



**Universidad  
Norbert Wiener  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA**

**Trabajo académico**

Síndrome de agotamiento y su relación con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, Lima Metropolitana, 2023

**Para optar el título de  
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos**

**Presentado Por:**

**Autora:** Choquehuanca Condori, Lizbeth

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0000-2175-0538>

**Asesor:** Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>

**Línea de Investigación General  
Salud, Enfermedad y Ambiente**

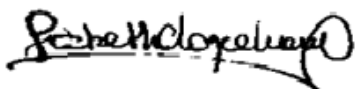
**Lima – Perú  
2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Choquehuanca Condori, Lizbeth, 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 y su relación con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, Lima Metropolitana, 2023", Asesorado por el Docente Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel, DNI N° 46992019, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:280761758, 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)  
 Choquehuanca Condori, Lizbeth  
 DNI N° 43152376



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel  
 DNI N° 46992019

Lima, 30 de Julio de 2023

**Dedicatoria**

A mis padres por haberme apoyado y motivado siempre, porque sin sus recomendaciones no sería la persona que soy en la actualidad.

A mi mejor Amigo Jonathan, porque contigo aprendí el verdadero valor de las cosas y la vida.

### **Agradecimientos**

El trabajo que hoy presento ha sido posible gracias al apoyo incondicional de mi familia, que estuvieron presentes en cada momento.

A mis amigos y amigas que me apoyaron y animaron a continuar y, por supuesto, a Dios, por mostrarme siempre el camino correcto.

**Asesor: Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0147-5011>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

**Secretario** : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

**Vocal** : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
ÍNDICE .....	vii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
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.....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	5
1.4. Justificación de la investigación .....	5
1.4.1. Teórica .....	5
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica .....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes .....	8
2.2. Bases Teóricas.....	12
2.3. Formulación de hipótesis .....	25
2.3.1. Hipótesis General .....	25
2.3.2. Hipótesis Específicas: .....	25
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>27</b>
3.1. Metodología de la Investigación .....	27
3.2. Enfoque de la investigación.....	27
3.3. Tipo de investigación .....	27
3.4. Diseño de la investigación.....	28
3.5. Población, muestra y muestreo .....	28

3.6. Variables y operacionalización .....	29
3.6.1. Variables de estudio .....	29
3.6.2. Operacionalización de variables .....	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32
3.7.1. Técnica.....	32
3.7.2. Descripción de los instrumentos .....	32
3.7.3. Validación .....	33
3.7.4. Confiabilidad.....	34
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	34
3.9. Aspectos éticos .....	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	37
4.1. Cronograma de actividades .....	37
4.2. Presupuesto .....	38
ANEXOS .....	47
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	48
Anexo 2: Instrumentos .....	49
Anexo 3: Formato de consentimiento informado .....	51

## Resumen

**Introducción:** Uno de los efectos que ocasiona los problemas de salud laboral, entre los profesionales de enfermería son los altos niveles de trastornos emocionales como el síndrome de agotamiento profesional, las causas se han visto atribuidas a las altas cargas de trabajo, horarios demasiado extensos, poco reconocimiento y el temor constante en contagiarse que ha provocado repercusiones en el desempeño laboral como la baja productividad. **Objetivo:** Determinar la relación entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 2023. **Métodos:** investigación de tipo aplicada, cuantitativo, correlacional y transversal. La población estará constituida por 80 enfermeras (os) que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de Lima Metropolitana. Para recopilar los datos se utilizará 2 herramientas validados en estudios anteriores: Síndrome de agotamiento profesional y el cuestionario de desempeño laboral, la técnica a utilizar será la encuesta para medir el impacto del síndrome de agotamiento profesional en el desempeño laboral. Los cálculos de análisis estadístico se realizarán a través del paquete estadístico SPSS versión 26. Para la contrastación de los resultados de correlación se empleará el parámetro estadístico Chi cuadrado.

**Palabras claves:** Agotamiento psicológico, evaluación del rendimiento de empleados, enfermería.

## **Abstract**

**Introduction:** One of the effects caused by occupational health problems among nursing professionals is the high levels of emotional disorders such as professional burnout syndrome, the causes have been attributed to high workloads, excessively long hours, little recognition and the constant fear of getting infected that has caused repercussions on work performance such as low productivity. **Objective:** To determine the relationship between the burnout syndrome and the work performance of nursing professionals in the ICU of Metropolitan Lima, 2023. **Methods:** applied, quantitative, correlational and cross-sectional research. The population will be made up of 80 nurses (os) who work in the Intensive Care Unit of Metropolitan Lima. To collect the data, 2 tools validated in previous studies will be used: Professional burnout syndrome and the job performance questionnaire. The technique to be used will be the survey to measure the impact of professional burnout syndrome on job performance. The statistical analysis calculations will be carried out using the statistical package SPSS version 26. To contrast the correlation results, the Chi-square statistical parameter will be used.

**Keywords:** Psychological exhaustion, employee performance evaluation, nursing.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce el síndrome de agotamiento profesional como un problema de salud laboral, que consta de una despersonalización en los deberes, desgaste emocional y físico, que influye en su rendimiento laboral, sus funciones y la calidad de servicio ofrecido (1). Simultáneamente la OMS, señala que más del 80% del personal de enfermería alrededor del mundo, han llegado a verse afectado por la sobrecarga laboral en el año 2020, lo que ha afectado no solo el nivel de rendimiento que estos mantuvieron en su ámbito de trabajo, sino las funciones que estos pudieron efectuar y de forma consecuente, la calidad de servicio ofrecido (2).

A nivel mundial, la prevalencia general de síndrome de agotamiento profesional entre las enfermeras es del 11,23%, con diferencias significativas entre regiones geográficas y especialidades. La región de África tiene una tasa de prevalencia de síntomas de agotamiento más alta con un 33%, mientras que la región de Europa y Asia Central tuvo la más baja 10,06%, así mismo en América Latina y el Caribe es de 10,51% de los profesionales de enfermería. Además, la tasa de prevalencia más alta fue en el grupo de enfermeras de Cuidados Intensivos y Críticos 14,36 %, seguido de emergencia con 10,18%. Algunos de los factores que conducen al agotamiento en la profesión de enfermería incluyen el estrés relacionado con el trabajo causado por las altas demandas laborales, las horas extra, la escasez de personal y la falta de recursos (3).

En Perú, el 62% de los profesionales de salud presentan niveles de estrés, principalmente por la mala distribución de la carga laboral, largas horas de trabajo, guardias

continuas y brecha negativa de personal que se repite de forma constante; como se evidencia en la ciudad de Lambayeque que el 92.5% de los profesionales de enfermería presenta el síndrome de agotamiento profesional relacionada a la sobrecarga laboral (4).

Según lo que se expresó, fue posible que el síndrome de agotamiento profesional sea el resultado de una serie de factores que tienen que ver al personal de salud que tiene una relación cercana con los pacientes, actitudes o comportamientos adecuados (5), esta condición afecta la productividad del personal, y se refleja en la disminución del rendimiento de actividades realizadas y con altos niveles de experiencia y conduce a una disminución de la calidad de atención y el impacto ha sido influenciado por un trato inadecuado, tratamientos ineficaces que afecta la calidad de vida de los usuarios (6).

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 la salud física y emocional de los profesionales y tiene impacto negativo en su desempeño laboral y la interrelación con su entorno, sumado a ello el ausentismo y reducción de productividad. Según el Diario Gestión, más de 2,000 profesionales del sector salud de diferentes regiones del país, han fallecido a causa del COVID-19 (7).

El desempeño laboral está vinculado a la conducta de los profesionales, lo cual posibilita lograr metas, brindando un servicio de calidad, sin embargo es afectado por la presencia de estrés relacionado a la sobrecarga de trabajo, llegando a dañar la salud mental, físico y social de los profesionales de enfermería, por ello, se ha podido evidenciar una

relación directa de desempeño laboral con la sobrecarga de actividades, la cual ha sido considerada como una condición de alta exigencia (8).

Así mismo, dentro de los principales problemas con los que cuentan los establecimientos de salud regionales, se puede enmarcar a la falta de personal o a la falta de insumos que hacen que la calidad del servicio se vea más comprometida, 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 alto, reportando más del 33% de casos en donde ello generó afectaciones psicológicas y desgano de realizar sus acciones diarias en su centro de labores, considerando como primera causa la sobrecarga de trabajo que les fue impuesta diariamente, a consecuencia de personal carente y muchos usuarios asistentes (9).

Mientras que, Ocas en el año 2020, ha señalado 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, superó la capacidad máxima de los establecimientos de salud, conllevando a que el personal se vea impactado en su capacidad individual y colectiva, buscando salvar la mayor cantidad de vidas posibles, fin que no pudo ser logrado y que por el contrario, expuso a los mismos a días y semanas exigiendo su máximo rendimiento (10).

En relación con la Unidad de Cuidados Intensivos de Lima Metropolitana, se puede evidenciar que el personal de enfermería tuvo que trabajar doble turno, con la finalidad de solventar la demanda económica, generando un agotamiento físico y emocional. Además de ello, la exposición hacia una gran cantidad de casos de COVID–19 no resueltos, ha desarrollado estrés y pérdida de la emotividad en los profesionales de enfermería.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 2023?

¿Cómo es la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 2023?

¿Cómo es la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 2023?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 2023

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 2023

Identificar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 2023

Identificar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 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 profesional” 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 las enfermeras (os) de UCI de Lima

Metropolitana, con el fin de que en la institución se tomen las medidas necesarias para un mejoramiento frente este problema que perjudica la salud del personal de enfermería.

#### **1.4.2. Metodológica**

La presente investigación contará con el empleo de un instrumento de datos validado por medio de ficha técnica, con la intención de que se pueda demostrar la calidad de las preguntas establecidas dentro del ámbito de estudio. 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 profesional de enfermería, en miras de que este pueda ofrecer una mejor calidad de servicio, en base a su desempeño profesional.

### **1.5. Delimitaciones 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 2022.

### **1.5.2. Espacial**

La indagación quedará desarrollada en las instalaciones de UCI de Lima Metropolitana.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La población por estudiar será conformada por licenciadas (os) de enfermería de la UCI de Lima Metropolitana, establecimiento que pertenece al Ministerio de Salud, Lima Perú.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### **A nivel internacional:**

Wang et al. (11), en China el 2022, realizaron un estudio cuyo objetivo fue analizar la correlación del síndrome de agotamiento de la enfermera intensivista de la UCI con el desempeño laboral, fue un estudio descriptivo transversal, con una muestra de 305 participantes, como resultado se reveló que el 77% de las enfermeras que labora en UCI presentaron síndrome de agotamiento profesional, por otro lado el desempeño y compromiso laboral se relaciona negativamente con el síndrome de agotamiento profesional.

López et al. (12), en Estados Unidos el 2022, realizaron un estudio cuyo objetivo fue evaluar los niveles de agotamiento, estrés traumático y satisfacción en enfermeras de California que trabajan durante la pandemia de COVID-19”, fue un estudio descriptivo transversal, con una muestra de 220 participantes, como resultado se reveló que las enfermeras estuvieron en rangos moderados para el agotamiento (25,6%), el estrés traumático secundario (24,5%) y la satisfacción por compasión (38,7%). Se encontró que las puntuaciones de agotamiento para las enfermeras de medio turno eran significativamente más altas que las de las enfermeras de turno diurno (diferencia de medias 5,  $p = 0,02$ ), al igual que las puntuaciones de estrés traumático secundario (diferencia de medias 4,6,  $p = 0,007$ ). Además, las puntuaciones de la subcategoría de satisfacción de la compasión en enfermeras con un niño viviendo en casa fueron significativamente más altas que aquellas con dos.

Civita et al. (13), en Italia el 2021, realizaron un estudio cuyo objetivo fue determinar la prevalencia de burnout entre las enfermeras y la correlación con las condiciones de trabajo, los factores psicosociales y las comorbilidades médicas, siendo un estudio de enfoque descriptivo correlacional, con una muestra de 521 participantes, en los resultados se encontró puntajes altos de agotamiento emocional (33,2%), despolarización (39,2%) y niveles bajos de realización profesional (34,6%). En conclusión, se encontró un alto nivel de agotamiento en las enfermeras que trabajan en los servicios de urgencias.

Alharbi et al. (14), 2020, Arabia Saudita, se han planteado como objetivo determinar la relación entre los niveles de agotamiento profesional y los indicadores de desempeño laboral de las enfermeras de cuidados intensivos. La metodología se ha caracterizado por haber sido una investigación básica, diseño no experimental, con una población muestral de 516 participantes y la utilización de un cuestionario de encuesta. Como resultado, se evidencia a las enfermeras en un 26% con niveles altos de síndrome de agotamiento profesional, así mismo respecto a los indicadores de desempeño laboral el 20% de enfermeras presenta desempeño laboral muy bajo, de igual manear, los enfermeros varones experimentan niveles más altos de agotamiento profesional.

Batran (15), en el año 2019, Arabia Saudita, ha establecido como objetivo principal analizar la relación de síndrome de agotamiento profesional, desempeño laboral y factores estresantes en su salud mental y física de enfermeras que trabajan en UCI. Siendo una investigación de tipo cuantitativo, con una población muestral de 213 participantes, el instrumento utilizado fue un cuestionario para encuesta. Como resultado se evidencia que la carga de trabajo, la falta de recursos y apoyo, son las principales causas de agotamiento profesional. Las enfermeras informaron que el dolor de espalda, el dolor de cabeza y la

fatiga son los problemas de salud más comunes, mientras que el nerviosismo (32%) y el agotamiento (30%) fueron los problemas de salud mental más frecuentes. Además, los resultados revelaron una correlación positiva entre el agotamiento profesional relacionado con el desempeño laboral y los problemas de salud.

Dyrbye et al. (16), en Estados Unidos el 2019, realizaron un estudio sobre relación entre el agotamiento, el ausentismo y el desempeño laboral entre las enfermeras estadounidenses, fue un estudio exploratorio transversal, con una muestra de 637 participantes, como resultado se reveló que el 35,3% presentaba síntomas de burnout, el 30,7% síntomas depresivos, el 8,3% se había ausentado uno a más días en el último mes por motivos de salud personal y el 43,8% presentaba bajo rendimiento laboral. Se concluye, que el síndrome de burnout es frecuente entre las enfermeras y afecta el desempeño laboral.

#### **A nivel nacional:**

Ochoa (17), en Cusco el 2022, realizó un estudio sobre síndrome de agotamiento profesional y desempeño laboral de las enfermeras de cuidados intensivos, fue un estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 85 participantes, como resultado se encontró un 32% de enfermeras con síndrome de burnout de nivel alto y un 40% nivel medio; mientras que el desempeño laboral el 36% de enfermeras están en el nivel deficiente, el 35% en el nivel regular. En conclusiones, el desempeño laboral tiene una correlación significativa con el síndrome de agotamiento profesional de enfermería.

Zunini (18), en el año 2022, Lima, él estudió tuvo objetivo principal analizar la relación del síndrome de agotamiento profesional y desempeño laboral que presenta las enfermeras de UCI. La metodología consistió en un estudio descriptivo correlacional y

transversal, con una población muestral de 96 participantes, se empleó un cuestionario de encuesta. El resultado encontrado fue que un 26% de las enfermeras presentan niveles altos de síndrome de agotamiento profesional y el 44% en nivel bajo, así mismo, el 35% de enfermeras tienen niveles de desempeño laboral deficiente. La investigación concluyó que el desempeño laboral de las enfermeras de UCI tiene una relación significativa con el síndrome de agotamiento profesional.

Chávez (19), en Lima el 2022, realizó un estudio sobre síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en el área de COVID 19, de un Hospital del Callao, fue un estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 20 participantes, como resultado se encontró un 70% de enfermeras con síndrome de burnout de nivel bajo y un 30% nivel medio; mientras que el desempeño laboral el 45% de enfermeras están en el nivel deficiente, el 55% en el nivel regular. En conclusiones, el desempeño laboral tiene una correlación mínimamente significativa con el síndrome de agotamiento profesional de enfermería.

Condezo (20), en el año 2021, Lima, planteó como objetivo determinar la relación entre el agotamiento profesional y el desempeño profesional en el personal de enfermería de la UCI. Fue una investigación de tipo descriptivo correlacional, con una población muestral de 80 profesionales de enfermería, se utilizó un cuestionario para la encuesta. Los resultados evidenciaron que frente a todas las dimensiones se encontró una relación entre ambas variables de estudio, agotamiento profesional y desempeño laboral. Se concluye que existe una relación estrecha entre agotamiento profesional y su desempeño de los mismos.

Araujo y Cubas (21), en Cajamarca el 2021, realizaron un estudio sobre síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del Hospital de Cajamarca, fue un estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 55 participantes, el resultado demostró un 11% de enfermeras con burnout; siendo las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, que evidenciaron niveles altos con 47% y 40%; el desempeño laboral fue regular y eficiente con 52.7% y 38.2%; siendo las dimensiones de competencias y logro de metas que tuvieron mayor nivel de eficiencia altos con 78.2% y 70.9%. Este estudio concluye en que existe una correlación negativa del desempeño del trabajo de enfermería con el síndrome de burnout durante la pandemia.

Caycho (22), en el año 2019, Lima, en su estudio determinó como objetivo principal analizar la semejanza entre el desempeño laboral y el síndrome de agotamiento profesional de enfermeras de terapia intensiva. La metodología del estudio se basó por ser un estudio de tipo correlacional y transversal, con una población muestral de 39 participantes y la utilización de un cuestionario para encuesta. Como resultado arrojaron el 13% de los enfermeros manifestaron que estén en un nivel alto de síndrome de agotamiento profesional y un 31% de nivel bajo en lo que es el desempeño laboral. Se concluye que no existe una semejanza estadísticamente significativa entre el desempeño y agotamiento profesional.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Síndrome de agotamiento profesional**

En lo que respecta al síndrome de agotamiento profesional, se puede conceptualizar como el conjunto de actitudes y reacciones corporales (fisiológicas y/o psicológicas) 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 acabo sus responsabilidades (23).

Los factores están relacionados a condiciones traumáticas lo cual pueden producir y originar malestares 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, entre otros (24).

## **Dimensiones del síndrome de agotamiento profesional**

### **Realización personal**

La realización personal es considerada como aquel conjunto de expectativas que llega a tener una persona acerca de su vida, dentro de la que se puede registrar a la calidad de vida laboral y la calidad de vida en general, 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 (25).

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 (26).

Entonces, la realización personal se mide en base a los siguientes indicadores: la relación con los demás, la carencia de energía y la capacidad del individuo para poder solucionar sus problemas. Los cambios de actitud que genera el agotamiento se identifica a través de la interacción social. Cuando una persona 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 y desgano para realizar sus actividades (27).

### **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 (28).

La persona se siente con comportamientos insensibles, se siente extraño hacia el mundo que lo rodea y comienza a importar lo que sucede hasta que alcanza el grado de pérdida de toda motivación para las actividades. En casos intensivos, la persona con problemas desarrolla la configuración del suicidio y se ocupa de los cambios humanos (29).

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 (30).

### **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 (31).

De los dos problemas, sin embargo, la persona más obvia con agotamiento de la fatiga emocional es causada por el efecto sobre la preocupación, que se genera asumiendo varias responsabilidades además de una última carga de trabajo de límites, que excede la capacidad del trabajador para ejecutar todo al mismo. Por lo tanto, el cansancio emocional es producto del agotamiento, tensión y la preocupación por asumir responsabilidades que están fuera de nuestras capacidades, sintiendo así sensaciones de estrés (32).

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 (33).

### **Teoría del estrés laboral**

Según, Folkman y Lazarus 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 pueda 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 que conlleva a identificar si el ambiente se encuentra en un nivel neutro, o una apreciación secundaria que indicará analizar si el ambiente es estresante (34).

- Modelo de desequilibrio Recompensa-Esfuerzo: este modelo es el último, aquí se produce la fatiga cuando los esfuerzos utilizados por los colaboradores no están de acuerdo con el salario que pagan, lo que causa que realmente no quiera hacer su trabajo, aquí se dará fatiga donde el individuo mostrará un poco de rendimiento. para hacer su trabajo y la fuerza laboral (35).
- Modelo de Control y Exigencias sobre el trabajo: este modelo se basa en una serie de demanda de trabajo y el rango que enfrenta estas demandas. El agotamiento en este modelo se presenta en la forma en que el individuo siente presión ejecutar las tareas.

El agotamiento emocional se clasifica en: agotamiento normal, patológico, postraumática y laboral.

El agotamiento normal, consiste en situaciones diarios, por lo que es un tipo de agotamiento que una persona pasó por una condición difícil, y que permite a la persona

identificar problemas y solicitudes para proporcionar soluciones, este tipo de estrés no causa ningún daño psicológico o físico. En cuanto al agotamiento patológico, este es un prólogo de fatiga normal que genera que la persona lo aclarará a través de gritos y depresión. El agotamiento postraumático, se debe a la exposición frente a situaciones traumáticas, aquí las lesiones son emocionales acompañado de ideas nocivos, que es un reflejo de los eventos que pasó la persona; para tratar este tipo de estrés se necesita la ayuda de un profesional especialista (36).

La tensión que se convivió en estas épocas, que está sumergido en pandemia con el arresto del trabajo social aislado y el trabajo no principal, puede transformarse en la tensión pandémico Covid19. Asimismo, las labores bajo presión a ocasionado que el rendimiento de los funcionarios no es igual que antes, estos cambios repentinos han causado que las personas presenten agotamientos y niveles de estrés fuerte a nivel mundial.

En el sector salud, la tensión en los últimos años ha afectado al equipo de salud reflejado en bajos rendimientos laborales, además de esta fatiga se ha convertido en un desencadenante en todo el personal, esto se originó porque el trabajador ha laborado tiempos fuera de lo establecido, se ha visto afectado por condiciones de riesgo debido a cumplir protocolos establecidos, nuevas formas de hacer su trabajo, etc.

El individuo que padece de agotamiento laboral suele sentirse desgastado debido a que gran parte de tiempo se dedica a solucionar situaciones en el ambiente donde labora, las cuales sobre exigen sus capacidades. Estas personas suelen sentirse que están en un cuadro de explotación laboral. Para identificar el nivel de estrés de un colaborador se

analiza: su nivel de realización personal, el cansancio emocional y la despersonalización del individuo (37).

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Existen causantes que afectan el rendimiento laboral de las personas sea en el lugar de trabajo o fuera de ella. Sin embargo, la persona siente algunas anomalías en el comportamiento, que es la causa de su estrés, y las realiza con desgano y desmotivación.

Se define al desempeño como el grado de cumplimiento de propósitos conseguidos de manera individual o grupal influenciado por el tiempo. El rendimiento se valora por la efectividad del personal para llevar a cabo ciertas tareas, permitiendo así el desarrollo de protocolos estandarizados. Por lo tanto, analizar el desempeño de una persona en una actividad es evaluar la capacidad que tiene esa persona para realizar cierta actividad; en las empresas sirve para posicionar a una persona en cierta área y actividades (38).

La gerencia pública indica que la gestión del personal es un nuevo modelo de gestión estatal. Además, menciona que la tarea de favorecer a las entidades estatales en gestión y procesos de integración para el logro de mejores resultados en el rendimiento laboral de funcionarios públicos, el logro de los objetivos estatales y el cambio continuo en sus instituciones.

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 de agotamiento causado por la situación que atraviesa en Perú (24).

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 tendido 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.

### **Dimensiones del desempeño laboral:**

#### **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 esta por ejecutar (35).

Además de lo mencionado, el conocimiento puede llegar a conceptualizarse bajo dos perspectivas, en donde la primera de esta 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 (39).

Las capacitaciones previas son los estudios o aprendizajes que tiene el individuo sobre las funciones a desempeñar, lo que comúnmente se denota como la teoría necesaria para realizar el trabajo; y la experiencia significa la capacidad que se tiene en el desarrollo del puesto, que se determina como el tiempo que lleva realizando las mismas tareas, este, suele considerarse un conocimiento distinto al anterior porque contiene aspectos técnicos, sociales y manuales de procedimientos que solo se adquieren cuando se realiza y se tiene conocimiento de la actividad (26).

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 (36).

### **Calidad del trabajo**

Los indicadores de la calidad de trabajo son: el ámbito físico, social y las condiciones laborales. Este suele denominarse clima laboral y este factor está relacionado al personal con su ambiente de trabajo, así como el trato y la comunicación que hay entre todos los colaboradores, la calidad en la gestión por parte de los jefes hacia los trabajadores y las herramientas que la institución de brinda para llevar a cabo sus actividades laborales (40).

El establecer medidas para mejorar la calidad del ambiente de trabajo es uno de los aspectos importantes para aumentar la productividad de cualquier compañía, ya sea pública o privada. Existen ocasiones en donde el trabajador cuenta con los conocimientos suficientes para realizar la actividad encomendada, 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 (37).

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 (41).

### **Cantidad de trabajo**

Asimismo, se debe considerar la cantidad de trabajo que el colaborador puede asumir, dado que se tiene 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 (42).

La sobrecarga de tareas es una de las causas más comunes que ocasiona agotamiento o estrés laboral, debido a la preocupación y la carga emocional que van a tener lo empleados para poder cumplir con todas las tareas pendientes en el tiempo señalado por

el jefe de área, además, en este punto es importante la motivación que reciban los trabajadores para desempeñar y realizar sus tareas (37).

Entonces, la administración laboral en relación a la temporalidad, distribución y cantidad es fundamental en el logro de metas institucionales establecidos. Cuando hay buena eficiente distribución de tareas en los empleados, esto se ve reflejado en la productividad, que es un indicador que mide la cantidad de producción de los bienes o servicios (36).

### **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 que el personal sea eficiente y pueda cumplir con las tareas en un límite establecido haciendo uso de la menor cantidad de recursos, lo que se diferencia de ser eficacia que es cumplir con las tareas con los recursos necesarios (43).

Los indicadores para medir la exactitud del personal son: duración que conlleva realizar el trabajo, beneficios a la hora de su ejecución en el tiempo indicado, y el rendimiento que le pone el trabajador para realizarlo. Dentro de los lineamientos para lograr el éxito en las labores de una institución es la entrega de las tareas y trabajos programados en el tiempo establecido por el jefe de área (27).

### **Trabajo en equipo**

Por último, el aspecto sujeto al análisis del rendimiento laboral es la interrelación que tiene con sus compañeros de trabajo, lo que se denomina “capacidad de trabajo en

equipo”. Esta característica se determina por medio de la interrelación de colaboradores del mismo o diferentes sectores, interrelacionándose entre sí, y la interrelación de los empleados frente a sus superiores. Cada relación interpersonal que se desarrolla dentro del área de trabajo es distinta, esta puede influir a la hora de formar equipos para cumplir y realizar una determinada tarea (27).

Mejorar el clima laboral es clave para lograr una comunicación efectiva entre los distintos sectores laborales por la cual está conformada una institución. Por ello, el desarrollo del trabajo en equipo y las relaciones entre compañeros de distintas áreas es fundamental para lograr un ambiente positivo, y optimizar los procesos administrativos y productivos (32).

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 interna y de forma consiguiente, reducir la prevalencia de la sobrecarga laboral (44).

### **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. Mientras, la primera teoría fue desarrollada por McClelland señalando que cuando el trabajador llega a satisfacer sus necesidades básicas, surgen otros tipos de necesidades, las cuales son: necesidad de poder, necesidad de logro y necesidad de afiliación (32).

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 y 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 sirve encontrar posibles causas y permiten disminuir o aumentar el nivel de desempeño del capital humano (29).

### **2.2.3. Teoría de enfermería relacionada al tema**

En este estudio, se tuvo en cuenta la teoría de Hildegart Peplau que sustentar el estado emocional de la enfermera, la autora, en su tesis psicodinámica de enfermería, enfatizó que enfermería durante su relación con el cliente en primer lugar debe conocer su propio comportamiento, dicho de otra manera, cumplir con madures psicológica y controlarse emocionalmente de tal manera estará en la capacidad de brindar su ayuda en resolver conflictos emocionales ajenos. Para ello es indispensable la preparación y formación específica durante un tiempo determinado. Este proceso de apoyo emocional y educación establecido por Peplau propone 4 fases enfocadas en la identificación, orientación, aprovechamiento y resolución (45).

De igual modo, la teoría relacionada al desempeño laboral lo sustenta Patricia Benner: del principiante al experto, sobre la base de las habilidades y destrezas del profesional de enfermería. Benner ofreció un modelo de experiencia sobre cómo un individuo adquiere experticia progresivamente y lo describe en principiante, principiante avanzado, competente, eficiente y experto (45). La filosofía de Patricia Benner establece una serie de cambios de conductas y habilidades desde que el enfermero se gradúa hasta que se especializa en un área específica, lo que determina que el desempeño sea cada vez de mejor calidad (46).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de Lima Metropolitana, 2023

### **2.3.2. Hipótesis Específicas:**

Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de Lima Metropolitana, 2023

Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de Lima Metropolitana, 2023

Existe relación significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de Lima Metropolitana, 2023

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Metodología 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 genera 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 con la finalidad de poder responder a los objetivos planteados en la investigación. Hernández et al. (49) 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**

Según esta óptica, es una investigación aplicada, porque buscará la producción de nuevos conocimientos para ser aplicados en la resolución de los problemas de salud de la sociedad, en este estudio los conocimientos que se obtendrán serán de utilidad para resolver

el problema de síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería (48).

### 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 debido a la no manipulación de las variables de estudio, sino en el estudio de estas en su contexto natural de comportamiento. Así mismo, se considerará como transversal debido a que no se tomará al tiempo como una variable de estudio; es decir, el instrumento se aplicará en una sola oportunidad (49).

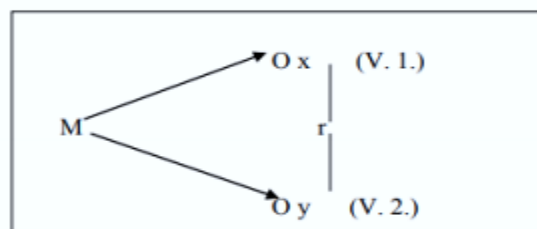
Donde:

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 80 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de Lima Metropolitana.

Por razones del tamaño poblacional, no se tomará muestra de estudio, por lo que de forma intencional se trabajará con 80 profesionales de enfermería que actualmente laboran en la UCI, que cumplan los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

**a. Criterios de inclusión:**

- El participante deberá ser licenciado en enfermería que trabaja en la UCI de Lima Metropolitana.
- Enfermeras (os) con más de 3 meses de rotación en la UCI.
- Enfermeras (os) que acepta participar de manera voluntaria y firmar el consentimiento informado.

**b. Criterios de exclusión:**

- Enfermeras (os) que no acepta ser participante del estudio.
- Enfermeras (os) que presenta menos de tres meses de labor en la UCI.
- Enfermeras (os) que se encuentra con descanso físico vacacional, aislamiento social por comorbilidad y descanso médico.

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **3.6.1. Variables de estudio**

**a. Síndrome de agotamiento profesional:** El síndrome de agotamiento profesional 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 (34).

**b. Desempeño laboral:** El desempeño laboral es considerado como aquella capacidad que emplea un colaborador para mantener un adecuado rendimiento o productividad dentro del ámbito laboral (49).

### 3.6.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Síndrome de agotamiento profesional	El síndrome de agotamiento profesional 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 (39).	La variable de estudio se ha centrado 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	Ordinal	<b>Nivel bajo</b>
			Despersonalización	- Solución de problemas		Puntaje (1 a 25)
				- Trato con personas		<b>Nivel medio</b>
			Cansancio emocional	- Despreocupación		Puntaje (26 a 50)
Desempeño laboral	El desempeño laboral es considerado como aquella capacidad que emplea un colaborador para mantener un adecuado rendimiento o productividad dentro del ámbito laboral (22).	La variable de estudio se ha caracterizado en el conocimiento de trabajo, la calidad, la cantidad, la exactitud y el trabajo en equipo, en donde la recolección de datos se realizará por medio del cuestionario.	Conocimiento del trabajo	- Agotamiento	Ordinal	<b>Nivel alto</b>
			Calidad	- Sensación de estrés		Puntaje (51 a 75)
				- Desarrollo		<b>Nivel bajo</b>
			Cantidad	- Experiencia		
				Exactitud		- Ambiente físico
			- Ambiente social			Puntaje (42 a 83)
Trabajo en equipo	- Productividad	<b>Nivel alto</b>				
	- Motivación	Puntaje (84 a 125)				
	- Duración					
	- Rendimiento					
	- Relaciones interpersonales					
	- Ambiente laboral					

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Se considerará la técnica de la encuesta, en donde Hernández et al. (50) señala que esta se encuentra conformada por una serie de preguntas que pretenden conocer un determinado hecho, recolectando datos por medio del cuestionario.

#### **3.7.2. Descripción de los instrumentos**

Para el presente caso se contará con el empleo del instrumento cuestionario, en donde Hernández et al. (50) define a este como el conjunto de preguntas que cuenta con la finalidad de establecer cuestionamientos acerca de un hecho, para ahondar en su evaluación y análisis.

#### **Instrumento N° 1: Síndrome de agotamiento profesional**

Para el caso de la variable “Síndrome de agotamiento profesional”, 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. Cabe señalar que este cuestionario fue elaborado por Ysaldo (39), siendo una adaptación del cuestionario de Burnout. El puntaje final del instrumento se categorizará de la siguiente manera:

- Nivel bajo (de 1 a 25 puntos)
- Nivel medio (de 26 a 50 puntos)
- Nivel alto (de 51 a 75 puntos)

## **Instrumento N° 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. (22). El valor final que adoptará el cuestionario será:

- Nivel bajo (de 1 a 41 puntos)
- Nivel medio (de 42 a 83 puntos)
- Nivel alto (de 84 a 125 puntos)

### **3.7.3. Validación**

Hernández et al. (50) 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 N° 1: Síndrome de agotamiento profesional**

Para el caso de la variable “Síndrome de agotamiento profesional”, se ha contado con el empleo del instrumento de recolección de datos expuesto por Yslado (39) en su investigación titulada “Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud”, habiendo incurrido en la adaptación del instrumento “Inventario de Burnout de Maslach MBI”.

## **Instrumento N° 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 (22), en su investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa”, siendo validado por los siguientes profesionales: Dr. Fretel Quiroz / Mg. Torres Vargas.

### **3.7.4. Confiabilidad**

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 N° 1: Síndrome de agotamiento profesional**

Se determinó a través de un ensayo previo o pilotaje utilizando la prueba estadística del coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose el resultado de 0.79.

## **Instrumento N° 2: Desempeño laboral**

Se determinó a través de una prueba piloto donde mostró un análisis de confiabilidad por consistencia interna evidenciando Alfa de Cronbach con valores de 0.96.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Se incurrirá en el empleo de las estadísticas descriptivas e inferenciales, la de índole descriptivo será útil para que se caracterice a la variable estudiada, los datos se presentara a través de tablas de frecuencia y los gráficos de barras. Así mismo, se tomará en cuenta a

la segunda de estas para poder determinar el coeficiente de correlación Chi cuadrado que permitirá evaluar la relación entre variables y demostrar la validación de la hipótesis alternativa. Mientras que, se considerará esta para determinar el bien conocido como Alfa de Cronbach para establecer la fiabilidad de instrumento de recolección de datos, recurriendo al uso del software SPSS versión 26.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se tomarán en consideración el cumplimiento de la bioética, en primera instancia se gestionará los permisos correspondientes del comité de ética institucional de la Universidad Norbert Wiener. Por otro lado, se pondrá en práctica de manera enfática, los 4 principios éticos de la investigación como son la autonomía, justicia, no maleficencia y beneficencia (50).

#### **Principio de autonomía**

Según este principio, los profesionales de enfermería seleccionados para el estudio, podrán decidir involucrarse o no en la investigación, siempre y cuando hayan recibido toda la información requerida y absuelto las dudas existentes, como expresión de su decisión en participar rubricarán el consentimiento informado voluntariamente.

#### **Principio de beneficencia**

La presente indagación científica aspira acrecentar las ventajas y restringir las desventajas, de manera que las enfermeras (os) se enteraran de lo ventajoso que será su actuación en el estudio la cual se logrará con una explicación precisa del proceso.

**Principio de no maleficencia**

El trabajo no intenta realizar algún acto en perjuicio de los profesionales de enfermería, en consecuencia, los datos que se obtendrá en esta investigación serán reservados cautelosamente, a menos que el involucrado pida los resultantes de la indagación.

**Principio de justicia**

En relación a este principio cada enfermera participante será tratada con igualdad, respeto y cordialidad, lo que evitará acciones de diferenciación.



## 4.2. Presupuesto

Materiales	2023				Total
	Febrero	Marzo	Abril	May – Jul	S/.
<b>Equipos</b>					
1 PC portátil	3500				3500
Red informática	60	60	20	15	155
<b>Artículos de papelería</b>					
Bolígrafo	6				6
Hojas bond A4				20	20
<b>Artículos Documentales</b>					
Tratados	60	50			110
Xerocopias	25	25		25	75
Impresos	50	25		15	90
Encuadernación	7	10		10	27
<b>Otros</b>					
Traslados	60	30	30	30	150
Refrigerios	30	20	20	20	90
Conexión telefónica	40	15	15		70
<b>Honorarios</b>					
Digitadores	75				75
<b>Imprevisibles</b>		95		100	195
<b>TOTAL</b>	<b>3913</b>	<b>330</b>	<b>85</b>	<b>235</b>	<b>4563</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. OMS. Burnout un fenómeno ocupacional: Clasificación Internacional de Enfermedades [Internet]. Ginebra; 2019 [citado 23 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
2. OMS. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. Ginebra; 2020 [citado 22 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. J Psychiatr Res [Internet]. 2020 [citado 23 de abril de 2023];123:9-20. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022395619309057>
4. Cajo MEC. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. Rev Cient Epistem [Internet]. 4 de julio de 2020 [citado 25 de julio de 2023];4(1):27-38. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1306>
5. Chuco Y, Peña M. Clima laboral y síndrome de burnout del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión - Huancayo , 2018. Universidad Nacional del Centro del Perú; 2019.

6. Tenorio M. Síndrome de Burnout en internos de enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener Lima, 2020. Universidad Norbert Wiener; 2020.
7. Martínez LM. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Rev Comun Salud [Internet]. 14 de noviembre de 2020 [citado 25 de julio de 2023];10(2):301-21. Disponible en: <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
8. Gestión Diario. Gestión. NOTICIAS GESTIÓN; 2021 [citado 25 de julio de 2023]. COVID-19: 2,216 trabajadores del sector salud fallecieron por el virus en Perú hasta finales de agosto NNDC | PERU. Disponible en: <https://gestion.pe/peru/covid-19-2216-trabajadores-del-sector-salud-fallecieron-por-el-virus-en-peru-hasta-finales-de-agosto-nndc-noticia/>
9. Guerra D. Influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del Hospital de Pampas 2019. Univ Priv Huancayo Frankl Roosevelt [Internet]. 2020 [citado 25 de julio de 2023]; Disponible en: <http://repositorio.uoosevelt.edu.pe/handle/20.500.14140/195>
10. Ocas C. Estrés, ansiedad y depresión en el personal de salud del primer nivel de atención durante la pandemia de covid – 19. lima, 2020. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021.
11. Wang T, Abrantes ACM, Liu Y. Intensive care units nurses' burnout, organizational commitment, turnover intention and hospital workplace violence: A cross-sectional study. Nurs Open [Internet]. 2023 [citado 25 de julio de 2023];10(2):1102-15. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nop2.1378>

12. Lopez J, Bindler RJ, Lee J. Cross-Sectional Analysis of Burnout, Secondary Traumatic Stress, and Compassion Satisfaction Among Emergency Nurses in Southern California Working Through the COVID-19 Pandemic. *J Emerg Nurs* [Internet]. 2022 [citado 22 de octubre de 2022];48(4):366-375.e2. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0099176722000642>
13. Civita M, Laurita E, Di Stefano C, Gervasoni M, Viotti S, Zucchi S. Physicians and nurses' burnout in the emergency departments of North West of Italy. *Intern Emerg Med* [Internet]. 2021 [citado 22 de octubre de 2022];16(5):1381-5. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11739-020-02577-9>
14. Alharbi J, Jackson D, Usher K. Compassion fatigue in critical care nurses and its impact on nurse-sensitive indicators in Saudi Arabian hospitals. *Aust Crit Care* [Internet]. 2020 [citado 25 de julio de 2023];33(6):553-9. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1036731419301778>
15. Batran A. Work Related Stress among Saudi Nurses Working in Intensive Care Units. *Open J Nurs* [Internet]. 2019 [citado 25 de julio de 2023];9(11):1143-52. Disponible en: <http://www.scirp.org/Journal/Paperabs.aspx?paperid=96676>
16. Dyrbye LN, Shanafelt TD, Johnson PO, Johnson LA, Satele D, West CP. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nurs* [Internet]. 2019 [citado 22 de octubre de 2022];18(1):57. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>

17. Ochoa Z. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del área de cuidados intensivos del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, 2021. Repos Inst - UCV [Internet]. 2022 [citado 25 de julio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79685>
18. Zunini FG. Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal enfermero de cuidados intensivos de un hospital del Callao, en pandemia. Repos Inst - UCV [Internet]. 2022 [citado 25 de julio de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87339>
19. Chavez MC. Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras en el área de hospitalización - COVID 19, de un Hospital del Callao - 2022. Univ Interam Para El Desarro [Internet]. 13 de octubre de 2022 [citado 2 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/handle/unid/302>
20. Condezo G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. Universidad César Vallejo; 2021.
21. Araujo CT, Cubas I. Síndrome de burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del Hospital Regional Docente Cajamarca 2021. Univ Priv Antonio Guillermo Urrelo [Internet]. 2022 [citado 5 de noviembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2295>
22. Caycho YE. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, lima 2019. 2021

[citado 25 de julio de 2023]; Disponible en:  
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6069>

23. Culquicondor R. Síndrome Burnout en personal de Enfermería del área COVID-19 en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2020. Universidad Norbert Wiener; 2020.
24. 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. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Universidad Cayetano Heredia; 2018.
25. Montero Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cuba Med Mil. 2020;49(2):364-74.
26. 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. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019.
27. Beas J. Factores asociados con el síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, Perú 2014. Vol. 74. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas; 2017.
28. Morales X, Bonilla E, Rodán M. Evaluación del riesgo ergonómico por posturas forzadas en fisioterapeutas. Revisa Cambios Méd. 2021;20(1):67-73.
29. Ramos García, S. Síndrome De Burnout En El Personal De Salud Del Servicio De Neonatología De Una Clínica Privada, Lima 2020". Universidad Norbert Wiener; 2020.
30. Oliveros M. Toma de decisiones. El niño paciente terminal y la medicina paliativa. Dilema bioético. Rev Peru Pediatría. 2018;69(1):43-7.

31. Burbano D. Estilos y calidad de vida en salud del paciente hipertenso. Universidad Nacional de Colombia; 2017.
32. Grados L. Síndrome de burnout y autoeficacia en tripulantes de cabina en Lima. *Pensam Psicológico*. 2018;16(2):99-110.
33. Cerrato K, Argueta L, Zavala J. Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Econ Adm EA*. 2017;7(1):21-40.
34. 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 Cienc*. 2019;23(4):325-31.
35. Rodríguez S. “Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz 2017”. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo; 2017.
36. 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*. 2017;63(249):331-44.
37. García A, Escorcía C, Pérez B. Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos Represent*. 2017;5(2):65-126.
38. Monsalve C. Niveles y factores de riesgo de burnout en profesionales de atención primaria. Universidad de Granada; 2019.
39. 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 Trab*. 2017;18(1):35-43.

40. Sarsosa K, Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ Salud*. 2017;20(1):44.
41. Marrugo B, Alberto E. Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. *Medisan*. 2017;21(11):3172-9.
42. Juarez L, Zuñiga M. Factores relacionados al estado de estrés en el personal de enfermería del centro quirúrgico, Hospital Regional de Ica, diciembre 2020. Universidad Autónoma de Ica; 2021.
43. 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.
44. 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.
45. Marriner A, Raile M. Modelos y teorías en enfermería [Internet]. Sexta edición. Elsevier España; 2008 [citado 6 de noviembre de 2022]. 856 p. Disponible en: <https://books.google.es/books?id=FLEszO8XGTUC>
46. Hernández R, Hernández A, Molina M, Hernández Y, Señán N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. *Rev Cuba Enferm* [Internet]. 2020 [citado 6 de noviembre de 2022];36(4). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3524>

47. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 2018. 1-634 p.
48. Lozada J. Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. CienciAmérica [Internet]. 2014 [citado 17 de mayo de 2023];3(1):47-50. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
49. 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. 2021;4(10):64-71.
50. Asociación Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos [Internet]. 2017 [citado 20 de abril de 2023]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

**ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 2023?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> - ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería? - ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana, 2023</p> <p><b>ESPECÍFICOS;</b> - Identificar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento profesional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. - Establecer la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. - Demostrar la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p>	<p><b>GENERAL:</b> Existe relación significativa entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de Lima Metropolitana, 2023.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> Existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Existe relación significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de agotamiento y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Síndrome de agotamiento profesional</p> <p><b>VARIABLE 2:</b> Desempeño laboral.</p>	<p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Aplicativo, de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, transversal y correlacional.</p> <p><b>AREA DE ESTUDIO:</b> El estudio se realizará en la Unidad de Cuidados Intensivos de Lima Metropolitana.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> La población de estudio estará conformada de 30 enfermeras (os) de la Unidad de Cuidados Intensivos. Por razones del tamaño poblacional, no se tomará muestra de estudio, por lo que de forma intencional se trabajará con 30 profesionales de enfermería.</p> <p><b>TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS:</b> Encuesta y aplicación de cuestionario.</p> <p><b>INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS:</b> 2 instrumentos: - Cuestionario de síndrome de agotamiento profesional. - Cuestionario de desempeño laboral.</p>

## Anexo 2: Instrumentos

Código:

--	--

### SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL

Buenos días, soy estudiantes de programa de segunda especialidad en enfermería en cuidados intensivos de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación sobre síndrome de agotamiento profesional y su relación con el desempeño laboral en profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Pido a usted su colaboración para poder llegar al objetivo de nuestro estudio.

**INSTRUCCIONES:** Lea y marque con un aspa (X) en el casillero de la respuesta que crea que es la correcta.

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

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Realización personal</b>						
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					
<b>Despersonalización</b>						
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					
<b>Cansancio emocional</b>						
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					

Gracias por su colaboración.

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

	Nunca	A veces	De forma regular	Casi siempre	Siempre				
	1	2	3	4	5				
N°	Pregunta				1	2	3	4	5
<b>Conocimiento del trabajo</b>									
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								
<b>Calidad</b>									
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								
<b>Cantidad</b>									
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								
<b>Exactitud</b>									
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								
<b>Trabajo en equipo</b>									
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								

Gracias por su colaboración.

### **Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

##### **PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA**

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

**Título del proyecto:**

“Síndrome de agotamiento profesional y su relación con el desempeño laboral en profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos, Lima Metropolitana, 2023”

**Nombre de los investigadores principales:**

Lizbeth Choquehuanca Condori.

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre el síndrome de agotamiento profesional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en la UCI de Lima Metropolitana.

**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 [liznet@hotmail.com](mailto:liznet@hotmail.com) coordinadora de equipo.

**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.

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

Lima, ..... del 2023

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

.....  
Firma del participante

## Reporte similitud TURNITIN

### ● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossi

---

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>uwiener on 2023-10-16</b> Submitted works	2%
2	<b>Submitted on 1692323191309</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2023-03-24</b> Submitted works	2%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
5	<b>uwiener on 2023-01-23</b> Submitted works	1%
6	<b>Submitted on 1685564139491</b> Submitted works	<1%
7	<b>Submitted on 1689037388953</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-10-02</b> Submitted works	<1%