



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

**“DESEMPEÑO LABORAL Y SINDROME BURNOUT EN EL  
PROFESIONAL DE ENFERMERIA UNIDAD DE CUIDADOS  
INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2022”**

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

**AUTOR:**

**LIC. ANTONIO CRISPIN, ROCIO ARACELLI**  
**<https://orcid.org/0000-0002-1608-964X>**

**ASESOR:**

**MG. PURIZACA CURÓ ROXANA MARISEL**  
**<https://orcid.org/0000-0002-99896972>**

**LIMA – PERÚ**

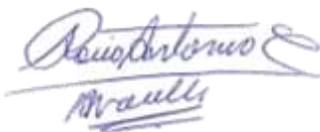
**2022**

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Antonio Crispin, Rocio Aracelli**, con DNI **40635927**, en mi condición de autora del trabajo académico presentada para optar el **Título de especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de título "**Desempeño laboral y síndrome burnout en el profesional de enfermería unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de Ica, 2022**", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar 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** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **20%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregando 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 noviembre del año 2022.



---

Antonio Crispin, Rocio Aracelli  
DNI: 40635927



---

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.

# INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

ROCIO ARACELLI ANTONIO CRISPIN

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo  
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y METODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMISTRATIVOS.....	20
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	

**¡Error! Marcador no definido.**

## INDICE DE ANEXOS

Anexo A Operacionalización de las variables.....	27
Anexo B Instrumentos de recolección de información.....	28
Anexo C Consentimiento informado.....	30
Anexo D Hoja de informe de similitud .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre síndrome burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital regional de Ica, 2022. **Materiales y métodos:** El enfoque a utilizar en esta investigación es el cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental, también se abordará un nivel el descriptivo-transversal. La población estará conformada por 83 enfermeras de la Unidad de Cuidados intensivos del Hospital regional de Ica. La técnica a emplear 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:** Después de aplicar los instrumentos se procederá a diseñar las tablas y gráficos para establecer el análisis descriptivo e inferencial. **Conclusiones:** Se establecerán a lo que culminó el estudio en función de su objetivo general y específicos de la investigación.

**Palabras claves:** desempeño laboral, burnout, enfermería, cuidados intensivos.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between burnout syndrome and job performance of the nursing staff of the intensive care unit of the Regional Hospital of Ica, 2022. **Materials and methods:** The approach to be used in this research is quantitative, with a correlational level and a non-experimental design, a descriptive-transversal level will also be addressed. **The population** will be made up of 83 nurses from the Intensive Care Unit of the Regional Hospital of Ica. The technique to be used will be the survey and the instrument will be two questionnaires, one for the variable of burnout syndrome, with 20 items and another for the variable. job performance with 7 items.

**Keywords:** job performance, burnout, nursing, intensive care.

## I. INTRODUCCIÓN

En el último decenio, el síndrome de Burnout se ha catalogado como una afección que exclusivamente afecta a personas que laboran. No obstante, se ha considerado como riesgo laboral en el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) del año 2019, donde refleja que el 10% de los trabajadores lo padecen, y entre 2% y 5% llegan hacer casos graves del mismo (1). Dicha enfermedad, se asocia al exceso y estrés de las actividades laborales, su reclasificación dentro del CIE-11 de enfermedades internacionales, hará más visible los futuros problemas vinculados al trabajo y aumentará en un 25% la detección temprana entre los trabajadores (2).

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo (INSIT) de España, considera que el síndrome de Burnout, es causante del estrés laboral que afecta en su mayoría a trabajadores, sobre todo del área de la salud, provocando cierta pérdida de energía y señales de agotamiento que conducen a situaciones de ansiedad alta y depresión (3). Lo anteriormente descrito, se evidencia en estudios realizados en Europa, donde el 71% de los médicos especialistas (oncología) manifestaron agotamiento, un 45% expresaron agotamiento emocional y 50% rasgos de despersonalización, haciendo que el 35% descendiera en su realización personal (4).

Así mismo, estudios desarrollados por Duran (2021) plantean que, en los países de la Europa central, la prevalencia del síndrome en personas que laboran en el área de la salud es de un 84%, sobre todo las que se encuentran en cuidados intensivos (UCI), la mayoría de la población estudiada, manifiesta síntomas de cansancio y estrés, sumado al agotamiento de la rutina. Mientras que los países europeos del norte e islas británicas, muestran un 54% de prevalencia, sin ninguna distinción entre casos masculinos y femeninos (5).

En países latinoamericanos, los datos proporcionados por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) señalan que, en el 2022 entre el 14% y el 22% del personal que labora en áreas de la salud, sufre de síntomas de estrés, ansiedad y episodios depresivos, a causa de haber sobrellevado la pandemia y al colapso de

los sistemas de salud, donde se estuvo expuesto a jornadas médicas sin descanso y problemas éticos que provocaron afectaciones en el desempeño de sus actividades de enfermeras y médicos en general (6). De la misma manera, se confirma en estudios realizados en México, donde el síndrome de burnout fue medido en un grupo de enfermeras que presentó 48% de la afección, teniendo 28% de agotamiento emocional y solo el 17% sintió comodidad en su entorno laboral, lo que afectaría llevar las actividades laborales en el centro de salud (7).

De igual manera, Rendón y colaboradores (2020) evidenciaron que el personal de enfermería que labora en cuidados intensivos, presenta un nivel de cansancio alto de un 49%, despersonalización de un 63% y una actuación personal relativamente baja de 44%, poniendo en riesgo las labores que desempeñan las enfermeras en la unidad médica (8). Por su parte, Vinuesa y colaboradores (2020), presentan otra perspectiva, debido a que constata que el personal médico es más propenso a sufrir el síndrome en un 90% frente al personal de enfermería que obtuvo un 54%, asociando sus acciones a la función que ejerce en el centro de salud y a los niveles de agotamiento y despersonalización del galeno en situaciones que afectan su desempeño como profesional (9).

En el Perú, los datos del Instituto Peruano de Psicología (IPOPS) sostienen que de cada diez trabajadores seis padece del síndrome de Burnout, en especial los trabajadores del área de la salud y teniendo en cuenta factores que causan estrés, la ansiedad y la depresión como lo son las horas extenuantes que se labora y el cumulo de responsabilidad en el área de trabajo (10). De igual forma, Muñoz y colaboradores (2019), desde otra perspectiva sostienen que la enfermera presenta niveles preocupantes de estrés que se asocian por lo general con su estado civil y entorno laboral, lo que traería implicaciones en sus actividades de atención médica. (11). En la misma línea, Solís (2018) encuentra que el estrés de las enfermeras es ocasionado por su medio ambiente laboral, no obstante, agrega que la resiliencia es un factor que no se toma en cuenta en la mayoría de los casos, por lo que aporta diferentes puntos de vista al estudio del estrés en personas con carga de trabajo

extenuantes y condiciones de trabajo adversas que inciden en el desempeño de sus funciones de manera directa (12).

Luego de venir planteando toda la problemática, se narrará el cuerpo teórico, que ofrecen sustentáculo científico a la investigación, para la variable síndrome de Burnout, Gil-Monte, es un vocablo anglosajón convertido en el español para significar: agotamiento emocional, decepción en el trabajo o agotamiento; En 1974, el psiquiatra Freudenberger fue el precursor en platicar de dicho síndrome, al visualizar un nuevo equipo de participaban que laboraban con consumidores de sustancias psicotrópicas en clínicas gratuitas de Nueva York, concluyó que los mismos manifestaban una continua pérdida de energía, ausencia de motivación, ansiedad y un pariente debilitado. a sus compañeros después de completar un año de trabajo (13).

Este término es entendido como un dolor a largo plazo que incluye sentimientos y formas desfavorables para los diseñadores y afecta su desempeño en el trabajo, las consecuencias son el estrés causado por la fatiga y el estrés laboral que provocan ciertas dificultades que afectan la salud, enfermedades (14).

También, se conoció que este término burnout fue acuñado en 1977, luego de que Maslach pronunciara un discurso en una reunión de la Asociación Americana de Psicología, conceptualizando el síndrome como burnout profesional para personas que trabajan en todas las áreas de servicio humano, siempre tratando con usuarios, especialmente (15). Por ello, en el año 2000, la Organización Mundial de la Salud consideró al burnout como un factor de riesgo ocupacional, ya que afecta la calidad de vida, provoca la muerte y la salud mental.

En virtud de todo, es fundamental que sede un adecuado desenvolvimiento del profesional de enfermería con el fin de que el nivel sea de manera bajo de este síndrome que conlleve una excelente atención al paciente, requiriéndose que la enfermera manifieste una emocionalidad firme y esto consienta que se alcance la satisfacción positiva en sus labores y el rendimiento en sus tareas sea óptimo. Entre las dimensiones que se reflexionaron para este estudio está en primer lugar la

dimensión de agotamiento emocional, que es vista como aquel elemento enfocado en la persona, cuando esta no llega a brindar lo que corresponde en su trabajo (16). También es entendido como pérdida continua de energía, debilidad física, extenuación mental y la sensación de estar al máximo y más aún pareciera una fatiga total (17).

Entre los tipos de agotamiento se encuentran; mental, este se refiere a la ausencia de recursos emocionales y se siente que no hay nada que brindar a otros. Físico, se enfoca a la ausencia de energía luego de llevar algunos fuerza. Desgaste, se dice que el individuo está anímico. Por último, fatiga, que se orienta a una reacción normalmente llevada por el individuo por estrés emocional (18).

En segundo lugar, está la dimensión de despersonalización, esta se manifiesta como la una afirmación del síndrome, produciendo una mala respuesta, indicando una falta en la persona en llevar una actividad laboral, demostrando un incremento de tensión en sus labores de trabajo (19). Asimismo, es entendido una actitud negativa hacia los compañeros y sentimientos de insensibilidad y cinismo. Los empleados se distancian no solo del empleador, sino también de sus compañeros, cínicos, sarcásticos, irritables, culpándolos de la insatisfacción y el mínimo rendimiento (17).

Entre los tipos de despersonalización, se ubica la inestabilidad, que es el estado emocional de una persona es muy variable, su estado de ánimo sube y baja sin razón aparente o no se ajusta a la intensidad que lo provocó. Cinismo, es visto como el rasgo de comportamiento de una persona que miente sobre algo o finge descaradamente ser el abogado de alguien o exhibe un comportamiento moralmente reprobable. Por último, Irónico, que se refiere a una forma de decir lo contrario de lo que quieres decir o pensamiento (18).

En tercer lugar, está la dimensión de falta de realización personal, que es definida como aquella sensación que no se logró cumplir con todo lo esperado por la persona en la ejecución de sus labores y que conlleva a que no se dé la realización de los objetivos laborales (19). Asimismo, es entendida como cuando las necesidades exceden su capacidad para ser satisfechas de manera competente, surgen

sentimientos de bajo rendimiento o logro profesional. Incluye comportamientos negativos que afectan el desempeño laboral y las relaciones con aquellos a quienes sirven (20).

En cuanto a la segunda variable, que se refiere al desempeño laboral, se enfoca en aquellos aspectos que demuestra el individuo para realizar las tareas asignadas por los jefes de la industria (19). Lo que implica que es necesario que el trabajador tenga los conocimientos, destrezas y habilidades, para ejecutar las actividades de manera eficiente. De igual manera, es entendida como por las competencias y efectividad necesarias por el hombre con la finalidad de aplicar sus habilidades en sus labores que contribuyan a cumplir con sus metas individuales y colectivas del trabajo (20).

También, cuando se trata del desempeño profesional, es importante centrarse en la satisfacción laboral, que se considera como la actitud general de una persona hacia su trabajo. Las personas con alta satisfacción laboral tienen una actitud positiva él mismo En otras palabras, la satisfacción laboral afecta de alguna manera el desempeño laboral (21). Por tanto, es fundamental que el personal disfrute de un clima organizacional favorable que permita la consecución de las tareas de manera eficiente que conlleve al alcance de los propósitos tanto del colaborador como de la industria (16).

Por lo tanto, para explicar más aun el desempeño laboral, hay que considerar en sus dimensiones, la primera es la dimensión logro de metas, este tiene un propósito y se refleja en la productividad, es decir. el jefe establece metas para el empleado con la esperanza de alcanzarlas con el mayor éxito, para que el empleado y la empresa estén mutuamente satisfechos con el resultado, lo que quieren (22). En este caso, es necesario que el personal logre cumplir con las metas establecidas mediante el empleo de manera efectiva las habilidades y destrezas que vayan enfocadas a incrementar los niveles de producción de la compañía.

Para la segunda dimensión está referida a las competencias, que es vista como aquellas habilidades y comportamientos que se pueden visualizar en acción para realizar tareas de manera efectiva; los empleados mejoran sus habilidades para

optimizar su desempeño y desempeño laboral; es una forma de proporcionar más volumen para igualar la producción de su mano de obra, por lo que su productividad laboral aumentará significativamente (23). En consecuencia, es fundamental que el personal de enfermería demuestre sus competencias técnicas y humanísticas para mejorar su desempeño en el campo de trabajo y lograr que los pacientes estén satisfechos con los servicios prestados.

Para la tercera dimensión de los rasgos de personalidad, que según en el carácter psicológico de una persona y se considera identidad personal., ya que la personalidad (24). Es posible que se aprecien ciertos rasgos de personalidad, como la actitud, la apariencia y la iniciativa, pero en algunos casos esto puede dar lugar a prejuicios y subjetividad, por lo que se debe tener precaución al hacerlo. pero algunas características (25).

Continuando, se mostrarán los estudios previos, entre ellos están en primer lugar los antecedentes en el ámbito internacional, el estudio Zhang, et al (2020) trato de identificar factores de estrés y fatiga en 110 enfermeras, con un enfoque cuantitativo, utilizaron un cuestionario de impacto psicológico y encontraron: su edad promedio fue de 30,2 años, 90,7% eran del sexo femenino, el 96,3% reportó la nostalgia como factor estresante, el 78,5% y el 92,5% reportó agotamiento emocional leve y despersonalización, el 48,6% Indican una grave falta de satisfacción personal. Se concluyó que los enfermeros se encontraban bajo un estrés considerable, principalmente relacionado con la familia, y que cuantos más turnos de trabajo hacían, más probable era que tuvieran mayores niveles de estrés (26).

Siguiendo, con el estudio de Mayorga (2018) en un hospital de Ecuador, con un enfoque cuantitativo, y se utilizó una muestra de 85 enfermeros, donde se pudo obtener como resultado: el agotamiento emocional fue 22, la puntuación de despersonalización fue 9,75 y la puntuación de realización personal fue 24,44. Esto permite detectar a los familiares en las primeras etapas de dicho síndrome y el departamento de salud debe actuar para cuidar la situación para que no se intensifique y genere la mayor carga de trabajo (27).

También, Zerbini, et al (2020) en un hospital de Rumano. Un estudio para identificar el agotamiento entre la población de atención médica en la era de COVID-19, fundamentado en un enfoque cuantitativo, con una muestra 110 enfermeras, donde el 76% de ellos son adultos jóvenes. Agotamiento moderado después de aprox. dos meses La aparición de una pandemia y la incidencia del síndrome de burnout global es muy alta. Llegó a la conclusión de que el SARS-CoV-2 era un factor estresante para todo el personal médico y, sorprendentemente, en teoría debería ser Mejor adaptabilidad que los médicos mayores (28).

En segundo lugar, están los antecedentes nacionales, Culqui (2020) en un hospital público de Lima, Los resultados mostraron que en cuanto al agotamiento emocional de los egresados de enfermería, el 68,3% (43) se encontraba en nivel bajo, el 17,5% (11) en nivel medio y el 14,3% (9) en nivel alto. En cuanto a la realización personal, el 41,3% (26) del personal de enfermería presentó realización personal alta, el 33,3% (21) realización personal baja y el 25,4% (16) realización personal media (24 otro trabajo) (29).

Asimismo, está el estudio de Huamán (2020). En un hospital público de Lima, donde empleo un enfoque cuantitativo, asimismo utilizo una muestra de 180 enfermeras. Encontró que en la dimensión agotamiento emocional el 55,3% se encontraba en un nivel medio, el 31,6% en un nivel alto y el 13,2% en un nivel bajo. En la dimensión despersonalización, el 60,5% se encontraba en un nivel medio, el 26,3% en un nivel alto y el 13,2% en un nivel bajo; en la dimensión falta de realización personal el 65,8% se encontraba en un nivel alto, el 26,3% en un nivel medio y el 7,9% en un nivel bajo. Se concluyó que el síndrome de burnout se encontraba en un nivel moderado y las dos primeras y la tercera dimensiones en un nivel bajo entre las enfermeras del Hospital Simón Bolívar (30).

De igual forma, Vázquez (2017) en su estudio en un hospital público de Lima, tuvo como objetivo de identificar la relación entre el desgaste profesional y el desempeño laboral del cuidador, basado en un enfoque cuantitativo, considerando una muestra de 210 enfermeras, donde se encontró una correlación positiva de 0,406 entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral y una correlación de 0,414 entre la

despersonalización y el desempeño laboral Moderadamente positiva y el desempeño personal La correlación con el compromiso laboral es muy baja en 0,023 . Se concluyó que el síndrome tiene un impacto negativo en la carrera de una enfermera, lo que resulta en una baja eficiencia en el trabajo (31).

En función de lo planteado, el personal de enfermería de UCI del Hospital Regional de Ica, según informe del supervisor del área, las enfermeras han venido presentando ciertos problemas en cuanto a su desempeño en sus labores, debido a que estas han manifestado un cansancio por la cantidad de trabajo que han venido realizando por sobre todo por la pandemia del Covid-19, haciendo muchos esfuerzos por la cantidad de pacientes atendidos, las horas extras realizadas, entre otros. Por lo tanto, se considera importante desarrollar una investigación sobre la relación que hay entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional de enfermería de esta unidad asistencial.

En virtud de esta investigación, la misma se justifica a nivel teórico, ya que se considerarán un cuerpo teórico científico, que pueda dar respuesta a la problemática estudiada, donde se tomen las teorías del síndrome de Burnout y el desempeño laboral y sus componentes, de tal manera sea viable el estudio. Se justifica a nivel práctico, porque podrá contribuir con los diversos elementos involucrados, para que los enfermeros calificados puedan mejorar su desempeño laboral y aumentar la importancia de su trabajo en el campo de la salud. Nuevamente, esto tiene sentido a nivel teórico, ya que se desarrollará un cuerpo de teoría para respaldar el estudio, y aún más teoría ayudará a llenar los vacíos de conocimiento en las variables de investigación de enfermería.

Para la consecución del estudio, se definió como objetivo general: Determinar la relación entre síndrome burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de ICA, 2022.

Por último, se logró establecer 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 Regional de ICA, 2022.

## II. MATERIALES Y METODOS

### 2.1 Enfoque y diseño de investigación

Se centrará en datos cuantitativos ya que los datos se obtendrán utilizando métodos numéricos y descriptivos (32). Que se apoyara con diseño no experimental con un corte transversal, porque en si no se ya que no se maniobrarán las variables (33). De igual manera se considerará el nivel correlacional, buscando la vinculación entre las variables.

### 2.2 Población, muestra y muestreo.

En este estudio estará integrado por 125 profesionales de enfermería que trabajan en la unidad de cuidados intensivos del hospital en estudio. En cuanto a la muestra será de tipo probabilístico, aplicando un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%, procediendo a calcular la misma mediante una formula estadística que resultado 83 enfermeros, donde se aplicará un muestreo de aleatoria simple.

#### Criterios de inclusión

- Enfermeros que tengan una antigüedad de mayor a cuatro meses.
- Enfermeras que estén dispuestas a colaborar con la investigación.
- Los profesionales de enfermería que hayan firmado la carta de consentimiento.

#### Criterios de Exclusión

- Personal que este de licencia.
- Enfermeros que no estén al momento de aplicar los instrumentos.

### 2.2 Variable de estudio

#### Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: se refiere a la temporalización del estrés laboral. Se muestra como un estado de agotamiento físico y psíquico que persiste en el tiempo y modifica la personalidad y la autoestima del colaborador (5).

Definición operacional: Es visto como aquello que se origina por estrés que se genera por las siguientes dimensiones del agotamiento emocional, despersonalización y falta realización personal que se da en los profesionales de enfermería de UCI del Hospital abordado.

## **Variable 2: Desempeño Laboral calidad de Servicio de trabajo que realiza la persona**

Definición conceptual: son los resultados de las tareas realizadas por los individuos, basados en conocimientos acumulados y conocimientos especiales, cuya extensión está determinada por cada tarea funcional (11).

Definición operacional: Es aquella acción que se realiza por lograr los propósitos de los enfermeros estudiado en función 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**

Se utilizará la encuesta para la cogida de los datos. el instrumento a usar será el cuestionario, uno para la variable el síndrome de Burnout, que fue desarrollo por Maslach y Jackson en el año 1981, con las siguientes dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal, que fue ajustado por Araujo y Cubas en el año 2021 para el Perú, el cual consta de 22 ítems (33). En cambio, para la variable desempeño laboral se empleará un cuestionario Araujo y Cubas, en el año 2021 en Lima Perú. El cual consta de las dimensiones: las dimensiones de logro de metas, competencias y rasgos de personalidad, conformado por 20 ítems (34).

### **Validación**

Para el cuestionario del síndrome de Burnout, fue validado por un juicio de experto de 5 especialistas, obteniendo resultado  $p=0.895$ , lo que conlleva que dicho instrumento es considerando apto, de la misma manera el cuestionario de

desempeño laboral, fue validado por tres especialistas, resultando  $P=869$ , lo que indica que es apto (34).

### **Confiabilidad**

Para el primer instrumento se le aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,878, lo que indica que el instrumento es confiable. Para el segundo instrumento también se tomó el Alfa de Cronbach fue de 0,765, obteniendo como tal que es muy confiable dicho instrumento (34).

## **2.5 Plan de recolección de datos**

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

Se requiere confirmación en una carta a la unidad de investigación del Hospital en estudio. Después de recibir el permiso, el investigador se reunirá para completar el cuestionario.

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

En esta ocasión se tomará los días que se ponga de acuerdo con el jefe considerando los criterios establecidos en la investigación.

## **2.6 Métodos de análisis estadístico**

Esto se realizará mediante el programa estadístico SPSS IBM versión 26.0, el cual se empleará para realizar el análisis descriptivo. En segundo lugar, se realizará un análisis inferencial para obtener las conclusiones, presentando los resultados en forma de tablas y gráficos.

## **2.7 Aspectos éticos**

### **Principio de justicia**

Esto se hará de manera justa, con énfasis en garantizar que todos los participantes de la investigación no sufran discriminación, ya que todos tienen el mismo derecho a participar en la investigación.

### **Principio de autonomía**

Con el estudio, se respetarán los deseos de las enfermeras y se proporcionará a cada colaborador información detallada y/o el alcance del estudio para obtener el consentimiento para la intervención.

### **Principio de Beneficencia**

La investigación busca promover el bienestar de sus asociados y para ello, una vez establecidos los resultados de los cuestionarios y listas de verificación, serán cotejados por las áreas asistenciales de los hospitales encuestados para transformar productos del plan de intervención. En cuanto a la calidad de atención brindada.

### **Principio de No maleficencia**

Se informará a cada participante en el estudio que el estudio no tiene influencia ni impacto en su integridad o salud individual, y se mantendrá la confidencialidad de la información proporcionada y obtenida en el cuestionario y la lista de verificación de manera adecuada.

### III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Septiembre 2022				Octubre 2022				Noviembre 2022				Diciembre 2022				Enero 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	El Problema			X	X															
Base bibliográfica			X	X	X	X	X	X												
Introducción: Situación problemática, cuerpo teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X												
Objetivo del estudio			X	X	X	X	X	X	X											
Diseño de investigación			X	X	X	X	X	X	X	X										
Población y muestra				X	X	X	X	X	X	X										
Técnicas e instrumentos de recolección de datos					X	X	X	X	X	X										
Aspectos bioéticos						X	X	X	X	X										
Métodos de análisis de información							X	X	X	X										
Aspectos administrativos							X	X	X											
Anexos							X	X	X											
Informe de Turnitin									X	X	x	x	x	x	x	x	x			
Aprobación										X	X	X	X	X	X	X	x	x	x	
Informe final											X	X	X	X	X	x	x	x	x	X
Sustentación de trabajo																				X

**IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO**

MATERIALES	2022				TOTAL
	septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	S/.
<b>Equipos</b>					
Laptop Manual	1.800				1.800
1 módem	50				50
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lápiz	5	5	10		20
Cuaderno	2				10
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	180				180
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. Lovo, J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Rev. Ent. [Internet] 2020. [acceso el 22 de setiembre de 2022], 70, 110-120. Disponible en: <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” [Internet]. 2019. [acceso el 25 de setiembre de 2022]. Disponible en <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
3. Lauracio, C. y Ticona, T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Inn. Edu. [Internet] 2020. [acceso el 09 de octubre de 2022], 2(4), 543-554. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
4. Peralta, L., Hernández, A., Hernández, I., Vargas, R., Favela, M. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. Enferm. Glob. [Internet]. 2020 [acceso el 09 de octubre de 2022], 19(59):479-506. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
5. Durán, R., Gámez, T., Toirac, S., Toirac, F., Toirac, T. Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del paciente. Rev. Med. [Internet]. 2021. [acceso el 09 de octubre de 2022], 25(2): 278-291. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es).
6. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia. [Internet]. 2022. [acceso el 25 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
7. Martínez, E., Figueroa, C. (2). Prevalencia de Síndrome de Burnout en el personal de la Región Sanitaria IX, Ameca, Secretaría de Salud Jalisco, México. Rev. Sal. Jal. [Internet]. 2022. [acceso el 09 de octubre de 2022], 9 (1), 8-15. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2022/sj221c.pdf>

8. Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Vargas, M., Favela Ocaño María Alejandra. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado intensivo en hospitales. Rev. Enferm. [Internet]. 2020 [acceso el 10 de octubre de 2022], 19(9): 47-56. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
9. Vinueza, F., Aldaz, R., Mera, M., Pino, P., Tapia, C., Vinueza, F., Vinueza, A. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Rev. Pre. [Internet] 2020. [acceso el 22 de setiembre de 2022], 19(3), 1811. Disponible en <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/708>
10. Villarreal, Z., Paredes, L., Copez, L. An explanatory model of depressive symptoms from anxiety, post-traumatic stress, somatic symptoms, and symptom perception: the potential role of inflammatory markers in hospitalized COVID-19 patients. BMC. Psy. [Internet] 2022. [acceso el 22 de setiembre de 2022], 22: 638 Disponible en: <https://ipops.pe/inicio/model-depression-covid/>
11. Muñoz, T., Arias, L., Caycho, T. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). Rev. chil. neuro-psiquiatr. [Internet]. 2019 [acceso el 22 de setiembre de 2022], 57(2): 139-148. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272019000200139>.
12. Solís, R., Tantalean, M., Burgos, R., Chambi, J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. An. Fac. med. [Internet]. 2018. [acceso el 22 de setiembre de 2022], 78(3): 270-276. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>.
13. Medina MAS, Ávila AR, Tovar CRV, Carlos Y, Villamizar U, Lora HA, et al. Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios. :13 [Internet] 2017 [consultado el 2 de octubre] Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p28.pdf>
14. 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 5 de octubre de 2022]. Disponible en <https://www.scielo.br/j/prc/a/hNGtLkRL3MRBM9kSmzrBpCK/abstract/?lang=pt>
15. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Acad.* [Internet] [Consultado el 30 de septiembre de 2022] 2010;0(112):42. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
  16. 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 setiembre de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
  17. Guerrero ÁR, Zambrano RO, Torres MM. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). [Internet] 2019 [Consultado el 22 de setiembre de 2022];7. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.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 setiembre de 2022]. 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 8 de octubre de 2022].
  20. Chiavenato, Idalberto. *Gestión del talento humano*. Mc graw hill, 2009
  21. Cuello, Rossmery Bautista, Rosita Cienfuegos Fructus, and Junior David Aquilar Panduro. "El desempeño laboral desde una perspectiva teórica." *Revista de investigación valor agregado* 7.1 [Internet] 2020 [Consultado el 2 de octubre de 2022]: 54-60. Disponible en:

<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

22. Robbins Stephen y Coulter Mary Administración», Octava Edición, de, Pearson Educación, 2014
23. Benavides, O. Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill. 2002
- 24.15. 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 Sep 26] ; 5( 20 ): 238-243. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572016000400238&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572016000400238&lng=es).
25. Salas Perea RS, Díaz Hernández L, Pérez Hoz G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Médica Super. diciembre de [Internet]2012 [Consultado 2 de octubre 2022];26(4):604-17. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013)
26. Zhang Y, Wang C, Pan W, Zheng J, Gao J, Huang X, et al. Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19 Epidemic in Wuhan and Shanghai, China. Front Psychiatry. 2020; 11:565520. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33192686/>
27. Liu X, Chen J, Wang D, Li X, Wang E, Jin Y, et al. COVID-19 Outbreak Can Change the Job Burnout in Health Care Professionals. Front Psychiatry. [Internet] 2020 [Consultado el 22 de septiembre de 2022]; 11:563781. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsy.2020.563781/full>
28. Dimitriu MCT, Pantea-Stoian A, Smaranda AC, Nica AA, Carap AC, Constantin VD, et al. Burnout syndrome in Romanian medical residents intime of the OVID19 pandemic. Med Hypotheses [Internet]. noviembre de 2020 [citado 24 de enero de

2022]; 144:109972. Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7276114>

29. Culqui cóndor Criollo. Síndrome de Burnout en personal de Enfermería del área COVID-19 en el Hospital Nacional arzobispo Loayza, 2020. [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. [Lima, Perú]: Universidad Norbert Wiener; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3934>
30. Huamán Caruajulca ME. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital II E Simón Bolívar Cajamarca 2019. Univ Nac Cajamarca [Internet]. 2020 [citado 24 de septiembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3828>
31. 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>
32. Bedoya, Victor Hugo Fernández. "Tipos de justificación en la investigación científica." *Espíritu emprendedor TES* 4.3 (2020): 65-76.
33. Hernández-Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, and Pilar Baptista Lucio. *Metodología de la investigación*. Vol. 4. México: McGraw-Hill Interamericana, 2018.
34. Araujo Cabrera, Cindy thalia, and Cubas lozano. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del hospital regional docente Cajamarca 2021." [Tesis] [Internet] (2022) [Consultado el 2 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2295>

## ANEXOS

### ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Síndrome de Burnout	según su naturaleza: Cuantitativa  Escala de medición: Nominal	es una manifestación inadecuada al estrés crónico caracterizada por: agotamiento emocional, Despersonalización y reducción de la sensación de logro. Persona (22)	Es una muestra de la manera desorganizada de estrés que está presente en las enfermeras estudiadas.	Agotamiento emocional  Despersonalización  Falta Realización personal	Agotamiento mental Agotamiento físico Desgaste Fatiga  Insensibilidad Cinismo Irónico Irritable  Insatisfacción Baja autoestima Fracaso personal Falta de expectativas hacia el trabajo	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,20  5, 10, 11, 15, 22  4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Escala Maslach	Agotamiento emocional Bajo 0 a 18 Medio 19 a 26 Alto 27 a 54 Despersonalización Bajo 0 a 5 Medio 6 a 9 Alto 10 a 30 Realización personal Bajo 0 a 33 Medio 34 a 39 Alto 40 a 56
Desempeño Laboral	según su naturaleza: Cuantitativa  Escala de medición: Nominal	Es la demostración de las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar un cargo (13)	Es el resultado del esfuerzo del profesional de enfermería en cuanto a su desempeño personal en el puesto de trabajo	Logro de metas  Competencias  Rasgos de personalidad	Eficacia Eficiencia Efectividad Habilidades y destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad Iniciativa  Sociabilidad Autocontrol	01-07  08-14  15-20	Deficiente: 20-71 Regular: 72-80 Eficiente : 81-100	Desempeño laboral Eficiente 100-81 Regular 80-72 Deficiente 20 -71

## ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

### MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – HSS (MP)) INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - HSS)

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo/género: \_\_\_\_\_  
Área de trabajo: \_\_\_\_\_ Tiempo de trabajo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes							
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando							
9. Siento que estoy influyendo positivamente a través de mi trabajo, en la vida de otras personas							
10. Siento que me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16. Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas con mi profesión							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales de forma adecuada							
22. Siento que los pacientes me culpan de 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 cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
<b>Competencias</b>						
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos del trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios 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>						
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 bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.					
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

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:** DESEMPEÑO LABORAL Y SINDROME BURNOUT EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2022

**Nombre del investigador principal:** ANTONIO CRISPIN, ROCIO ARACELLI

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre síndrome burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional de ICA, 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 Paredes Echeverría Luis Alfredo, coordinador de equipo teléfono móvil N.º 960250891 al correo electrónico: yordy\_lape@hotmail.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 Dr. José Agustín Oruna Lara, Presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora, escribiendo al correo josé.oruna@uma.edu.pe

#### 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