



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES  
ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“SINDROME BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE  
CUIDADOS INTESIVOS DEL HOSPITAL DE SAN JUAN DE  
LURIGANCHO, LIMA 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**AUTOR:**

**LIC. HUAMANI PINARES, ANA MARÍA**  
**<https://orcid.org/0000-0003-0144-0780>**

**ASESOR:**

**MG. PURIZACA CURO, ROXANA MARISEL**  
**<https://orcid.org/0000-0002-9989-6972>**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Huamani Pinares, Ana Maria** , con DNI **41449514** , en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar al **Título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos de título “ Síndrome Burnout y desempeño laboral del personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital de San Juan de Lurigancho, Lima 2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**<sup>1</sup> que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **22%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de Octubre del año 2022.

---

Huamani Pinares, Ana Maria  
41449514

---

Purizaca Curo, Roxana Marisel  
DNI: 02894992

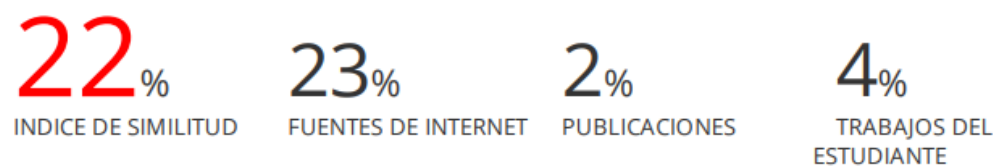
1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

---

<sup>1</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

## Trabajo académico

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.uma.edu.pe">repositorio.uma.edu.pe</a> Fuente de Internet	13%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
3	<a href="http://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	4
ABSTRACT.....	6
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	13
III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	17
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO .....	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	20
ANEXOS .....	26

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE O VARIABLES</b> .....	28
<b>ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	29
<b>ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO</b> .....	33

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre síndrome burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de San Juan de Lurigancho, Lima 2022. **Materiales y métodos:** En el presente estudio se considerará el enfoque cuantitativo además el nivel de la investigación será correlacional y respecto al diseño este será experimental además planteará un nivel descriptivo-transversal. La población estará conformada por 40 profesionales de licenciados en enfermería de la Unidad de Cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho. La técnica a aplicar será la encuesta y el instrumento serán dos cuestionarios, uno para la variable de síndrome burnout, contando con 20 ítems y otro para la variable. desempeño laboral contando con 7 ítems. **Resultados:** Se definirán las tablas y gráficos mostrando los hallazgos de las variables y dimensiones del estudio. Además, se visualizarán las hipótesis dadas en el estudio, logrando así la investigación descriptivo e inferencial. **Conclusiones:** se determina los aspectos más resaltantes en cuanto al objetivo general y específicos de la investigación.

**Palabras claves:** síndrome burnout, desempeño laboral y enfermería (DeCS).

## **ABSTRACT**

**Objective:** To determine the relationship between burnout syndrome and work performance of the nursing staff of the intensive care unit of the Hospital de San Juan de Lurigancho, Lima 2022. **Materials and methods:** In the present study, the quantitative approach will be considered as well as the level of the research will be correlational and with respect to the design, this will be experimental, in addition it will pose a descriptive-transversal level. The population will be made up of 40 nursing professionals from the Intensive Care Unit of the San Juan de Lurigancho Hospital. The technique to be applied will be the survey and the instrument will be two questionnaires, one for the burnout syndrome variable, with 20 items, and another for the variable. job performance with 7 items. **Results:** The tables and graphs will be defined showing the results of the variables and dimensions of the study. In addition, the hypotheses given in the study will be visualized, thus achieving descriptive and inferential research. **Conclusions:** the most outstanding aspects are determined in terms of the general and specific objective of the investigation. **Keywords:** burnout syndrome, work performance and nursing.

## I. INTRODUCCIÓN

En el transcurrir del tiempo en el campo de la salud, el Síndrome de Burnout es considerado como una de los padecimientos del siglo XXI, que fue introducido por Herberts Freudenberge, como aquellos síntomas que consideran ciertos aspectos biológicos, psicosociales y clínicos, que se comprueban en el desarrollo del trabajo, provocado por una fuerte demanda espantosa de energía, que se enfoca a los individuos de una actividad que está orientada a otros individuos (1).

También según la Organización Mundial de la Salud, señala que este síndrome es visto como aquel deterioro en la ocupación de manera continua que inicia con enormes y extensos niveles, debido por el exceso de trabajo (2). Según la OIT, es probable que los trabajadores de la salud experimenten estrés en el trabajo debido a sus condiciones laborales (3). También es entendido como una forma de agotamiento emocional y físico originado o exigencias abrumadoras y estrés crónico o insatisfacción laboral (4). Asimismo, es visto como un proceso mental que causa malestares a nivel psicológico y emocional que genera estrés y conlleva a un desajuste en su forma de actuar (5)

Por lo tanto, el trabajo del talento humano del sector salud en las zonas en riesgo que están presentando un estrés elevado distinto a los servicios de consultorios privados. Existen estudios científicos que han demostrado que hay individuos con elevado estrés que trabajan en módulos críticos con pacientes especiales y es allí donde el trabajador de salud tenderá a incrementar un estrés superior por las tareas que asumen (6). Asimismo, el síndrome de Burnout relacionado con el estrés se desarrolla como resultado de entornos de trabajo altamente involucrados, como los profesionales de la salud, que están en totalmente en riesgo (7).

De igual manera hay estudios que afirman que este síndrome afecta a varias profesiones del campo de la salud, que requieren contacto directo con las personas y una ética humanista en el lugar de trabajo que están dispuesto a mejorar la calidad de vida de sus pacientes (8). También es visto como una forma que incide en el desenvolvimiento profesional que genera un bajo rendimiento laboral (9)- Por lo



tanto, los trabajadores de la salud enfrentan largas horas todos los días, lo que puede causar sufrimiento físico e incluso mental (10).

También, se llevó un estudio en unidad de cuidados intensivos por Rendon et al (11), en España, 2020, donde observo que hay personas que laboran como enfermero, vienen presentando un cansancio exaltado de 49%, una despersonalización del 63% una baja actuación personal con 44%. Evidenciando que existe un gran problema en materia de estrés. En cambio, Duran (12), Europa, 2021, plantea que, en Europa, se llevó una investigación que pudo evidenciar que la prevalencia de este síndrome, arrojó como resultado que existía un 30% de los profesionales de enfermería UCI que manifestaban cansancio y agotamiento, mientras que en otras naciones europeas se observó que sufren del síndrome de burnout en un 42% de personal de enfermería (12).

En cambio, en Perú, Según Solís, et al. (13), 2017, quienes llevaron una investigación sobre el hospital militar, sobre enfermería en determinadas áreas especiales, encontrándose que el 81% de ellas presentan dicho síndrome, lo que demuestra que hay mucho agotamiento y cansancio que pudiera minimizar su desempeño laboral. Entendiendo este aspecto como el rendimiento que puede tener un profesional en la ejecución de sus tareas a fin de alcanzar los propósitos definidos en su departamento. Asimismo, según Chiavenato (14), en el 2018, plantea que el desempeño laboral es definido como aquella conducta del personal en el establecimiento de los propósitos establecidos en su departamento o área de trabajo. Específicamente el profesional de la zona de vulnerabilidad de enfermería presenta un elevado estrés esto estará afectando de esta manera la calidad de la atención hacia sus pacientes. Mas aun este tipo de profesional de enfermería siempre su desempeño va estar en función del estrés laboral en su lugar de trabajo, lo que conlleva que siempre estará en riesgo y su estrés puede llegar a estar alto (15).

Después de presentar la situación problemática, se describirán el cuerpo teórico, que brindan soporte científico al estudio, para la variable síndrome de Burnout, Gil-Monte, plantea que es un sufrimiento a nivel crónico que incluye emociones nada

favorables y modos hacia los individuos que diseñan y que afectan sus funciones en el desempeño del trabajo, cuya afectación es el estrés, dado por el cansancio y la presión laboral dada, produciendo determinadas dificultades afectando la salud de los enfermos (16).

Por lo tanto, es importante que exista un buen desenvolvimiento del enfermero donde exista un nivel bajo de este síndrome que permita una llevar una atención requerida, siendo fundamental que el enfermero presente una emocionalidad estable y esto permita que se logre la satisfacción favorable del trabajo y permita que se logre un mayor rendimiento en sus labores. En cuanto las dimensiones que se consideraron para esta investigación está la dimensión de cansancio emoción, según García, et al (17), señala como aquel aspecto referido al individuo ya no puede aportar más en sus labores.

Frente a esto, el cansancio generado por el estrés conlleva a un bajo rendimiento y desempeño del trabajo; visto que se da un cansancio mental y físico que manifiesta el personal del área de medicina. Luego, la dimensión despersonalizada, esto presenta como la réplica del síndrome, generando una respuesta mala, señalando la escasez de individuos en llevar alguna labor, ya que se ha presentado una gran tensión en el puesto (18).

Esto trae como consecuencia un estrés superior debido a muchos problemas en la ejecución y bajo interés por su trabajo. Por último, está la dimensión de realización personal, que es la manifestación más difícil ya que está directamente relacionada con el deber de los individuos en la realización de sus tareas, que muestra una firme capacidad para asumir sus roles en su trabajo, produciendo un sentimiento de haber alcanzado sus propósitos profesionales (19).

Por otra parte, está la variable desempeño laboral, que según López (2008) señala que son aquellos aspectos que se muestran por parte del hombre para ejecutar sus labores asignadas por su jefe en la compañía (20). Por lo tanto, es fundamental que el hombre maneje las destrezas, conocimientos, habilidades, requeridas para llevar de la mejor manera sus tareas. Asimismo, Chiavenato (14) la define como aquella efectividad y competencias necesarias por el individuo a fin de ejecutar su trabajo,

siendo importante que el empleado sienta gratitud con sus tareas y esto facilita el alcance de propósitos en su departamento.

Visto esto, es importante que el empleado goce de un clima laboral estable que le permita llevar sus tareas con eficacia y lograr tanto su éxito profesionalismo como personal en su departamento, esto también se refleja para el profesional de enfermería que es fundamental que tenga un desempeño óptimo que conlleve a prestar un servicio de alto nivel, permitiendo a la institución de salud gozar de una buena imagen para sus clientes.

Entre las dimensiones, está la dimensión logro de metas, que según Robbins y Coulter (21) señala que esta está orientada al logro de metas que se reflejan en la productividad, es decir, los jefes trazan propósitos a su personal, esperando que se logren con el mayor de los éxitos, generando una satisfacción mutua entre el empleado y la compañía con los resultados deseados. En virtud de esto, es fundamental que los empleados cumplan con sus propósitos a través de la ejecución de ciertas habilidades y determinadas destrezas que le permita poner práctica todos los conocimientos en su trabajo.

También está la dimensión competencias, según Benavides (22), señala que son aquellas destrezas y comportamientos que se evidencian que se deja visualizar durante la realización de las actividades para cumplir las tareas de forma eficaz; donde el trabajador incrementa sus competencias optimizando su desempeño y actuación laboral; siendo una forma para conceder una mayor cantidad en lo que corresponde a su producción laboral y por ende habrá un aumento significativo en la productividad de su trabajo.

Por ello, es necesario que el trabajador de enfermería para que demuestre sus competencias técnicas y humanistas a fin de incrementar su desempeño en el área de trabajo que permitirá que los enfermos se sientan cómodos con el servicio prestado. Como tercera dimensión esta la que se refiere a los rasgos de personalidad, que según Ruiz (23) señala que esta se enfoca en la naturaleza psicológica del hombre, y se trata como una identidad individual, ya que la personalidad es enfocada a lo que define a la persona, reflejando la conducta que

se tiene. Ello tiene incidencia en aquellos elementos para su desenvolvimiento para una mayor ganancia en su puesto de trabajo.

Ahora, se presentaran los antecedentes, referente al a nivel internacional se ubicó un estudio de llevado a cabo por Cremades (24), México, quien estudio aspectos del estrés en el trabajo sobre la esmero de enfermería, que arrojó como resultado la gran cantidad de pacientes que genera una sobrecarga de trabajo es un factor del estrés es en la realización de sus tareas en el servicio de salud; también se observó que hay otro factor que está produciendo el estrés que son la interrupción durante sus actividades; llevar procedimientos de manera simultáneo y la carencia de atención de algunos pacientes ya que no tiene el tiempo requerido.

Frente a todo esto, los problemas de la asistencia y el tiempo al atender al paciente tiene influencia para surja el estrés en ellos enfermeros, lo que contribuye en el agotamiento físico y emocional; ello afecta de manera negativa en el rescate de la salud del paciente, generado por un desempeño de sus funciones bajo (25).

También, está el estudio de Zans (26), España, 2020, que dio como resultado que evidencio la importancia del buen ambiente en los puestos de trabajo; ya que si se está presente un ambiente agradable se dará un incremento en la productividad; trayendo como consecuencia que el empleado podrá llevar sus funciones adecuadamente, con responsabilidad con entusiasmo y el estrés será mejo el estrés en el área de trabajo.

Siguiendo, el estudio de Mayorga (27), en el Ecuador, 2019, arrojando como resultado: Agotamiento Emocional con una puntuación 22, Despersonalización en un 9.75, y Realización Personal en 24.44. lo que permitió visualizar que el personal de Enfermería se ubica que está en la etapa inicial del dicho síndrome, teniendo que tomas acciones por parte de la entidad de salud en prestar atención a esta situación a fin de que no aumente y esto conlleve a un nivel más alto del estrés laboral.

Los estudios a nivel nacional, Abarca (28), Perú, 2020, sustentó su investigación teniendo como resultado que el 80% corresponde a un nivel bajo en que lo respecta a la debilidad emocional, mientras que la despersonalización fue menor; y una

ausencia en realización en el trabajo fue un 56,7%. El estudio llegó a la conclusión de que hay una vinculación inversa entre las variables estudiadas. Lo que indica que el síndrome genera el empleado que el desempeño sea más bajo cuando el nivel es alto.

Asimismo, se encontró el estudio de López (29), Perú, 2020, quien sustentó su investigación arrojando como resultado que hay una vinculación inversa entre las variables estudiadas en el personal de enfermería, lo cual es importante que las instituciones de salud deban controlar los niveles de estrés a fin de que el personal de enfermería tenga un mayor desempeño de sus funciones a fin de que el paciente se sienta satisfecho con el servicio prestado.

De igual manera, Vázquez (30), Perú, 2020, quien se trazó como propósito el determinar la vinculación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería, arrojando como resultado que hay una vinculación positiva de 0.406 entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral, la despersonalización y el desempeño laboral manifestaron una vinculación positiva moderada de 0.414 y la actuación personal y la ocupación laboral indicaron una vinculación muy baja de 0.023. Concluyendo que el síndrome es influyente de manera negativa sobre la ocupación laboral del enfermero, que hace que la productividad sea baja.

Todo esto también se refleja en los trabajadores de enfermería de UCI del Hospital en estudio no se escapan de esa realidad y es necesario que lleven estudio sobre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, a fin de que se pueda evidenciar esta problemática y poner en práctica acciones de prevención y manejo del estrés en dicho personal de esta Institución de salud. Es así que este estudio pretende conocer cómo se relaciona el Síndrome de Burnout con el Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería y así identificar los elementos causantes que desencadenan y evolucionan al Síndrome de Burnout.

De igual manera, se intenta alcanzar aquellas condiciones dignas y mínimas de trabajo, a fin de que las instituciones de salud puedan mejorar su rendimiento productivo en el desempeño laboral para el Hospital en estudio y para el propio

empleado de enfermería a fin de que puedan gozar de un bienestar físico y psicológico y sobre todo se pueda controlar el estrés que pueden atravesar los trabajadores de esta área de salud.

De esta manera, el estudio se justifica a nivel práctico, por que podrá contribuir con los distintos elementos abordados, para que el profesional de enfermería especialista que pueda mejorar su desempeño laboral e incremente la importancia de su labor en el campo de salud. Asimismo, se justifica a nivel teórico, ya que se pondrán un conjunto de teorías que brindarán apoyo al estudio y más aún apoyara a cubrir los vacíos de conocimientos de las variables estudiadas para el campo de la enfermería.

Para el desarrollo de esta investigación, se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre síndrome burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de San Juan de Lurigancho, Lima 2021

De igual manera se estableció como hipótesis del estudio: Existe relación entre el síndrome burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de San Juan de Lurigancho, Lima 2021

## II. MATERIALES Y METODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Estará enfocado hacia lo cuantitativo, ya que los datos se adquirirán mediante cálculos, utilizando números y que se emplean técnicas descriptivas: con un diseño del estudio no experimental con un corte transversal, ya que no se manipularán las variables (31). A su vez será un nivel correlacional, ya que se buscará la relación entre las variables

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.

La población estará conformada por 100 enfermeras que laboran en la Unidad de Cuidados intensivos del Hospital San Juan de Lurigancho. Para la muestra será de tipo probabilístico, que se utilizara un nivel de confiabilidad de 95% y margen de error de 5%, donde se procedió a calcular mediante una formula estadística:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * N + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{168 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * 168 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 81$$

En función del cálculo de la muestra se tomarán 81 enfermeros del Hospital Público que estarán muestreados en forma de aleatoria simple.

### CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Los profesionales que tengan una antigüedad mayor a tres meses del hospital en estudio.
- Enfermeros que deseen participar en el estudio.
- Profesionales que firmen la misiva de consentimiento informado.

### CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Personas que estén de vacaciones o licencia.
- Enfermeros que no estén en el momento de aplicar el instrumento.
- Enfermeros que manifiesten que no deseen involucrarse en el estudio.

## **2.2 VARIABLE DE ESTUDIO**

### **VARIABLE 1: SÍNDROME DE BURNOUT**

Definición conceptual: Son aquellas evidencias de estrés crónico, que presentan tres características del cansancio emocional, deshumanizado desinterés por realizar funciones y carencias de una realización personal de sus capacidades (9).

Definición operacional: resultado del estrés que se produce de las dimensiones de cansancio emocional, desagregación y ejecución personal presente en los profesionales de enfermería de UCI del Hospital de San Juan de Lurigancho.

### **VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL CALIDAD DE SERVIO DE TRABAJO QUE REALIZA LA PERSONA**

Definición conceptual: Son aquellos hallazgos de las tareas que lleva el individuo según experticia acumulativa y sus conocimientos especiales, con el alcance de los propósitos definidos por cada distribución de las funciones (14).

Definición operacional: Es el conjunto de acciones que desarrolla para conseguir los objetivos de los profesionales de enfermería en base a las dimensiones de logro de metas, competencias y rasgos de personalidad.

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

En el estudio la técnica que se empleará será el cuestionario para la recolección de los datos. uno para la variable del síndrome de Burnout, que fue desarrollo por Maslach y Jackson en el año 1981 (32), con las siguientes dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal, que fue adaptado por Gutiérrez en el año 2019 para el Perú. En cambio, para la variable desempeño laboral se empleará un cuestionario Gutiérrez, en el año 2019 en Lima Perú. Con



tres dimensiones: las dimensiones de logro de metas, competencias y rasgos de personalidad (33).

### **Validez y confiabilidad**

Para ambos instrumentos se llevó a cabo la validez de los instrumentos mediante la validación por juicios de expertos. Para su confiabilidad se empleó el Alpha de Cronbach, obtenido para el primer instrumento una fiabilidad de 0,758, y para el segundo se alcanzó una confiabilidad 0,936, esto permite afirmar que los instrumentos empleados en el estudio son muy confiables (32).

## **2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Se requerirá un permiso mediante una carta dirigida a la oficina de investigación del Hospital de San Juan de Lurigancho. Una vez de contar con el permiso, se realizará la reunión con el personal de la entidad, con la finalidad de aplicar el cuestionario.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

Se realizará previa coordinación con el supervisor tomando en consideración según los criterios.

## **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Se procederá a llevar a través del programa estadístico SPSS IBM versión 26.0, para esto se dará análisis descriptivo. En segundo lugar, se llevará el análisis inferencial, para dar los resultados en tablas y gráficos.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Se tomará en cuenta el respeto a la privacidad y al derecho de autor, respetando cada una de las autorías. De igual manera estará basado sobre el respeto a los

derechos y a las leyes con el fin de ser éticos en el proceso de este trabajo. De igual manera se velará por las normas universitarias (34).

### **Principio de justicia**

Se realizará de una manera imparcial, ya que toda persona tiene el mismo derecho de ser partícipes del estudio, como individual y colectivo en programas de promoción y mejoramiento de la salud, se destaca que todos los actores del estudio no soportarán la distinción.

### **Principio de autonomía**

Todas las personas tienen derecho a decidir, es importante contar con el criterio del enfermero al momento de emplear la investigación, a cada colaborador se le ofrecerá los detalles, según su criterio con independencia de la opinión deseada de otros, podremos trabajar con total autonomía sin dar cuenta a nadie.

### **Principio de Beneficencia**

La beneficencia es el principio más evidente de todos ya que el personal de salud ha sido educado y formado para hacer el bien, no solo al individuo enfermero, sino a la sociedad en su colección por tal motivo una vez se identifiquen los resultados del cuestionario y lista de cotejo. Esto se empleará la calidad respecto a las ejecuciones en área de enfermería del hospital estudiado.

### **Principio de No maleficencia**

A cada uno de los colaboradores del estudio serán utilizados únicamente para los fines establecidos sin ocasionar daño de forma anónima se le informa para su consecuencia o efecto que no tiene probidad de individual o salud de manera excelente se mantendrá la información y la confidencialidad obtenida y brindada en el cuestionario y la lista de cotejo de la investigación.

### III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Noviembre 2021				Diciembre 2021				Enero 2022				Febrero 2022				Mazo 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Ubicación del Problema			X	X															
Localización bibliográfica			X	X	X	X	X	X												
Diseño de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Construcción de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Definición Objetivos de la de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Enfoque y diseño de investigación			X	X	X	X	X	X	X											
Población, muestra y muestreo				X	X	X	X	X	X											
Técnicas e instrumentos de recolección de datos					X	X	X	X	X											
Aspectos bioéticos						X	X	X	X	X										
Métodos de análisis de información							X	X	X	X										

Elaboración de aspectos administrativos del estudio							X	X	X											
Anexos							X	X	X											
Informe de índice de similitud (Turnitin)									X	X	x	x	x	x	x	x	x			
Aprobación										X	X	X	X	X	X	x	x	x	x	
Redacción del informe final: Versión 1											X	X	X	X	X	x	x	x	x	x
Sustentación de informe final																				x

#### IV RECURSOS A UTILIZAR EN EL ESTUDIOS

MATERIALES	2022				TOTAL
	septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	s/.
<b>Equipos</b>					
1 disco dura externo	800				800
1 módem	30				30
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	3	3	3		9
Cuaderno	3				3
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros/ e-book	80				80
Fotocopias	50	30	10	10	100
<b>Otros</b>					
Internet					
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	100				100
<b>Imprevistos*</b>		200		100	230
<b>TOTAL</b>	1.196	283	53	140	1.472

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vinueza-Veloz, Andrés Fernando, et al. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. [Internet] (2020). [acceso el 22 de octubre de 2021]. Disponible en <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
2. La organización mundial de la salud. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” [Internet]. 2019. [acceso el 25 de octubre de 2021]. Disponible en <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
3. Gómez, I. 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 [Tesis] 2017 [Consultado el 2 de agosto del 2022] Disponible en <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/148>
4. Martínez, A. Síndrome De Burnout y desempeño laboral del enfermo en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera Diciembre-2017. Universidad Ricardo Palma [Tesis] 2017 [Consultado el 2 de agosto del 2022] Disponible en <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/332>
5. Quirate, M., Carvajal, & Almanza, J. 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) 2021 [Consultado el 2 de agosto del 2022] Disponible en [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572021000200096](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572021000200096)
6. Aldazabal Puma Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Ágora Rev. Cient.* 2020; 07(02):107-13. DOI: <http://dx.doi.org/10.21679/arc.v7i2.178>
7. Cavero, K., Condor, M., & Ramos, E. . Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos neonatales en

- una clínica, Lima 2017. [Tesis] 2018 [Consultado el 2 de agosto del 2022] Universidad Cayetano Heredia. Disponible En: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/808>
8. 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).  
<https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=99759#>
  9. Yaya, V., Jurado, L., & Serrano, E. (2018). Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia adulto de una clínica privada de Lima, 2017. [Tesis] 2018 [Consultado el 2 de agosto del 2022] Universidad María Auxiliadora – UMA [Tesis] 2017 [Consultado el 2 de agosto del 2022] Disponible en  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1435>
  10. Ayquipa, J. C. Relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la Red de Salud Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín. [Tesis] 2018 [Consultado el 2 de agosto del 2022] 2017 Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2740>
  11. Rendón Montoya Militza Saraí, Peralta Peña Sandra Lidia, Hernández Villa Eva Angelina, Hernández Reyna Isabel, Vargas María Rubi, Favela Ocaño María Alejandra. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 2021 Nov 26]; 19( 59 ): 479-506. Disponible en:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169561412020000300479&lng=es.Epub10-Ago-2020](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169561412020000300479&lng=es.Epub10-Ago-2020).  
<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
  12. Durán Rodríguez Reudis, Gamez Toirac Yanine, Toirac Sánchez Kelvin, Toirac Fuentes Joselmi, Toirac Terrero Delvis. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. *MEDISAN* [Internet]. 2021 Abr [citado 2021 Nov 26]; 25( 2 ): 278-291. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es.Epub24-Mar-2021](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es.Epub24-Mar-2021)

13. Solís-Cóndor Risof, Tantalean-del Águila Martín, Burgos-Aliaga Rosa, Chambi-Torres Javier. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An. Fac. med. [Internet]. 2017 Jul [citado 2021 Nov 26] ; 78( 3 ): en: 270-276. Disponible.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S102555832017000300003&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102555832017000300003&lng=es).<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>.
14. Chiavenato, Idalberto. *Gestión del talento humano*. Mc graw hill, 2009.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>
15. García, M y Gil Martha. L. Estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Internet] 2012 [Consultado el 22 de agosto de 2022] *Persona*, núm. 19, pp. 11-30. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
16. Costa, Ludmila da Silva Tavares, et al. "Prevalência da Síndrome de Burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros." [Internet] *Psicologia: Reflexão e Crítica* 26 (2013): 636-642. [acceso el 25 de octubre de 2021]. Disponible en  
<https://www.scielo.br/j/prc/a/hNGtLkRL3MRBM9kSmzrBpCK/abstract/?la=pt>
17. De Carmen García-Moran, María, and Marta Gil-Lacruz. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Internet] *Persona* 19 (2016): 11-30. [acceso el 25 de octubre de 2021]. Disponible en  
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
18. Ruiz, Cristina Ortega, and Francisca López Ríos. El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas1. [Internet] *International journal of clinical and Health Psychology* 4.1 (2004): 137-160. [acceso el 21 de octubre de 2021]. Disponible en  
<https://www.redalyc.org/pdf/337/33740108.pdf>
19. De Mendoza, Ramón Aciego, Raquel Domínguez Medina, and Pedro Hernández Hernández. Evaluación de la mejora en valores de realización personal y social en adolescentes que han participado en un programa de



- intervención. [Internet] *Psicothema* 15.4 (2003): 589-594. [acceso el 28 de octubre de 2021].<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=750120>
20. López Menéndez, Luis Ángel. Predictores del desempeño laboral de personas con discapacidad por trastorno mental severo: Revisión de estudios y análisis de evidencias. [Internet] *Psychosocial Intervention* 17.3 (2008): 245-268. [acceso el 28 de octubre de 2021]. Disponible en [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113205592008000300003&script=sci\\_arttext&lng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113205592008000300003&script=sci_arttext&lng=pt)
21. Robbins Stephen y Coulter Mary Administración», Octava Edición, de, Pearson Educación, 2014.  
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
22. Benavides, O. Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.2002.  
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/17580/resena3.pdf;jsessionid=CEB9383CDFAA5BCE01434E49898A123D?sequence=1> ISBN: 958-41-0205-2.
23. Ruiz Zavala Jorge Humberto, Enríquez Sandoval Matilde Loreto, Gómez Sánchez Enrique Alfonso, León Hernández Saúl Renán. Relación entre rasgos y tipos de personalidad con la especialidad médica elegida por un grupo de médicos residentes. Investigación educ. médica [revista en la Internet]. 2016 Dic [citado 2021 Nov 26] ; 5( 20 ): 238-243. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S200750572016000400238&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200750572016000400238&lng=es), <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.03.002>
24. Cremades, P. *Repercusiones del estrés laboral sobre la atención de enfermería*. [acceso el 28 de octubre de 2021][Internet]. (Tesis doctoral). Universidad de Alicante, España. 2016. Disponible en [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis\\_cremades\\_puerto.df](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades_puerto.df)
25. Zans, C. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria. [acceso el 28 de octubre de 2021][Internet]. (Tesis de

maestría) Universidad Nacional Autónoma, Nicaragua. 2017. Disponible en <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>.

26. Mauro Mauricio Mayorga Cruz. "EL SÍNDROME BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO DE NEUROCIENCIAS". [Internet]. (tesis de Grado) Universidad de Guayaquil. [acceso el 22 de octubre de 2021]Ecuador. 2018. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26084>

27. Abarca Pérez, Jessenia Evelyn. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla, Lima – 2017. [Internet]. (Tesis de Grado). [acceso el 22 de octubre de 2021]. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14338>

28. López Torres, Amarilis. Síndrome de Burnout y desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el Hospital Luis Negreiros Vega Octubre- diciembre del 2016. [Internet]. (tesis de grado). [acceso el 22 de octubre de 2021]. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8664>

29. Helen Carolyn Vásquez Quispe. Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo y de obstetricia del centro de salud simón bolívar, Cajamarca 2016. (tesis de Grado) [Internet]. Universidad Privada del Norte. Guayaquil. [actualizado 18 de septiembre de 2018; acceso el 17 de octubre de 2019]. Ecuador. 2017. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13399>

30. Hernández-Sampieri, Roberto, and Christian Paulina Mendoza Torres. Metodología de la investigación. Vol. 4. México^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana, 2018.

<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>

31. Hernández, Rodríguez, C. Fernández, and P. Baptista. "Metodología de la

investigación." Ciudad de México: Mc Graw Hill 12 (2010): 20.

---

[https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_Hernandez\\_Fernandez\\_y\\_Baptista\\_2010\\_](https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_)

32. Olivares Faúndez Víctor. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab. [Internet]. 2017 Abr [citado 2022 Nov 10] ;19( 58 ):59-63. Disponible en:

---

[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071824492017000100059&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492017000100059&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>.

33. Gutiérrez Villafuerte Geraldine (2019) estudio sobre Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018. Universidad Cesar Vallejo.

---

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34706>

34. Martínez Trujillo Nelcy. La ética y la investigación en enfermería. Rev cubana Enfermer [Internet]. 2010 Mar [citado 2022 Nov 10] ; 26( 1 ): 18-29. Disponible en:

---

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192010000100006&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100006&lng=es).

---

---

# **ANEXOS**

## Anexo A. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza a y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Síndrome de Burnout	según su naturaleza : Cualitativa Escala de medición: Nominal	Es resultado de un estrés crónico, evidenciado por sus tres características del cansancio emocional, deshumanización o desinterés por realizar funciones y la carencia de una realización personal de sus capacidades. <sup>5</sup>	El resultado del estrés que se produce de las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal presente en los profesionales de enfermería de UCI del Hospital de San Juan de Lurigancho.	Cansancio emocional  Despersonalización  Realización personal	Sentimientos Empatía Pensamiento (impotencia o desesperanza) Interrelaciones en el ambiente laboral  Deshumanización Respuestas negativas Absentismo laboral Actitudes emocionales frías. Despectiva  Desempeño personal Baja autoestima Evitación de Relaciones personales Capacidad laboral	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20  5, 10, 11, 15, 22.  4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	≥27 : alto nivel 17-26 : intermedio ≤16 : nivel de Burnout bajo o muy bajo  ≥13 : nivel alto 7-12 : nivel medio ≤6: bajo nivel de despersonalización.  ≥39 : alta sensación de logro 32-38 : intermedia 0-31 baja realización	Las dimensiones se obtuvieron a partir de las puntuaciones medias de los ítems, recogidos en una escala de Likert con 5 opciones de respuesta. Las puntuaciones se transformaron en una escala de 0 a 100 para facilitar su interpretación: a mayor puntuación, mayor CVRS
Desempeño Laboral	según su naturaleza : Cualitativa	Es el resultado de las actividades que realiza el	El desempeño laboral en base a las dimensiones de logro de metas,	Logro de metas	Eficacia Eficiencia Efectividad	01-07  08-14	Deficiente: 20-71 Regular: 72-80 Eficiente: 81-100	Las dimensiones se obtuvieron

	<p>Escala de medición: Nominal</p>	<p>trabajador según su experticia acumulada y sus conocimientos técnicos, con el logro de los objetivos establecidos por cada distribución de las funciones del profesional, teniendo en cuenta el intercambio social sea el adecuado para mejorar la producción. <sup>11</sup></p>	<p>competencias y rasgos de personalidad presente en los profesionales de enfermería de UCI del Hospital de San Juan de Lurigancho</p>	<p>Competencias</p> <p>Rasgos de personalidad</p>	<p>Habilidades y destrezas</p> <p>Compromiso con objetivos y metas institucionales</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Iniciativa</p> <p>Sociabilidad</p> <p>Autocontrol</p>	<p>15-20</p>	<p>a partir de las puntuaciones medias de los ítems, recogidos en una escala de Likert con 5 opciones de respuesta. Las puntuaciones se transformaron en una escala de 0 a 100 para facilitar su interpretación: a mayor puntuación, mayor CVRS</p>
--	--	---	--	---	--	--------------	---

**Anexo B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.  
SINDROME DE BOURNOT**

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados: 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 y 6: Todos los días.

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
03	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
04	Comprendo fácilmente como se siente los pacientes							
05	Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
06	Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
07	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes							
08	Siento que mi trabajo me esa desgastando							
09	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11	Me preocupa el hecho que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12	Me siento muy activo							
13	Me siento frustrado con mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							
15	Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes							
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis							

	pacientes							
<b>19</b>	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
<b>20</b>	Me siento acabado							
<b>21</b>	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
<b>22</b>	Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas							



## DESEMPEÑO LABORAL

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente para el enunciado.

LOGRO DE METAS		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente para dar una atención de calidad.					
2	Resuelvo con facilidad situaciones conflictivas en el servicio					
3	Realizo mis funciones sin errores en los tiempos establecidos por la institución.					
4	Me anticipo a la necesidad o situaciones durante mis labores.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso de los recursos para desempeñar mis labores					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
COMPETENCIAS		nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					

12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>		<b>nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

## Anexo C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

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

**Título del proyecto:** SÍNDROME BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA 2022

**Nombre del investigador principal:**

**Propósito del estudio:** DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE SÍNDROME BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA 2022.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a xxxxxxxx coordinadores de equipo (teléfono móvil N° xxxxxxxx) o al correo xxxxxxxx@gmail.com.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

**Participación voluntaria:**

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

#### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

.....  
Firma del participante

