



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Síndrome de agotamiento laboral y su relación con el desempeño laboral en
profesionales de enfermería de la UCI del Hospital General Jaén, 2023

Para optar el Título de

Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Albitres Martinez, Eyler Marielva

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-5451-9742>

Asesor: Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

Lima – Perú

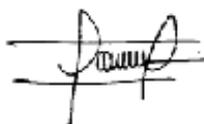
2024

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

Yo, Albitres Martinez, Eyler Marielva, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Síndrome de agotamiento laboral y su relación con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la UCI del Hospital General Jaén, 2023", Asesorado por el Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 10 (Diez) %, con código oid:14912:372821596, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Albitres Martinez, Eyler Marielva
 DNI N° 71374694



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
 DNI N° 05618139

Lima, 05 de Mayo de 2024

DEDICATORIA

A mis padres: Arturo y Vigdis, por enseñarme a luchar hacia delante, por su gran corazón y capacidad de entrega, pero sobre todo por enseñarme a ser responsable, gracias a ustedes he llegado a esta meta.

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por ser mi principal guía, por darme la fuerza necesaria para salir adelante y lograr alcanzar esta meta.

Asesor: Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

JURADO

Presidente : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Vocal : Mg. Enriquez Mendoza, Ramiro

Índice de contenido

Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido.....	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica.....	6
1.4.2. Metodológica.....	7
1.4.3. Práctica.....	7

	viii
1.5. Delimitación de la investigación.....	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	8
1.5.3. Población o unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes	9
2.1.1. Antecedentes internacionales	9
2.1.2. Antecedentes nacionales	11
2.1.3. Antecedentes locales	12
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. Síndrome de agotamiento laboral.....	13
2.2.2. Desempeño laboral.....	18
2.3. Formulación de hipótesis	25
2.3.1. Hipótesis general	25
2.3.2. Hipótesis específicas	25
3. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Método de la investigación	27
3.2. Enfoque de la investigación.....	27

	ix
3.3. Tipo de investigación.....	28
3.4. Diseño de la investigación	28
3.5. Población, muestra y muestreo	29
3.6. Variables y operacionalización.....	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7.1. Técnicas.....	32
3.7.2. Descripción de instrumento.....	32
3.7.3. Validación de ambos instrumentos	34
3.7.4. Confiabilidad puedes colocar.....	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	36
3.9. Aspectos éticos	36
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1. Cronograma de actividades.....	38
4.2. Presupuesto	39
5. REFERENCIAS	41
ANEXOS	52
Anexo 1 Matriz de consistencia	52
Anexo 2 Instrumento de recolección de datos	54

Anexo 3 Ficha técnica de instrumento – Variable 01	x 58
Anexo 4 Ficha técnica de instrumento – Variable 02	60
Anexo 5 Consentimiento informado	62
Anexo 6 Base de datos de prueba piloto	64

Resumen

Introducción: La investigación se ha centrado en la clara prevalencia que se encuentra teniendo el síndrome de agotamiento laboral, en donde ello puede ver afectado no solo a la toma de decisión, sino al desempeño del colaborador. **Objetivo:** Determinar la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la UCI del Hospital General Jaén, 2023. **Métodos:** Estudio aplicado, con un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra será censal con un total de 45 enfermeras de la UCI del Hospital General Jaén, haciendo uso de la encuesta para obtener la información, con el instrumento cuestionario con escala Likert para cada objetivo, en donde los datos buscarán ser confiables y válidos, procesando dicha información por medio del software SPSS V 26.00 por medio de la prueba estadística SPSS V 26.00.

Palabras clave: Síndrome, Agotamiento laboral, desempeño laboral, enfermera, atención.

Abstract

Introduction: The research has focused on the clear prevalence that professional burnout syndrome is having, where it can affect not only decision making, but also the performance of the collaborator. **Objective:** To determine the relationship between the application of biosafety measures and occupational accidents in nursing personnel. **Methods:** Applied study, with a quantitative, correlational and cross-sectional approach. The sample will be census with a total of 45 nurses from the ICU of the General Hospital Jaen, using the survey to obtain the information, with the questionnaire instrument with Likert scale for each objective, where the data will seek to be reliable and valid, processing such information by means of the SPSS V 26.00 software by means of the SPSS V 26.00 statistical test.

Key words: Syndrome, job burnout, work performance, nurse, care.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El síndrome de agotamiento laboral, también conocido como síndrome de burnout es considerado a nivel mundial como uno de los principales trastornos que trae como consecuencia altos índices de cansancio tanto físico como emocional en los profesionales del área de enfermería, trayendo consigo la disminución de productividad laboral (1). Además, la alta concentración de trabajo ha generado estrés laboral, donde más del 22% de los profesionales de salud Europeos, tienden a desarrollarlo y suele generar una disminución significativa en relación con el desempeño individual y organizacional (2).

En consecuencia del exceso de trabajo, la carencia de profesionales de salud, la alta demanda del sector salud, la carencia de garantías de calidad de vida laboral, es que estos profesionales se hallan más propensos a padecer del síndrome de agotamiento laboral, impactando en su desempeño y la atención que estos brindan a sus pacientes (3). Además, según la OMS, más del 80% del personal de enfermería, han llegado a verse afectado por la sobrecarga laboral en el 2020, afectando en su rendimiento laboral (4).

Asimismo, Yu et al., en su estudio ha demostrado que en China, en el año 2019, el personal de enfermería con una antigüedad menor a un año y de entre cuatro a ocho años, contaron con un nivel de estrés alto, con una representación del 48%, evidenciado por grandes

niveles de frustración, y mostrando tendencia en este personal a abandonar sus puestos de trabajo (5).

Además, en el Perú, los niveles de estrés en los profesionales de salud representa el 62%, principalmente por la mala distribución de la carga laboral y la explotación de estos profesionales, dado a las largas horas diarias de trabajo, teniendo que llevar guardias continuas y careciendo de personal que permita reducir esta exigencia que es constante (6). Mientras que, en el 2020 en la región Lambayeque, se halló que en el área de enfermería el 92.5% del personal presenta niveles medios del síndrome de agotamiento laboral, relacionado a la sobrecarga laboral, donde los profesionales exponen su organismo a niveles altos de resistencia, poniéndolos en riesgo (7).

Así mismo, esta condición prevalente, ha afectado la productividad del personal, viéndose reflejado por su mal desempeño en las actividades que anteriormente eran realizadas de forma cotidiana y con gran nivel de experticia, lo que conlleva a que la mala calidad de la atención repercuta en un mal trato al paciente y tratamiento ineficaces que han podido afectar de forma significativa la calidad de vida del usuario final (8).

Es importante señalar, que ante la presente coyuntura COVID 19, el sector salud se ha visto muy afectado, debido a que por las mismas labores que desempeñan han estado muy expuestos a contraer el virus, asimismo, el estrés en este sector ha incrementado durante la pandemia, siendo este el principal factor que perjudica tanto la salud como bienestar físico de los profesionales y repercute de manera significativa en sus actividades en el trabajo como en

la relación con su entorno, además puede conllevar al incremento de absentismo y a una reducción de productividad. Según el Diario Gestión señala que más de 2,000 profesionales del sector salud de diferentes regiones del país, han fallecido a causa del COVID 19, donde 1,499 pertenecían al MINSA, 432 a Essalud, 91 a la Sanidad de las Fuerzas Armadas y Policiales, 4 al Instituto Nacional Penitenciario y el resto a establecimientos de Salud Privados (9) (10) .

En el contexto regional, se ha podido evidenciar una incidencia directa en el desempeño laboral de los colaboradores de la salud, principalmente por la presencia de sobrecarga laboral, dado a la alta exigencia que ha surgido por más de 14000 usuarios potenciales con los que se cuenta, dato expuesto por Hernández et al., en el año 2019 en establecimientos del MINSA (11). Así mismo, dentro de los principales problemas en los hospitales, se puede enmarcar a la falta de personal e insumos hacen que la calidad del servicio se vea más comprometida, (12).

Además, en relación con el personal de enfermería, Guerra en el año 2019, ha señalado que el caso del Hospital de Pampas ha sido una clara evidencia de niveles de estrés altos en estos colaboradores, donde el 33% de los casos generó afectaciones psicológicas y desgano de realizar sus acciones diarias en sus labores, considerando como primera causa la sobrecarga laboral, a consecuencia de personal carente y muchos usuarios asistentes (13). Mientras que, Ocas en el año 2020, indicó que en Lima, la proliferación del COVID – 19 ha expuesto al personal de enfermería, hacia niveles de estrés elevados, debido a que la cantidad de casos que se registraron por día (14).

En relación con el Hospital General Jaén, se puede evidenciar que el personal de enfermería ha tenido que trabajar en muchas oportunidades a doble turno, con la finalidad de que se pueda solventar la amplia demanda que este ha tenido, generando un agotamiento no solo físico, sino también emocional que ha generado una sobre exigencia en los mismos. Así mismo, esto tiende a ser una consecuencia directa del personal con alto riesgo por su comorbilidad que presenta y han tenido que realizar trabajo remoto o solo trabajar a medio turno con actividades limitadas y en otros servicios donde han afectado al resto de compañeros de trabajo, en cuanto a carga laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la UCI del Hospital General Jaén, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

“Determinar la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la UCI del Hospital General Jaén, 2023”

1.3.2. Objetivos específicos

“Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la UCI del Hospital General Jaén, 2023”

“Establecer la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023”

“Demostrar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023”

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación se basará en la teoría de estrés de Selye y la teoría de Callista Roy acerca de las condiciones de estabilidad física, biológica y mental, con la intención de poder reforzar el aporte teórico de la investigación, acerca de las variables de estudio “Síndrome de agotamiento laboral” y “Desempeño laboral”; intentando explicar con ello el comportamiento y la relación que se intentará demostrar no solo de forma estadística, sino basándose en autores referenciales que reafirmen y hayan demostrado ello. Asimismo, esta investigación se justifica en cuanto permitirá conocer los niveles de estrés laboral y la influencia de estos en el desempeño laboral en los enfermeros de UCI en el Hospital General Jaén, con el fin de que en el centro de salud se tomen las medidas necesarias para un mejoramiento frente este problema que perjudica la salud del personal de enfermería.

1.4.2. Metodológica

El estudio considerará la valoración y uso de instrumentos validados por ficha técnica. Así mismo, es que ello se verá complementado con la clara determinación del Alfa de Cronbach, en donde se evidenciará la demostración de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos tomados en cuenta, analizado por cada variable y en conjunto.

1.4.3. Práctica

Los datos recolectados en la investigación podrán ser empleados por demás investigadores, con la finalidad de que se puedan diseñar una serie de estrategias que se hallen basadas en compensar las consecuencias que genera el desarrollo del síndrome de agotamiento laboral, en miras de que este pueda ofrecer una mejor calidad de servicio, en base a su desempeño profesional.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

La delimitación temporal quedará expuesta por medio de la recolección de datos con un periodo temporal máximo de 5 años, en donde el año en el que la investigación se desarrollará, corresponderá al 2021.

1.5.2. Espacial

La indagación quedará desarrollada en las instalaciones de UCI del Hospital General Jaén.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Concebido en los profesionales de enfermería de la UCI, Hospital General Jaén.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Mamani (15), en el año 2022, Bolivia, valoró los factores que se han generado en el agotamiento laboral en la UCI de un hospital. Se desarrolló una investigación transversal, cuantitativo, no experimental, descriptivo, 39 profesionales integraron la muestra y se trabajó con un cuestionario para conseguir datos. Los resultados expusieron que, el 63% de los profesionales indicó que siempre trabaja horas extras y el 20% casi siempre, además respecto a sus condiciones laborales, el 63% señaló que casi siempre le falta protección al personal, el 57% falta de insumos, el 53% inadecuadas relaciones sociales, en donde el 17.00% ha contado con carencia de realización personal. Por ello, se concluye que, las inadecuadas condiciones laborales, la falta de personal, la carencia de insumos, son algunos de los factores que inciden en el agotamiento laboral.

Castro (16), 2019, Ecuador, consignó la valoración de asociación entre el síndrome de burnout con el rendimiento laboral de enfermería. La metodología fue correlacional, usando el cuestionario aplicado hacia 27 profesionales. Los resultados han manifestado que el 77.70% de la muestra de análisis ha contado con una unión libre, el 81.48% han sido mayores a los 34 años y el 81.00% han contado con una antigüedad superior a los 10 años, en donde el 77.77% han contado con la presencia de cansancio emocional, como consecuencia de que estos se han visto

sobre exigidos, en el desarrollo de sus acciones, generando que se cuente con un nivel de rendimiento deficiente. De acuerdo con ello, se ha llegado a concluir la evidencia de relación entre variables, en donde la sigma que se ha mantenido fue inferior a 0.050, demostrando el comportamiento conjunto entre variables.

Castro (17), en el año 2022, Ecuador, en su investigación formuló como objetivo analizar el nivel de agotamiento laboral en el personal de UCI de un hospital. La metodología exhibió una investigación cuantitativa, descriptivo, transversal, no experimental, 74 enfermeras integraron la muestra y se trabajó con un cuestionario para conseguir datos. Los resultados expusieron que, el 60.8% trabaja en el área de COVID entre 12 y 24 meses, el 55% de los pacientes tiene carga laboral, el 25.6% desarrolla conflictos, el 33.7% presentó una capacitación inadecuada, el 62% indicó que hay falta de apoyo laboral, 48% indicó que ay conflicto entre las enfermeras, el 52% tuvo carga laboral. Por lo cual se, se concluye que el nivel de agotamiento laboral en las enfermeras de UCI es alto.

Vásquez et al. (18), en el año 2022, Ecuador, en su estudio definió como objetivo examinar el síndrome de burnout en los profesionales de enfermería en un hospital de Quevedo. Se trabajó con una metodología transversal, descriptiva, observacional, cuantitativa, 16 profesionales formaron la muestra y por medio de una encuesta se adquirió información. Los resultados reflejaron que, el 38% de las enfermeras no está satisfecho y el 5% está insatisfecho, referente al agotamiento emocional, el 68% presentó un nivel alto y el 33% medio, referente a la despersonalización, el 67% indicó que es alta y el 33% media; además el 67% indicó que

tiene una baja realización personal. Por ello, el estudio concluye que el agotamiento laboral que presentan los profesionales incide negativamente en su calidad de servicio y desempeño.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Loyola (19), en el año 2019, Huánuco, consideró el estudio de la incidencia manifestada entre el síndrome de burnout, respecto al desempeño de enfermería en una UCI. La metodología fue no experimental, aplicando el cuestionario hacia 27 individuos. Los resultados manifestaron que el 57.00% de los encuestados han contado con un nivel alto de despersonalización, habiendo generado efectos negativos hacia la calidad de vida del individuo. Se concluyó la evidencia de relación entre las variables con un valor de -0.430.

Lauracio et al. (20), en el año 2020, Puno, estableció el estudio del síndrome de burnout en referencia con el desempeño laboral del personal de salud. La metodología evidenció un diseño correlacional, se trabajó con un cuestionario destinado a 21 colaboradores. Los resultados han manifestado que la prevalencia del síndrome de burnout ha encontrado una valoración media de 7.09 puntos y en cuanto al desempeño, se ha mantenido una condición de 35.71 puntos. Se concluyó que existió incidencia entre variables con una sigma de 0.000.

Condezo (21) en el año 2021, Lima, planteó como objetivo examinar la semejanza entre el laboral y el desempeño profesional de enfermería. La metodología correlacional aplicó el cuestionario hacia 80 profesionales. Los resultados expusieron un comportamiento relacional

entre cada una de las variables de análisis. Se concluyó la evidencia de una sigma de 0.015 que ha permitido demostrar lo mencionado anteriormente.

2.1.3. Antecedentes locales

Medina (22), en el año 2022, Jaén, estableció el análisis del grado de relación mantenido entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en el personal de un Hospital. La metodología correlacional y no experimental, consignó el uso del cuestionario para poder valorar la perspectiva de 100 participantes de estudio. Los resultados han manifestado la evidencia de relación alcanzada entre variables, con una valoración de -0.642. Se ha concluido que la predisposición de las variables ha sido de tendencia media, en donde se ha encontrado una sigma representativa de 0.000.

Altamirano (23) en el año 2021, Jaén, buscó estudiar la semejanza entre el desempeño y la presión laboral de los funcionarios del hospital de Bellavista. La metodología del estudio fue cuantitativa, correlacional, transversal, 73 trabajadores conformaron la muestra, mediante un cuestionario se adquirió datos. Los resultados arrojaron que el 97% de los funcionarios manifestaron que estén en un nivel alto con respecto a la presión laboral y un 63% de nivel bajo en lo que es el desempeño laboral. La investigación concluyó que hay semejanza significativa $p=0.038$ ($p<0.05$) entre el desempeño y la presión laboral.

Araujo y Cubas (24), en el año 2022, Cajamarca, analizó la incidencia entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de la UCI. La metodología trabajó una

investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental, transversal, 55 enfermeras integraron la muestra y se trabajó con un cuestionario para recabar datos. Los resultados demostraron que el área de emergencia ha encontrado alta representación en términos de despersonalización de los profesionales debido a la alta exigencia que se ha mantenido en cuanto al desempeño de las labores. Se concluyó una relación directa entre variables, habiendo sido validada por una sigma de 0.004.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de agotamiento laboral

En lo que respecta al síndrome de agotamiento laboral, se puede conceptualizar como aquellas actitudes que perturban a una persona, este factor se puede producir por factores físicos y/o psicológicos lo cuales se pueden generar a causa de situaciones que se dan en el lugar de trabajo en general o en la misma área donde llevas a cabo sus responsabilidades (25).

Los factores están relacionados a condiciones traumáticas lo cual pueden producir y originar molestias en el trabajador, el cual padece en todos los aspectos de su vida. Cuando el individuo empieza a presentar síntomas de agotamiento suele presentar cuadros de depresión, indicios de aislamiento social o conductas fuera de contexto; este va a empezar a mostrar actitudes las cuales pueden ocasionar problemas de incomodidad en las áreas trabajo, en su familiar, como su vida amorosa, amical, etc (26).

2.2.1.1. Dimensiones del síndrome de agotamiento laboral

2.2.1.1.1. Realización personal

La realización personal pone en evidencia las expectativas que un individuo llega a tener con su vida, exponiendo de esta forma la necesidad de contar con el alcance de un logro determinado que toda persona puede llegar a generar en consecuencia de la necesidad de competir con diferentes normas de excelencia (27).

Mientras que, aquellas actitudes que un individuo llega a poner en evidencia requieren de mantener emociones de mayor complejidad y control, sino que esta permite que el individuo pueda llegar a demostrar un conjunto de habilidades que permitan que este pueda cumplir con sus objetivos planteados, basándose en proyecciones de alta exigencia general (28).

Entonces, la realización personal se mide respecto a los siguientes indicadores: la relación con los demás, la carencia de energía y la capacidad del individuo para poder solucionar sus problemas. Cuando un individuo padece de agotamiento laboral, este le puede generar dificultades en su área de trabajo y va a presentar un disgusto por sus tareas que realiza, y lo va a reflejar con su bajo rendimiento e inapetencia para efectuar sus actividades (29).

2.2.1.1.2. *Despersonalización*

Por otro lado, la despersonalización es un estado de alteración de la conciencia (perturbación del Yo – psicoanálisis) que padece la persona, considerándose extraño con su entorno como consigo mismo. Algunos pacientes lo describen como estar en una situación irreal, acá las personas suelen llegar a pensar que las cosas que pasaron no las hicieron ellos mismo, o que no estuvieron presentes y las desarrolló otro individuo (30).

En los casos intensos, el individuo con problemas refleja actitudes suicidas y el trato con las personas cambia. Esta afección de despersonalización puede concernirse con trastornos de personalidad y afectivos, reflejándose en la relación con el entorno. También está relacionada con problemas más graves como la esquizofrenia (31).

Además de ello, esta puede generar que una persona carezca de la exposición de actitudes y merme la capacidad de respuesta dentro de un ámbito laboral controlado, en donde las principales desventajas que se puedan llegar a generar afectan el rendimiento general dentro del ámbito laboral, proponiendo de esta forma un nivel de estrés que ha conllevado a mermar la calidad de los procesos cognitivos que se desarrollan (32).

2.2.1.1.3. *Cansancio emocional*

El cansancio emocional es definido como aquella fatiga que una persona llega a desarrollar o cansancio físico y psicológico, el cual puede generar que el individuo no solo vea

afectado el rendimiento cognitivo que este tiene, sino que conlleva a que este no pueda tomar buenas decisiones, como consecuencia de un inadecuado estado laboral (33).

De los dos problemas el que resulta más evidente en un individuo con agotamiento viene a ser el cansancio emocional, afectación es provocada por la que llega a ser generada en términos de la aceptación de responsabilidades (34).

Así mismo, dentro del área laboral, este puede ser percibido de forma muy rápida por parte de otros individuos, al notar cambios en la forma de actuar del otro individuo, generando de esta forma que la percepción delimite incapacidad de servir al usuario final por parte del colaborador (35).

2.2.1.2. *Teoría del estrés laboral*

La teoría del estrés laboral de acuerdo con Lazarus y Folkman en su teoría social del estrés establecida en el año 1984, manifestaron que tanto la energía de una persona como la salud conlleva que los individuos desafíen situaciones externas. Esta teoría plantea la presencia de contextos en el cual los individuos deben afrontar al momento de relacionarse con el ambiente que los rodea, generando que en ciertas situaciones puede producir problemas en la salud del individuo, como también puede llegar a perjudicar el equilibrio del empleado con su lugar de trabajo, ocasionando así agotamiento o estrés para realizar sus tareas.

El agotamiento es originado a través que el individuo entienda la situación, así mismo señala que este factor puede desarrollarse en dos aspectos: primero desde una apreciación primaria el mismo que genera analizar si el ambiente se halla en un nivel neutro, o una condición de alto estrés (36).

Modelo de desequilibrio Recompensa-Esfuerzo: este modelo tiene que ver con la retribución del trabajo, ocasionando que el colaborador que no tenga muchas ganas de realizar su trabajo, aquí el agotamiento se muestra cuando el individuo evidencia poco desempeño para efectuar sus tareas y funciones laborales (37).

Modelo de Control y Exigencias sobre el trabajo: este modelo se basa en el conjunto de exigencias laborales y el alcance para afrontarlas. El agotamiento en este modelo se presenta en la forma en que el individuo siente presión para ejecutar las tareas.

Existen muchos tipos de estrés, entre los más comunes tenemos:

Estrés normal

Estrés patológico

Estrés postraumático

Estrés laboral.

El primero está basado en la posibilidad de que un individuo pueda reconocer la existencia de determinados problemas, en coherencia con la posibilidad de detectar una solución que sea fiable, con la finalidad de poder regular sus emociones, pensamientos y modificar su actitud hacia el alcance de dicha solución (38).

El individuo que padece de agotamiento laboral suele sentirse desgastado dado que su energía diaria está enfocada en resolver problemas en el ambiente donde labora, los cuales sobre exigen sus capacidades. Estas personas suelen sentirse que están en un escenario de explotación laboral. Para hallar el nivel de estrés de un colaborador se examina: su nivel de realización personal, el cansancio emocional, así como su despersonalización (39).

2.2.2. Desempeño laboral

Los factores expuestos están asociados en el desempeño de la persona para efectuar sus labores habituales, ya sea en el trabajo u otro espacio. No obstante, a pesar que el individuo sienta cansancio frente a las acciones que son origen de su estrés, las continúa efectuando, pero con menos energía y más tensión mental/emocional (40).

Se conceptualiza como aquel rendimiento que una persona puede ofrecer dentro de un determinado contexto laboral, con la finalidad de que las actividades que salvaguarde puedan incidir directamente en cumplir con los procesos establecidos (25).

La gestión pública, señala que la gestión por resultados de personal representa un modelo de administración del estado. Además, menciona que el rol de poder facilitar a las entidades e instituciones del estado puede integrarse y efectuarse procesos con mejores resultados, este nuevo modelo de gestión fija como objetivo mejorar la gestión con mayores capacidades resultado eficiente sobre el desempeño, el logro de objetivos de gobierno. Asimismo, sostiene que el término política se asocia con el término de ciudad/comunidad, polis; mismo que se relaciona con un conjunto de individuos que se orientar a cumplir los objetivos.

De otro modo, el desempeño laboral en tiempos de COVID-19, se ha manifestado de diferentes versiones o maneras, siendo los funcionarios del estado los más afectados por la situación, estos servidores han mostrado diversas formas de llevar a cabo sus tareas laborales. Igualmente, se ha identificado que el nivel de rendimiento y capacidad laboral ha disminuido significativamente, a causa del agotamiento causado por la situación que atraviesa en Perú (26).

Asimismo, los funcionarios o servidores públicos se han expuesto a diversos cambios de puesto y por ende a diferentes tareas que han pasado en su institución laboral, también, por los horarios extensos de laborales que han tenido que asumir y por la sobre carga de funciones laborales y tareas que ha tenido que desempeñar y ejecutar. Es por ello, que su rendimiento y desempeño laboral ha disminuido significativamente y ha ocasionado repercusiones a la hora de prestar su servicio.

2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

2.2.2.1.1. *Conocimiento del trabajo*

Dentro de los motivos expuestos para analizar el desempeño laboral es el nivel de conocimiento del trabajo, el cual consiste en la capacidad de desarrollo, y experiencia que tiene los colaboradores al momento de desempeñar o realizar las actividades y funciones en el puesto de trabajo dentro de una organización, además es importante que el colaborador muestre dominio y aprendizaje referente al puesto a que está por ejecutar (37).

Además de lo mencionado, el conocimiento puede llegar a conceptualizarse bajo dos perspectivas, en donde la primera de estas señala que todo individuo dentro de un específico ámbito laboral, especifica que tiene que capacitarse antes de incurrir en el desarrollo de actividades relacionadas con un puesto establecido. Mientras que, la experiencia del individuo puede llegar a generar que este alcance un mayor nivel de rendimiento (41).

Las capacitaciones previas representan los aprendizajes que tiene el individuo respecto a sus funciones, y la experiencia representa la capacidad que se tiene en el desarrollo del puesto, que se determina como el tiempo para efectuarlas, este, suele ser un conocimiento distinto al anterior dado que contiene aspectos técnicos, sociales y manuales de procedimientos adquirido cuando se realiza y se tiene conocimiento de la actividad (28).

Por ello, para que el capital humano(funcionarios) pueda desempeñarse eficientemente en sus puestos de trabajo y eviten agotamientos deben contar con las siguientes capacidades (38).

2.2.2.1.2. *Calidad del trabajo*

Este es un factor clave para poder mantener condiciones de trabajo que sean coherentes con el confort y la posibilidad de mantener una serie de actividades que puedan ser consecuencia de buscar la mejora en la calidad del servicio ofrecido (42).

El establecer medidas para optimizar la calidad del ambiente laboral es uno de los aspectos importantes para aumentar la productividad de cualquier compañía, siendo esta pública o privada. Existen ocasiones en donde el trabajador presenta conocimientos suficientes para efectuar la actividad delegada, pero su ambiente donde realiza sus labores es un obstáculo que le impide cumplir sus funciones encomendadas, y eso se va a ver reflejado en su desempeño (39).

Además, la calidad está basada en la relación que una persona pueda tener con el ambiente en donde se desarrolla, con la finalidad de que tanto el ambiente físico como el social pueda llegar a interactuar de forma conjunta, bajo la tendencia final de mantener un desempeño adecuado para satisfacer las necesidades del usuario final (43).

2.2.2.1.3. *Cantidad de trabajo*

Asimismo, se corresponde a un tiempo que lleva realizar una actividad dentro de una organización es limitado, por ello, los jefes de las áreas deben distribuir de forma justa y equitativa el trabajo entre los diversos colaboradores, con el objetivo de saturar con trabajo al personal (6).

La sobrecarga de llegar a generar que se encuentre la existencia de distracción o la pérdida de interés respecto a la realización de una determinada actividad (39).

Esto ha generado que la gestión del trabajo no solo pueda incidir directamente en la valoración de la productividad, sino que ello repercute en un nivel deficiente del desempeño (38).

2.2.2.1.4. *Exactitud del trabajo*

También se mide la exactitud que tiene el colaborador para ejecutar las tareas, esto se determina respecto al tiempo que lleva. Este factor, busca disponer de los recursos suficientes como para alcanzar un determinado objetivo (44).

Los indicadores que llegan a ser empleados dentro del ámbito laboral, corresponden a tener que ver con el alcance del éxito por parte de los colaboradores (29).

Además, no puede ser dejado de lado el hecho de que la exactitud en el trabajo tiene que ser controlado por la prevalencia de un supervisor, con la finalidad de que se puedan llegar a respetar los rendimientos mínimos esperados, relacionados directamente con la duración de las labores y el rendimiento individual y/o colectivo de un grupo de trabajo (45).

2.2.2.1.5. Trabajo en equipo

Por último, el trabajo en equipo es indispensable para distribuir la carga de trabajo en una serie de individuos con competencias diferentes sobre los cuales se pueda manifestar el alcance de objetivos estratégicos (29).

La mejora del ambiente laboral llega a ser fundamental, ante la posibilidad de poder optimizar cada uno de los procesos internos dentro de una entidad (34).

Mientras que, el trabajo en equipo no solo tiene que ser asumido como una estrategia que tienen los colaboradores para desempeñarse dentro de un ambiente laboral, sino que este tiene que ser impartido como una necesidad de los individuos para mantener la comunicación positiva (46).

2.2.2.2. *Teoría del desempeño laboral*

Las teorías que sirven para el estudio del desempeño son: teoría de las necesidades adquiridas y la teoría de la motivación – higiene. En donde la primera de las expuestas ha sido manifestada por Mc Clelland y ha tenido que ver con la posibilidad de satisfacer las necesidades laborales (34).

La segunda teoría fue llevada a cabo por Herzberg el cual determinó que, el capital humano de una organización posee ciertas necesidades establecidas las cuales necesitan desarrollarse para poder realizar las funciones con rendimiento máximo, estando clasificadas en dos:

Necesidades motivadoras

Necesidades higiénicas.

Para estudiar el desempeño de los funcionarios en su ambiente de trabajo se necesita evaluar el trabajo, específicamente: la calidad del ambiente de trabajo, el conocimiento que tiene la persona sobre el trabajo que va a realizar, la exactitud en la ejecución, la cantidad de trabajo, y el trabajo en equipo. Estos datos se obtienen necesariamente del colaborador o del personal del trabajo y son piezas primordiales de uso para el estudio del desempeño, también sirven para encontrar posibles causas las cuales permiten disminuir o aumentar el nivel de desempeño del capital humano (31).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023

Ho: Existe relación significativa entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023

Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023

Existe relación significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de estudio que se considerará será el hipotético deductivo, debido a que se contará con la exposición de hipótesis las cuales buscarán ser validadas por medio de procesamiento estadístico. Además de ello, se establecerá la conformación de diferentes hipótesis específicas, las cuales buscarán validar la existencia de un determinado problema general a demostrar.. Hernández et al. (47) ha evidenciado que este método se ha centrado en la incidencia de problemas particulares que pretenden realizar establecimientos específicos para comprender una realidad más compleja, en donde se incurrirá hacia la estadística para demostrar ello.

3.2. Enfoque de la investigación

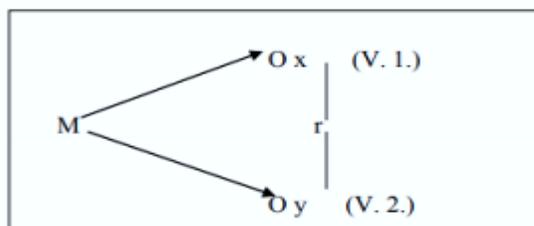
Se contará con el empleo del enfoque cuantitativo debido a que se tendrá que recurrir a la estadística descriptiva y la estadística inferencial para el análisis de datos. Hernández et al. (47) define a este, como el procedimiento que se basa en la demostración y validación de resultados por medio de estrategias cuantificables.

3.3. Tipo de investigación

Se contará con un tipo de investigación aplicada, debido a que se buscará comprender y valorar una problemática real, que pueda ser respaldada bajo los resultados obtenidos en el estudio. Hernández et al. (47) lo conciben como aquella investigación que busca recabar información que pueda responder hacia una problemática determinada.

3.4. Diseño de la investigación

Los diseños que se tomarán en cuenta corresponderán a los siguientes: correlacional, no experimental y transversal, siendo considerado como correlacional a consecuencia de la búsqueda de determinación del coeficiente chi cuadrado para establecer la incidencia entre variables. Mientras que, se considerará como no experimental ante la no alteración de la realidad. Así mismo, se considerará como transversal ante el uso del instrumento una sola vez (47).



Donde:

M = La muestra de investigación

O x = Variable 1

O y =Variable 2

r = Relación entre variable

3.5.Población, muestra y muestreo

Población: La población es definida por Hernández et al. (47) como aquel conjunto de individuos que intentan representar a un determinado objeto de estudio. Para el presente caso se tomará a un total de 34 enfermeras que laboran en la UCI del Hospital General Jaén.

Crterios de inclusión

Enfermeras que laboran en la UCI del Hospital General Jaén

Crterios de exclusión

Enfermeras que no cuenten con la disponibilidad de tiempo para formar parte de la investigación

Enfermeras que cuenten con indicios de COVID – 19

Muestra: La muestra será censal, en donde Hernández et al. (47) señalan que no se debe de incidir en el cálculo de una fórmula, sino la consideración de la totalidad de los individuos que forman parte de la población, encontrándose representadas por un total de 34 enfermeras.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de agotamiento laboral

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 1*Matriz de Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Variable 1: Síndrome de agotamiento laboral	El síndrome de agotamiento laboral es considerado como aquella afectación hacia la condición de calidad de vida a la que se ve expuesto un profesional, a consecuencia de la exposición a situaciones altamente complejas que no puede llegar a controlar (36).	La variable examinada está centralizada en la evaluación de la realización personal, la despersonalización y el cansancio emocional, en donde la recolección de datos se realizará por medio del cuestionario.	Realización personal	Relación con los demás Solución de problemas	Cualitativa Ordinal	Nivel bajo (1 – 25), Nivel medio (26 – 50), Nivel alto (51 – 75)
			Despersonalización	Trato con personas Despreocupación		
			Cansancio emocional	Agotamiento Sensación de estrés		
Variable 2: Desempeño laboral	El desempeño laboral se ve representado por la capacidad del individuo de poder mantener una respuesta óptima hacia las actividades laborales encargadas (48).	Se contará con el uso del cuestionario con la finalidad de poder valorar el desempeño de los colaboradores.	Conocimiento del trabajo	Desarrollo Experiencia	Cualitativa Ordinal	Nivel bajo (1 – 41), Nivel medio (42 – 83), Nivel alto (84 – 125).
			Calidad	Ambiente físico Ambiente social		
			Cantidad	Productividad Motivación		
			Exactitud	Duración Rendimiento		
			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales Ambiente laboral		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Se considerará la técnica de la encuesta, en donde Hernández et al. (47) lo fundamentan como aquel conjunto de consultas que buscan la percepción de un individuo, respecto a una problemática.

3.7.2. Descripción de instrumento

Para el presente caso se contará con el empleo del instrumento cuestionario, en donde Hernández et al. (47) lo considera como aquella serie de preguntas sobre las cuales se pueda establecer el conocimiento de una realidad.

Instrumento 1: Síndrome de agotamiento laboral

Para el caso de la variable “Síndrome de agotamiento laboral”, se contará con un total de 15 preguntas, tomando a 5 preguntas por cada dimensión planteada, incidiendo con ello en la consideración de la escala ordinal tipo Likert. Mientras que, se contará con la siguiente distribución por niveles Nivel bajo (1 – 25), Nivel medio (26 – 50), Nivel alto (51 – 75), en donde la escala será la ordinal contando con la siguiente valoración: 1 nunca, 2 a veces, 3 de forma regular, 4 casi siempre y 5 siempre. Cabe señalar que este cuestionario fue establecido

por Ysaldo (36), siendo una adaptación del cuestionario de Burnout, en donde el tiempo de aplicación será de 15 a 20 minutos.

Tabla 2

Disposición por niveles

General	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Nivel
51 – 75	18 – 25	18 – 25	18 – 25	Alto
26 – 50	9 – 17	9 – 17	9 – 17	Medio
1 – 25	1 - 8	1 - 8	1 - 8	Bajo

Instrumento 2: Desempeño laboral

Mientras que, para la variable “Desempeño laboral”; se contará con un total de 25 preguntas, en donde se establecerá la distribución de 5 preguntas por cada dimensión y contando con la escala ordinal tipo Likert. Cabe destacar que se hará uso de la adaptación del cuestionario establecido por Torres et al. (48), en donde se cuenta con los siguientes baremos para la variable: Nivel bajo (1 – 41), Nivel medio (42 – 83), Nivel alto (84 – 125). Cabe señalar que el instrumento será de escala ordinal, contando con la siguiente valoración de respuesta: 1 nunca, 2 a veces, 3 de forma regular, 4 casi siempre y 5 siempre. Así mismo, su tiempo de evaluación será de entre 15 a 20 minutos.

Tabla 3*Disposición por niveles*

General	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5	Nivel
84 – 125	18 – 25	18 – 25	18 – 25	18 – 25	18 – 25	Alto
42 – 83	9 – 17	9 – 17	9 – 17	9 – 17	9 – 17	Medio
1 - 41	1 - 8	1 - 8	1 - 8	1 - 8	1 - 8	Bajo

3.7.3. Validación de ambos instrumentos

Hernández et al. (47) señala que la validación permite que se exponga la calidad de un determinado cúmulo de preguntas en base a juicio de expertos. Para el presente caso se contará con el empleo de ficha técnica de instrumento.

Instrumento 1: Síndrome de agotamiento laboral

Para el caso de la variable “Síndrome de agotamiento laboral”, se ha contado con el empleo del instrumento de recolección de datos expuesto por Yslado (36) quedando expuesto en el Anexo 3. Este instrumento fue creado por Melamed, Kushir y Shiron, en el año de 1981, siendo creado en Estados Unidos, contando con un total de 22 preguntas: 9 para la dimensión emocional, 5 para la dimensión despersonalización y 8 para la dimensión realización personal, en donde el valor de confiabilidad inicial fue de 0.920.

Instrumento 2: Desempeño laboral

Mientras que, para el caso de la variable “Desempeño laboral”, se ha contado con el empleo del instrumento de recolección de datos expuesto por Torres et al (48). siendo validado por los siguientes profesionales: Dr. Fretel Quiroz / Mg. Torres Vargas y quedando expuesto en el Anexo 4. El instrumento ha sido creado por Eduvix Acuña, en la localidad de Lima, contando con un total de 30 preguntas en el instrumento inicial, cabe señalar que su valor de confiabilidad fue de 0.890.

3.7.4. Confiabilidad puedes colocar

En el caso de la confiabilidad, Hernández et al. (47) la define como aquel procedimiento que se centra en la exposición de fiabilidad de un instrumento de recolección de datos, a consecuencia de haber superado el valor de 0.70 en el Alfa de Cronbach.

Instrumento 1: Síndrome de agotamiento laboral

Se tomará en consideración al valor de confiabilidad determinar por Yslado (36), el cual establecerá un valor de confianza de 0.867.

Instrumento 2: Desempeño laboral

Se tomará en consideración al valor de confiabilidad determinar por Torres et al (48). el cual establecerá un valor de confianza de 0.947.

Tabla 4*Confiabilidad de las variables de estudio*

Variable	Alfa de Cronbach	Estado
Síndrome de agotamiento laboral	0.793	Confiable
Desempeño laboral	0.960	Confiable

Se mantuvo el uso de una prueba piloto, en donde un valor superior a 0.70 en cada uno de los instrumentos, ha permitido demostrar la confianza en la base de datos conformada (Anexo 06).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se mantendrá el empleo de la estadística descriptiva, con la finalidad de exponer la información por medio de porcentajes y tablas de frecuencia, en cuanto a las variables y dimensiones, en donde la estadística inferencial ha servido como aquel complemento que ha permitido demostrar el grado de incidencia entre las variables, habiendo sido consecuencia de haber obtenido una sigma de 0.000, en el software SPSS V 26.00.

3.9. Aspectos éticos

En relación con los aspectos éticos, se guardará el respeto por todos los participantes de la investigación, tanto directa e indirectamente relacionados con la misma. Además, se solventará el principio de libertad y no maleficencia, en donde todos los participantes serán

tratados por igual, gozando de la libre toma de decisiones que pueden alcanzar y no afectando de forma consiguiente a su calidad de vida.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Tabla 5

Cronograma de actividades

Actividades	2023					
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Elección del tema	■					
Análisis documental		■				
Culminación del proyecto			■			
Revisión del proyecto				■		
Realización de prueba piloto				■	■	
Aprobación del proyecto					■	■
Presentación de informe de investigación						■

4.2.Presupuesto

Tabla 6

Costo de materiales y servicios

Materiales					
Nº	Descripción	Unidad	Nº	Costo unitario	Costo total
1	Útiles de oficina	Global	1	S/125.00	
2	Empastado			S/90.00	
3	Otros			S/40.00	
Sub total					S/255.00
Servicios					
4	Fotocopiado	Global	1	S/60.00	
5	Transporte			S/90.00	
6	Alimentación			S/40.00	
Sub total					S/190.00

Tabla 7

Potencial humano

Potencial Humano					
Nº	Descripción	Unidad	Nº	Costo unitario	Costo total
1	Investigador		1	-	-
2	Asesor estadístico	Persona	1	S/ 1240.00	S/ 1240.00
Sub total					S/ 1240.00

Tabla 8*Presupuesto General*

Resumen		
N°	Descripción	Costo
1	Recursos humanos	S/ 1240.00
2	Materiales	S/255.00
3	Servicios	S/190.00
	Total	S/ 1,685.00

5. REFERENCIAS

1. Obregón M, Yumbato S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62572/Obregón_EMDC-Yumbato_JSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú TT - Burnout: prevalence and associated factors in doctors and nurses in seven regions of Peru. An la Fac Med [Internet]. 2017;78(3):270–6. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-558320170003000003&lang=es%0Ahttp://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v78n3/a03v78n3.pdf
3. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev Innova Educ [Internet]. 2020;2(4):1–12. Available from: <http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
4. OMS. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. OMS2. 2020 [cited 2021 Nov 21]. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

5. Yu L, Huang W, Kao C, Wang H. The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *J Occup Health* [Internet]. 2020;62(1):1–9. Available from: https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/62/1/62_e12079/_pdf/-char/ja
6. Juarez L, Zuñiga M. Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico, Hospital Regional de Ica, diciembre 2020 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Available from: [http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/987/1/Leocaria Juarez Corzo.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/987/1/Leocaria%20Juarez%20Corzo.pdf)
7. Cajo M. Síndrome de Bornout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. *REV Epistemia* [Internet]. 2020;4(1):12–9. Available from: https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/62/1/62_e12079/_pdf/-char/ja
8. Tenorio M. Síndrome de Burnout en internos de enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener Lima, 2020 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2020. Available from: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4283/T061_46197933_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Rev Comun y Salud* [Internet]. 2020;10(2):301–21.

Available

from:

<https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>

10. Gestión D. COVID-19: 2,216 trabajadores del sector salud fallecieron en Perú hasta finales de agosto [Internet]. Dairio Gestión. 2021 [cited 2021 Dec 14]. Available from: <https://gestion.pe/peru/covid-19-2216-trabajadores-del-sector-salud-fallecieron-por-el-virus-en-peru-hasta-finales-de-agosto-nndc-noticia/?ref=gesr>
11. Hernández A, Rojas C, Prado F, Bendezu G. Satisfacción del usuario externo con la atención en establecimientos del Ministerio de Salud de Perú y sus factores asociados. Rev Peru Med Exp Salud Publica [Internet]. 2019;36(4):620–8. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000400009
12. Tuesta Nole JR. Gestión sanitaria y la satisfacción del paciente adulto mayor en el Hospital II Tarapoto - EsSalud, 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30510/tuesta_nj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Guerra D. Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019 [Internet]. Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt; 2019. Available from:

<https://repositorio.uoosevelt.edu.pe/bitstream/handle/ROOSEVELT/195/INFLUENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL DE PAMPAS 2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

14. Ocas C. Estrés, ansiedad y depresión en el personal de salud del primer nivel de atención durante la pandemia de covid – 19. lima, 2020 [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Available from: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9053>
15. Mamani O. Factores laborales asociados al Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en tiempos de pandemia por COVID19 en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Obrero N°30 Apóstol Santiago II Caja Nacional de Salud La Paz 2022. [Internet]. Universidad Mayor de San Andrés; 2016. Available from: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/31107/TE-2075.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Castro J. Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del Hospital Provincial Dr. Verdi Cevallos-Portoviejo [Internet]. Universidad Estatal de Milagro; 2019. Available from: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5030/1/TESIS JESSICA CASTRO TEJENA.pdf>

17. Castro C. Nivel de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería de UCI Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, 2021 [Internet]. Universidad Técnica del Norte; 2022. Available from: [http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12247/2/PG1093 TRABAJO GRADO.pdf](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/12247/2/PG1093%20TRABAJO%20GRADO.pdf)
18. Vásquez B, Neto D, Franco S, Quijije V. Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital IESS de Santo Domingo de los Tsáchilas. *LATAM Rev Latinoam Ciencias Soc y Humanidades* [Internet]. 2023;4(1):683–92. Available from: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/285>
19. Loyola M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería de los servicios críticos (Emergencia, UCI y Centro Quirúrgico) - Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco -2016. [Internet]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019. Available from: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5639/PAGS00132L93.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev innova Educ* [Internet]. 2020;2(4):545–54. Available from: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
21. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en

- un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58238>
22. Medina M. Síndrome de Burnout y desempeño laboral percibido por el personal asistencial en un establecimiento de Salud de Jaén [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101957/Medina_SM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
23. Altamirano K. Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 2020. [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59458/Altamirano_TKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Araujo C, Cubas I. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del hospital regional docente Cajamarca 2021 [Internet]. Universidad Privada Antonio Guillermo; 2022. Available from: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2295/1.TESISIS2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Culquicondor R. Síndrome Burnout en personal de Enfermería del área COVID-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020. Universidad Norbert Wiener; 2020.

26. Rojas L, Herrera M. Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Arzobispo Loayza - Lima Metropolitana [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Universidad Cayetano Heredia; 2018. Available from: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/4330>
27. Montero Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cuba Med Mil [Internet]. 2020;49(2):364–74. Available from: <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369/514>
28. Saavedra G. Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería de unidad de cuidados intensivos, emergencia y centro quirúrgico de un Hospital Local. Chiclayo-2018 [Internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019. Available from: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1914>
29. Beas J. Factores asociados con el síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, Perú 2014. Vol. 74. Universidad Peruana de Ciencias Aplciadas; 2017.
30. Morales X, Bonilla E, Rodán M. Evaluación del riesgo ergonómico por posturas forzadas en fisioterapeutas. Revisa de Cambios médicos [Internet]. 2021;20(1):67–73. Available from: <https://revistahcam.iess.gob.ec/index.php/cambios/article/view/637/443>
31. Ramos, S. Síndrome De Burnout En El Personal De Salud Del Servicio De Neonatología De Una Clínica Privada, Lima 2020”. Universidad Norbert Wiener; 2020.

32. Oliveros M. Toma de decisiones. El niño paciente terminal y la medicina paliativa. Dilema bioético. Rev Peru pediatría [Internet]. 2018;69(1):43–7. Available from: https://pediatria.org.pe/wp-content/uploads/2018/10/2017-01_REVISTA_SPP_VOL_69_N_01.pdf
33. Burbano D. Estilos y calidad de vida en salud del paciente hipertenso [Internet]. Universidad Nacional de Colombia; 2017. Available from: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62063/dairavanesaburbanorivera.2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Grados L. Síndrome de burnout y autoeficacia en tripulantes de cabina en Lima. Pensam Psicológico [Internet]. 2018;16(2):99–110. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v16n2/1657-8961-pepsi-16-02-99.pdf>
35. Cerrato K, Argueta L, Zavala J. Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. Econ y Adm. 2017;7(1):21–40.
36. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Salud y Cienc [Internet]. 2019;23(4):325–31. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a06v19n4.pdf>
37. Rodríguez S. “Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de

- emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz 2017” [Internet]. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2017. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3767/Rodriguez_GSMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. Arias W, Agueda T, Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Med Segur Trab (Madr)*. 2017;63(249):331–44.
 39. García A, Escorcía C, Pérez B. Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Represent* [Internet]. 2017;5(2):65–126. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992017000200003&script=sci_abstract
 40. Monsalve C. Niveles y factores de riesgo de burnout en profesionales de atención primaria. Universidad de Granada; 2019.
 41. Aldrete M, Navarro C, González R, León S, Hidalgo G. Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. *Rev Cuba Salud y Trab* [Internet]. 2017;18(1):35–43. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d.pdf>
 42. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de

salud nivel III de Cali, Colombia. Univ y Salud [Internet]. 2017;20(1):44. Available from: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>

43. Marrugo B, Alberto E. Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. Medisan. 2017;21(11):3172–9.
44. Najarro P. Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019. Vol. 1, Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Universidad Inca Garcilaso de La Vega; 2019.
45. Peña M, Gomez K. Estrés laboral y actitud de afrontamiento del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2017 [Internet]. Univerdidad Nacional del Callao. Callao; 2019. Available from: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3098/Gomez Peña_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3098/Gomez_Peña_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
46. Campillay M, Rivas E, Dubó P, Pavez A, Galdames L, González C. Contribución y desafíos de las enfermeras en tiempos de Covid-19: una revisión narrativa de la literatura. 2021;25:81–98. Available from: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/116765/1/CultCuid60Esp_07.pdf
47. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 2018.

1–634 p. Available from: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

48. Torres E, Fretel N, Coral M, Ramírez I. Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *REVIST* [Internet]. 2021;4(10):64–71. Available from: <https://dataismo.org.pe/index.php/data/article/view/23/68>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	Método general
¿Cuál es la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023?	Determinar la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023	Existe relación significativa entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023	Síndrome de agotamiento laboral	Inductivo Enfoque Cuantitativo Tipo de investigación Tipo básico Diseño de la investigación: Diseño no experimental, transversal y correlacional Población y muestra Población: 34 enfermeras
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Población y muestra
¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023?	Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023	Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023	Realización personal Despersonalización Cansancio emocional Variable dependiente Desempeño laboral Dimensiones	Muestra: 34 enfermeras

¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023?	Establecer la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023	Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023	Conocimiento del trabajo Calidad Cantidad Exactitud Trabajo en equipo	Tipo de muestra no probabilística Muestreo intencional Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023?	Demostrar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023	Existe relación significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023		

SÍNDROME DE AGOTAMIENTO LABORAL

SÍNDROME DE AGOTAMIENTO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN, 2023

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023

Nunca	A veces	De forma regular	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Realización personal						
1	Se siente emocionalmente apagado por su trabajo					
2	Se siente vacío cuando termina su jornada laboral					
3	Siente que trabajar todo el día con la gente, le cansa					
4	Siente que el trabajo que realiza es desgastante					
5	Se siente frustrado con su trabajo					
Despersonalización						

- | | |
|----|--|
| 6 | Trata a algunos pacientes como objetos impersonales |
| 7 | Trata de forma dura e inhumana a la gente |
| 8 | Le preocupa que se esté endureciendo con el trato hacia los pacientes |
| 9 | No le importa lo que ocurra con los pacientes |
| 10 | Le parece que los pacientes llegan a culparlo de alguno de sus problemas |

Cansancio emocional

- | | |
|----|---|
| 11 | Entiende fácilmente a los pacientes |
| 12 | Trata con mucha eficacia, los problemas con los pacientes |
| 13 | Siente que influye de forma positiva en la vida de otras personas |
| 14 | Se siente con energía en el trabajo |
| 15 | Siente que puede crear con facilidad un clima agradable con los pacientes |



DESEMPEÑO LABORAL

SÍNDROME DE AGOTAMIENTO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL GENERAL JAÉN, 2023

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI del Hospital General Jaén, 2023

Nunca	A veces	De forma regular	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Pregunta	1	2	3	4	5
Conocimiento del trabajo						
1	Promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
2	Produce y realiza su trabajo de forma metódica y ordenada					
3	Se suele capacitar constantemente para mejorar en su trabajo					
4	Le gusta aprender nuevas técnicas laborales para ser más eficiente					

5	Cree que la experiencia que tiene es suficiente para tener un buen desempeño laboral
Calidad	
6	La evaluación que se realiza al trabajo, le permite mejorar la calidad de sus tareas
7	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias
8	Cree que ofrece un servicio de alta calidad, en base a las condiciones de trabajo actuales
9	El ambiente físico en el que labora le ayuda a ofrecer una respuesta rápida hacia los requerimientos del paciente
10	Cree que el ambiente social en donde labora, le permite mejorar su rendimiento laboral
Cantidad	
11	Se siente feliz con los resultados que logra en su trabajo
12	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado
13	Es un colaborador altamente productivo en su área
14	Los pacientes a los que asiste diariamente superan el rendimiento de sus compañeros
15	Realiza sus acciones laborales diarias con alta motivación
Exactitud	
16	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones
17	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, le permite el desarrollo personal
18	Cumple con sus horas laborales
19	Tiene beneficios sociales y económicos que lo motiven a desarrollar un buen trabajo
20	Su desempeño siempre supera las expectativas de equipo
Trabajo en equipo	
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna en su equipo de trabajo
22	Prefiere trabajar de forma independiente
23	Se relaciona positivamente con sus compañeros de trabajo
24	Convive en un ambiente laboral que facilita su nivel de desempeño laboral
25	La producción grupal que alcanza, supera los objetivos organizacionales planteados

Anexo 3 Ficha técnica de instrumento – Variable 01

Variable: Síndrome de agotamiento laboral

Nombre: Revista Salud y Ciencia

Autor: Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al.

Año: 2019

Lugar: Perú

Título: Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala nominal de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.867

Profesionales validadores: inventario de burnout de Maslach (MBI)

Link: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a06v19n4.pdf>

Anexo 4 Ficha técnica de instrumento – Variable 02

Variable: Desempeño laboral

Nombre: Revista Vive

Autor: Torres E, Fretel N, Coral M, Ramírez I.

Año: 2021

Lugar: Perú

Título: Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala nominal de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.947

Profesionales validadores: Dr. Fretel Quiroz / Mg. Torres Vargas

Link: <http://www.scielo.org.bo/pdf/vrs/v4n10/2664-3243-vrs-4-10-64.pdf>

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER**FACULTAD DE ENFERMERÍA****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo _____, Con Dirección
en _____, con DNI
_____ autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

SÍNDROME DE AGOTAMIENTO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LA UCI DEL HOSPITAL
GENERAL JAÉN, 2023.

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

● 10% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 7% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	uwiener on 2023-12-23 Submitted works	2%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	<1%
5	Universidad Wiener on 2023-05-19 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-05-01 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-05-01 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-31 Submitted works	<1%