criterio. (40)

En el estudio realizado por Vásquez (2020) en Trujillo – Perú, se procedió a la validación del Inventario Burnout de Maslach, por 9 especialistas expertos, donde se obtuvo valores mínimos de 0.97 a un máximo de 1.00 de V de Aiken en coherencia, 0.94 a 1.00 en claridad y 1.00 en relevancia, lo que demuestra buenas evidencias con niveles buenos (41).

La Encuesta de Desempeño Laboral fue validada mediante el juicio de 4 expertos mediante un análisis factorial confirmatorio, dichos jueces contaban con un promedio de 15 años de experiencia laboral en recursos humanos, especializados en relaciones laborales y psicología organizacional, que como resultado tuvo una V de Aiken total de 0.91, lo que resultó como aprobada (29).

3.7.4. Confiabilidad

Se refiere al grado en el que el instrumento es flexible a las tendencias de la investigación, es trabajado junto con la validez, a fin de demostrar que el instrumento es útil. (42)

El Inventario Burnout de Maslach presenta una confiabilidad con un nivel de confianza al 95%, según los tres coeficientes de confiabilidad de 0,866, 0.812 y 0.,874 que califican dentro del rango aceptable, para su uso. (41)

Con respecto a la confiabilidad de la encuesta de desempeño laboral, el resultado fue de $\alpha=0.88$, en el cálculo de Alfa de Cronbach, lo cual indica la fiabilidad del instrumento (29)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos que se obtengan de ambos instrumentos serán tabulados según la estadística descriptiva, para ser expresados mediante tabla de frecuencias, diagrama de barras con su respectiva descripción, además, se usará el programa SPSS y Excel para dicha tabulación. Por otro lado, ya que se busca relacionar ambas variables de síndrome de burnout y desempeño laboral, se utilizará el método de Rho de Spearman para determinar su relación.

3.9. Aspectos éticos

El proceso de la toma de información será de forma anónima y segura, respetando la autonomía del participante de responder o no, brindándole una explicación detallada de los cuestionarios y que todo será con un fin académico. Asimismo, se consideran los principios bioéticos de la Declaración de Helsinki (43), se dispondrá de un consentimiento informado y la autorización de las autoridades de un centro de salud mental comunitario, Cusco. También se toma en cuenta el Reglamento de Ética de la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

<u>ACTIVIDADES</u>	AGOSTO	SEP	OCT	NOV	DIC
Elección del tema e información					
Formulación del problema					
Marco teórico de muestra					
Marco teórico					
Metodología					
Aplicación de análisis del resultado					
Elaboración del informe					
Sustentación del trabajo					
Publicación del trabajo					

4.2. Presupuesto

Gastos	Total (soles)
Bienes y materiales	S/800
Movilidad	S/500
Contingencias e imprevistos	S/250
TOTALES	S/1550

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

1. Vázquez M. Blog de Psicología. 2021. <https://www.copmadrid.org/wp/cansancio-mental-en-la-pandemia-un-ano-despues/>.

2. Vizheh M, Qorbani M, Masoud S, Muhidin S, Javanmard Z, Esmaeilli M. The mental health of healthcare workers in the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Journal of Diabetes & Metabolic Disorders*. 2020 Diciembre; 19.

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7586202/pdf/40200_2020_Article_643.pdf.

3. Prasad K, Collen M, Poplau S, Goelz E, Taylor S, Nankivil N. Prevalence and correlates of stress and burnout among U.S. healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A national cross-sectional survey study. *EClinicalMedicine*. 2021 Mayo; 35.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2589537021001590#bib0028>.

4. Juarez A. Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo :

<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/11528>. naranja en la salud mental. *Salud UIS*. 2020 Diciembre; 52.

5. Galbán N, Devonish N, Guerra M, Marín C. Cansancio emocional en médico anesestesiólogos, como factor asociado al síndrome de Burnout por el COVID-19. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 2021 Agosto; 23.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3522/4727>
6. Campos A. Frecuencia del síndrome de Burnout durante la pandemia del coronavirus (COVID-19) en médicos residentes de un hospital nacional de tercer nivel de Lima, Perú. 2020. <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/8617>
7. Hernandez J. Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas. Medicentro http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30432020000300578 Electrónica. 2020 Julio; 24.
8. Fessel D, Cherniss C. Enfermedad Por Coronavirus 2019 (COVID-19) y Más Allá: Microprácticas Para la Prevención Del Agotamiento Emocional y Promover el Bienestar E <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7177131/pdf/main.pdf>. In. Nueva Jersey; 2020.
9. Vaquero I. Enfermería y síndrome de Burnout en tiempos de pandemia. Triage Enfer [https://www.enfermeriadeciudadreal.com/articulo_imprimir.asp?idarticulo=951&accion=.mería Ciudad Real](https://www.enfermeriadeciudadreal.com/articulo_imprimir.asp?idarticulo=951&accion=.meria%20Ciudad%20Real). 2021 Marzo.
10. Angeles P, Goicochea A. COVID 19 y el estrés laboral del enfermero. Revista Medica Ocronos. 2020 Septiembre; 3.
<https://revistamedica.com/covid-19-estres-laboral-enfermero/>.

11. Vinueza A, Aldaz N, Mera C, Pino D, Tapia E, Vinueza M. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Universidad Técnica de Ambato. 2021.

file:///C:/Users/INTCOPERU/Downloads/mafervive,+paper_04062020.pdf.
12. Guete A, Granados L, Cuadrado B. Prevalencia y factores de riesgo del síndrome de burnout durante la pandemia de COVID-19, en anestesiólogos. 2020

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/11665/ANAMARINA%20G%c3%9cETTE%20VIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Vilaret A, Urgilés S. Síndrome de burnout en el personal de salud que trabaja en la unidad de terapia intensiva durante la pandemia covid-19 en un hospital. [Online]. Quito; 2020 [cited 2021 07 02. Available from:

<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3970>.
14. Petros I, A D, Kaitelidou D. Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. Journal of Advanced Nursing. 2021 Marzo. : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33764561/>.
15. Hoseinabadi T, Kakhki S, Teimori G, Nayyeri S. Burnout and its influencing factors between frontline nurses and nurses from other wards during the outbreak of Coronavirus Disease -COVID-19- in Iran. Investigación y Educación en Enfermería. 2020.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072020000200003.

16. Flores H, Muñoz D. Frecuencia del Síndrome de Burnout en el personal asistencial de primera línea contra la pandemia de COVID-19 en un hospital de Lima. 2021.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8969/Frecuencia_FloresM aqui_Hernan.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

17. Lauracio C. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020 Septiembre; 2.

<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>.

18. Colquicondor R. Síndrome Burnout en el personal de enfermería del área COVID-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Online].; 2020 [cited 2021 07 02. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3934>.

19. Torres D. Síndrome de Burnout en médico del Hospital Regional de Moquegua durante el primer cuatrimestre de la pandemia de COVID-19 en el año 2020. [Online].; 2020 [cited 2021 07 02. Available from:

<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/UPT/1663/Torres-Condori-Dulio.pdf;jsessionid=915B02AF4524FF559AD516CAD6E2253B?sequence=1>.

20. Castro A. Síndrome de Burnout en el personal de salud del Instituto Peruano de Parternidad Responsable, en el contexto de COVID-19. Jesus Maria. [Online].; 2020 [cited 2021 07 02. Available from:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25085/Castro%20Castillo%2c%20Angie%20Guadalupe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
21. Freire M, Oliveria E, Neto G, Evangelista R, Nogueira A, Vieira B. Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. Salud de los Trabajadores. 2015.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000100003.
22. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Ciencia & trabajo. 2017 Abril.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=en&nrm=iso&tlng=en.
23. Shirom A. Burnout in work organization. Internacional review of industrial and organizacional psychology. 1989.
<file:///C:/Users/INTCOPERU/Downloads/MBIchapter.97.pdf>.
24. Estrada A. 2018. RevistaMoi. [Online].; 2018 [cited 2021 07 10. Available from:
<https://www.revistamoi.com/sube-godinez/sindrome-de-burnout-causas-y-consecuencias/>.
25. Gomez J, Monsalve C, Costas C, Fernandez R, Aguayo R, Cañadas G. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática.

- Atención primaria. 2017 Junio; 49.
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6876264/pdf/main.pdf>.
26. C M, Jackson E. MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Consulting Psychologists Press. 1981 Diciembre.
- https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
27. Saborio L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. 2015 Marzo; 32.
- https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014.
28. ADA. 2020. Síndrome de burnout o de desgaste profesional. [Online].; 2020 [cited 2021 06 10]. Available from: <https://ada.com/es/conditions/burnout>
29. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una Pyme de servicios de seguridad peruana. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima; 2018. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf.
30. Majad M. Human talent management in educational organizations. Gestión del talento humano en organizaciones educativas. 2016; 40(88): p. 148-165.

<https://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>

31. Echegoyen J. Explicación de los principales conceptos, tesis y escuelas en el área de Psicología. Diccionario de Psicología científica y filosófica. 2014.

<https://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>.

33. Rus. Investigación aplicada. [Online]. Lima-Perú; 2021. Available from:

<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>.

34. Hernández Sampieri FB. Metodología de la Investigación. 2018;; p. 634.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

35. Saborio L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. 2015

Marzo; 32(1).

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014.

36. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. Job performance from a theoretical perspective.

Revista de integración Valor agregado. 2020; 7(1): p. 109-121.

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf.

37. Lopez P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa. 2015.

38. Tipos de investigación. Instrumentos de Investigación – Características, Tipos y Ejemplos. 2020.
- <https://tiposinvestigacion.com/instrumentos-investigacion/>.
39. Escofet FP. Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje - servicio. Revista Mexicana de Investigación educativa. 2016; 21(70): p. 929-949. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14046162013.pdf>.
40. López APSQ. Validation of instruments as a guarantee of credibility in scientific research. Revista Cubana de Medicina Militar. 2019;: p. 441-450.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%C3%A1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Vasquez J. Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo. 2020.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%C3%A1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
42. Marroquín R. Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación. [Online]. Perú; 2013. <http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>.

43. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki. 2017.

<https://www.wma.net/es/que-hacemos/etica-medica/declaracion-de-helsinki/>.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Existe una relación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Existe relación entre el agotamiento del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación entre el agotamiento del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Existe una relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS: Existe una relación estadísticamente significativa entre el agotamiento del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos</p>	<p>Variable 1: SINDROME DE BURNOUT (dependiente) Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Realización personal <p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL (independiente) Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Capacidad de servicio • Conocimiento • Diligencia en el trabajo 	<p>Tipo: Básico</p> <p>Método y diseño: Hipotético-deductivo, no experimental, descriptivo, correlacional y transversal.</p> <p>Población y Muestra: La población del personal de salud es de 117 personas. Al realizar la formula, nos resulta una muestra de 90 personas a encuestar.</p>

<p>¿Existe una relación entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021?</p> <p>¿Existe una relación entre la falta de realización del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021?</p>	<p>un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la falta de realización del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021</p>	<p>de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021.</p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021</p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre la falta de realización del Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el Personal de salud en tiempos de Covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021</p>		
---	--	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) (41)

Instrucciones:

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que se siente los enunciados, tomando en cuenta que;

0= Nunca

1= Pocas veces al año

2= Una vez al mes o menos

3= Unas pocas veces al mes

4= Una vez a la semana

5= Unas pocas veces a la semana

6= Todos los días

		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
Nº	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							

9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	<i>Indicios de Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

Validez de Contenido de las preguntas de síndrome de Burnout

Según lo expresado en (41)

Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en coherencia

Ítem	V	Sig.(p)	IA
1	1	.000**	1.00
2	1	.000**	1.00
3	1	.000**	1.00
4	1	.000**	0.97
5	1	.000**	0.97
6	1	.000**	1.00
7	1	.000**	1.00
8	1	.000**	1.00
9	1	.000**	1.00
10	1	.000**	1.00
11	1	.000**	1.00
12	1	.000**	1.00
13	1	.000**	1.00
14	1	.000**	1.00
15	1	.000**	1.00
16	1	.000**	1.00
17	1	.000**	1.00
18	1	.000**	1.00
19	1	.000**	1.00
20	1	.000**	1.00
21	1	.000**	1.00
22	1	.000**	0.97

V : Coeficiente V de Aiken

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.05: Valido

IA : Índice de acuerdo

En la tabla se muestra los coeficientes de V de Aiken, realizados mediante el criterio de 9 jueces; donde se obtuvieron valores entre un mínimo de 0.97 a un máximo de 1.00. Los valores alcanzados demuestran buenas evidencias basadas en el contenido oscilando con niveles buenos y perfectos.

Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en claridad

Ítem	V	Sig.(p)	IA
1	1	.000**	1.00
2	1	.000**	1.00
3	1	.000**	1.00
4	1	.000**	0.97
5	1	.000**	0.94
6	1	.000**	1.00
7	1	.000**	0.97
8	1	.000**	1.00
9	1	.000**	1.00
10	1	.000**	1.00
11	1	.000**	1.00
12	1	.000**	1.00
13	1	.000**	0.97
14	1	.000**	1.00
15	1	.000**	1.00
16	1	.000**	1.00
17	1	.000**	1.00
18	1	.000**	1.00
19	1	.000**	1.00
20	1	.000**	1.00
21	1	.000**	1.00
22	1	.000**	0.97

V : Coeficiente V de Aiken

Sig. (p): probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<05: valido

IA : índice de acuerdo

En la tabla se muestra los coeficientes de V de Aiken, realizados mediante el criterio de 9 jueces; donde se obtuvieron valores entre un mínimo de 0.94 a un máximo de 1.00. Los valores alcanzados demuestran buenas evidencias basadas en el contenido oscilando con niveles buenos y perfectos.

Coefficiente de Aiken para la validez de contenido en relevancia

Ítem	V	Sig.(p)	IA
1	1	.000**	1.00
2	1	.000**	1.00
3	1	.000**	1.00
4	1	.000**	1.00
5	1	.000**	1.00
6	1	.000**	1.00
7	1	.000**	1.00
8	1	.000**	1.00
9	1	.000**	1.00
10	1	.000**	1.00
11	1	.000**	1.00
12	1	.000**	1.00
13	1	.000**	1.00
14	1	.000**	1.00
15	1	.000**	1.00
16	1	.000**	1.00
17	1	.000**	1.00
18	1	.000**	1.00
19	1	.000**	1.00
20	1	.000**	1.00
21	1	.000**	1.00
22	1	.000**	1.00

V : Coeficiente V de Aiken

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p< 05 : valido

IA : Índice de acuerdo

En la tabla se muestra los coeficientes de V de Aiken, realizados mediante el criterio de 9 jueces; donde se obtuvieron valores de 1.00 en todos los ítems; por ello, se demuestran buenas evidencias basadas en el contenido oscilando con niveles perfectos.

Confiabilidad del Inventario de Burnout

Confiabilidad del Inventario de Burnout Maslach

	ω	N° items	IC al 95% ^(a)	
			LI	LS
Agotamiento emocional	,866	9	,859	,873
Despersonalización	,814	5	,804	,824
Realización personal	,874	8	,867	,880

Nota: ω : Coeficiente de confiabilidad omega; (a): Intervalo de estimación del coeficiente omega

En la tabla, se muestra los coeficientes de confiabilidad omega del Inventario de Burnout Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo, obtenidos mediante una estimación puntual y una estimación por intervalo con un nivel de confianza del 95%; observando que el coeficiente omega, en los tres factores presentan coeficientes de confiabilidad respectivos de ,866, ,814 y ,874, que califican como dentro del rango aceptable fijado entre .70 a .90.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL (29)

Instrucciones: Tomar en cuenta lo siguiente al momento de marcar.

1: Total desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Indeciso

4: De acuerdo

5: Total de acuerdo

PREGUNTAS	CALIFICACIÓN				
PROACTIVIDAD	1	2	3	4	5
1. ¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?					
2. ¿Propones mejoras sobre procesos y/o actividades de su área?					
3. ¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?					
CAPACIDAD DE SERVICIO	1	2	3	4	5
4. ¿Cumples eficazmente los requerimientos del cliente?					
5. ¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?					
6. ¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
7. ¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?					
8. ¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías?					
DILIGENCIA EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
9. ¿Cumples responsablemente con el horario de entrada?					
10. ¿Haces correcto uso y presentación del uniforme del trabajo?					
11. ¿Coordinas eficazmente con tu jefatura inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?					

Fichas de evaluación de experto: cuestionario de evaluación de desempeño laboral


FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

Indicación: Por favor, de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, coloque una "X" en el puntaje de la escala del 1 al 5 que crea correspondiente para cada ítem del instrumento, según los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad.

Siendo: 1 = En total desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Indeciso; 4 = De acuerdo; 5 = En total acuerdo

Ítems	Puntaje	1	2	3	4	5
PROACTIVIDAD						
1. ¿Su labor supera las expectativas planificadas?	Pertinencia ¹				X	
	Relevancia ²				X	
	Claridad ³				X	
2. ¿Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?	Pertinencia				X	
	Relevancia				X	
	Claridad					X
3. ¿Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	Pertinencia					X
	Relevancia				X	
	Claridad				X	
CAPACIDAD DE SERVICIO						
4. ¿Cumple eficazmente las indicaciones del cliente?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad				X	
5. ¿Trata con interés, respeto y amabilidad a los demás?	Pertinencia				X	
	Relevancia				X	
	Claridad					X
6. ¿Comprende la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad				X	
CONOCIMIENTOS						
7. ¿Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?	Pertinencia				X	
	Relevancia				X	
	Claridad					X
8. ¿Conoce y hace buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
DILIGENCIA EN EL TRABAJO						
9. ¿Cumple responsablemente con el horario de entrada y salida de su puesto?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad			X		
10. ¿Hace correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?	Pertinencia					X
	Relevancia				X	
	Claridad				X	
11. ¿Coordina eficazmente con su compañero de relevo antes de culminar su horario de trabajo?	Pertinencia					X
	Relevancia				X	
	Claridad					X

Nombre del juez evaluador: Julio César Zuazo Merino DNI: 07200579 Especialidad: Relaciones Laborales


 Firma

Fecha: 17 de Abril del 2008

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente del constructo.

³ Claridad: El enunciado del ítem es claro y entendible, considerando el perfil del trabajador a evaluar.

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO


Indicación: Por favor, de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, coloque una "X" en el puntaje de la escala del 1 al 5 que crea correspondiente para cada ítem del instrumento, según los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad.

Siendo: 1 = En total desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Indeciso; 4 = De acuerdo; 5 = En total acuerdo

Ítems	Puntaje	1	2	3	4	5
PROACTIVIDAD						
1. ¿Su labor supera las expectativas planificadas?	Pertinencia ¹				X	
	Relevancia ²				X	
	Claridad ³				X	
2. ¿Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad				X	
3. ¿Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	Pertinencia				X	
	Relevancia					X
	Claridad				X	
CAPACIDAD DE SERVICIO						
4. ¿Cumple eficazmente las indicaciones del cliente?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad				X	
5. ¿Trata con interés, respeto y amabilidad a los demás?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
6. ¿Comprende la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad				X	
CONOCIMIENTOS						
7. ¿Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
8. ¿Conoce y hace buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad				X	
DILIGENCIA EN EL TRABAJO						
9. ¿Cumple responsablemente con el horario de entrada y salida de su puesto?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
10. ¿Hace correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?	Pertinencia					X
	Relevancia				X	
	Claridad					X
11. ¿Coordina eficazmente con su compañero de relevo antes de culminar su horario de trabajo?	Pertinencia				X	
	Relevancia					X
	Claridad				X	

Nombre del juez evaluador: Mg. María Julia Sánchez Lévano DNI: 07475324 Especialidad: Psicología

Fecha: 22 de Abril del 2018


Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente del constructo.

³ Claridad: El enunciado del ítem es claro y entendible, considerando el perfil del trabajador a evaluar.

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

Indicación: Por favor, de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, coloque una "X" en el puntaje de la escala del 1 al 5 que crea correspondiente para cada ítem del instrumento, según los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad.

Siendo: 1 - En total desacuerdo; 2 - En desacuerdo; 3 - Indeciso; 4 - De acuerdo; 5 - En total acuerdo

Ítems	Puntaje	1	2	3	4	5
PROACTIVIDAD						
1. ¿Su labor supera las expectativas planificadas?	Pertinencia ¹				X	
	Relevancia ²				X	
	Claridad ³				X	
2. ¿Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
3. ¿Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	Pertinencia				X	
	Relevancia				X	
	Claridad					X
CAPACIDAD DE SERVICIO						
4. ¿Cumple eficazmente las indicaciones del cliente?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
5. ¿Trata con interés, respeto y amabilidad a los demás?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
6. ¿Comprende la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	Pertinencia					X
	Relevancia				X	
	Claridad					X
CONOCIMIENTOS						
7. ¿Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad				X	
8. ¿Conoce y hace buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
DILIGENCIA EN EL TRABAJO						
9. ¿Cumple responsablemente con el horario de entrada y salida de su puesto?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
10. ¿Hace correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?	Pertinencia				X	
	Relevancia				X	
	Claridad					X
11. ¿Coordina eficazmente con su compañero de relevo antes de culminar su horario de trabajo?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad				X	

Nombre del juez evaluador: Mg. Liliana Llerena Granda DNI: 06725253 Especialidad: Psicología

Fecha: 25 de Abril del 2018



 Firma

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente del constructo.

³ Claridad: El enunciado del ítem es claro y entendible, considerando el perfil del trabajador a evaluar.

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

Indicación: Por favor, de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, coloque una "X" en el puntaje de la escala del 1 al 5 que crea correspondiente para cada ítem del instrumento, según los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad.

Siendo: 1 = En total desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Indeciso; 4 = De acuerdo; 5 = En total acuerdo

Ítems	Puntaje	1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD						
1. ¿Su labor supera las expectativas planificadas?	Pertinencia ¹					X
	Relevancia ²				X	
	Claridad ³				X	
2. ¿Propone mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?	Pertinencia					X
	Relevancia				X	
	Claridad					X
3. ¿Tiene una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	Pertinencia					X
	Relevancia				X	
	Claridad				X	
CAPACIDAD DE SERVICIO						
4. ¿Cumple eficazmente las indicaciones del cliente?	Pertinencia				X	
	Relevancia					X
	Claridad					X
5. ¿Trata con interés, respeto y amabilidad a los demás?	Pertinencia					X
	Relevancia				X	
	Claridad					X
6. ¿Comprende la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
CONOCIMIENTOS						
7. ¿Posee los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?	Pertinencia					X
	Relevancia				X	
	Claridad					X
8. ¿Conoce y hace buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X
DILIGENCIA EN EL TRABAJO						
9. ¿Cumple responsablemente con el horario de entrada y salida de su puesto?	Pertinencia					X
	Relevancia				X	
	Claridad				X	
10. ¿Hace correcto uso y presentación del uniforme de trabajo?	Pertinencia				X	
	Relevancia				X	
	Claridad					X
11. ¿Coordina eficazmente con su compañero de relevo antes de culminar su horario de trabajo?	Pertinencia					X
	Relevancia					X
	Claridad					X

Nombre del juez evaluador: Ps. Emperatriz Castillo Fernández DNI: 167303367 Especialidad: Psicología



Firma

Fecha: 17 de Abril del 2018

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente del constructo.

³ Claridad: El enunciado del ítem es claro y entendible, considerando el perfil del trabajador a evaluar.

Cálculo del Alfa de Cronbach del instrumento para evaluación de desempeño laboral

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K	11
$\sum Vi$	357.4
Vt	1816.33

SECCIÓN 1	1.1
SECCIÓN 2	0.8
ABSOLUTO S2	0.8

α	0.88
----------	------

Elaboración: Boada, Natalia (2018)

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Le expreso mi saludo cordial, previo al inicio del desarrollo del presente documento, en el que se le invita a usted a ser participe en el estudio de investigación de tipo sanitario. Por tal, antes de optar por participar o no, debe entender y comprender los apartados que se indican a continuación:

Título del proyecto: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19, de un centro de salud mental comunitario, 2021.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Amanda Mendoza Pineda

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de covid-19, de un centro de salud mental comunitario, Cusco, 2021”.

Beneficios por participar: Cuenta con la posibilidad de tener conocimiento de los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual), lo que será de mucha utilidad para disminuir el síndrome de Burnout y mejorar el desempeño laboral.

Riesgos e inconvenientes: No implica algún riesgo o inconveniente, solo se requiere que absuelva los items de los cuestionarios que le serán proporcionados

Costo por participar: Su participación no irrogara gasto o desembolso alguno.

Confidencialidad: La información que usted proporcione se encontrará protegida de acuerdo con el marco legal vigente, solo los investigadores tendrán acceso a ella.

Renuncia: De estimarlo necesario, puede ejercer el retiro cuando lo disponga, sin ser objeto de sanción o penalidad alguna, y tampoco perdida de los beneficios ofrecidos a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo: Lic. Amanda Mendoza Pineda al celular: 999 554 260:

Contacto con el Comité de Ética: De presentar inquietudes o preguntas respecto de sus derechos en su calidad de voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente(a) del comité de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener, por intermedio del Teléfono: 7065555 anexo:2458 y/o al correo electrónico: presidenciadelcomitedeetica@upnw.edu.pe

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber efectuado lectura y comprendido el íntegro del acta, dispuse del tiempo y oportunidad de efectuar preguntas, las que fueron absueltas de forma satisfactoria, no he

percibido coacción alguna, ni he sido objeto de influencia indebida para participar o continuar participando en la investigación, y finalmente acepto participar del estudio.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
Nº de Documento Nacional de Identidad - DNI :	
Nº de telefonía: fija, móvil o de accesos aplicativo WhatsApp	
Mail electrónico	
Nombre y apellidos del responsable de la investigación	Firma
Nº de Documento Nacional de Identidad - DNI	
Nº de telefonía: fija, móvil o de accesos aplicativo WhatsApp	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de Documento Nacional de Identidad - DNI	
Nº de telefonía: fija, móvil o de accesos aplicativo WhatsApp	
Datos del testigo (para participantes iletrados)	Firma o huella digital
Nombre y apellidos:	
Nº de Documento Nacional de Identidad - DNI:	
Nº de telefonía: fija, móvil o de accesos aplicativo WhatsApp	

ANEXO 4. DECLARACIÓN DE APROBACIÓN

**DECLARACIÓN DE APROBACIÓN PARA TRABAJOS FINALES
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA
ESPECIALIDAD: ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA**

Yo, Dr. docente de segunda especialidad de la Escuela de Enfermería, declaro que el trabajo final de la licenciada en enfermería:de la especialidad: cuyo Trabajo Académico titulado: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud en tiempos de covid-19, un centro de salud mental comunitario, cusco, 2021, tiene un índice de similitud de%verificado a través de la herramienta Turnitin cuyo reporte adjunto.

Cabe resaltar que las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Norbert Wiener.

Lugar: Lima

Fecha:

Firma del docente

Dr.

DNI.