



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Factores asociados al nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital Nacional 2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autor: Marcos Guerrero, Johnny Harold

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-0327-5496>

Asesora: Dra. Benavides Silva de Sender, Erika María del Carmen

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8421-270X>

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, Marcos Guerrero, Johnny Harold, Egresado 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 "Factores asociados al nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital Nacional 2024", Asesorado por la Docente Dra. Benavides Silva de Sender, Erika María del Carmen, DNI N° 21463499, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8421-270X>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:392937352, 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)
 Marcos Guerrero, Johnny Harold
 DNI N° 41979453



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Benavides Silva de Sender, Erika María del Carmen
 DNI N° 21463499

Lima, 08 de Octubre de 2024

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, caratula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

DEDICATORIA

A mi madre por su amor y sacrificio en todos estos años a mis abuelos que desde el cielo me brindan su bendición y protección y en especial a aquellas personas que me brindaron sus conocimientos durante esta etapa.

AGRADECIMIENTO

A la universidad, por permitirme desarrollar mis conocimientos cuyas enseñanzas me han servido muchísimo para poder adquirir conocimientos a su vez plasmarlo en el campo laboral, a mi asesora por su motivación hacia mi persona durante el desarrollo del presente trabajo, haciendo posible la culminación de mi especialidad como Enfermero en Cuidados Intensivos.

Asesora: Dra. Benavides Silva de Sender, Erika María del Carmen

Código ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0002-8421-270X](https://orcid.org/0000-0002-8421-270X)

JURADO

Presidente : Dra. Valentín Santos, Efigenia Celeste

Secretario : Mg. Rodríguez Villanueva, José Luis

Vocal : Mg. Gambini Dueñas, Israel Sixto

ÍNDICE

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
1. EL PROBLEMA	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.3. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivo específico	17
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.4.1. Teoría	17
1.4.2. Metodológica.....	17
1.4.3. Practica	18
1.4.4. Epistemológica	18
1.5. Delimitación de la investigación	19
1.5.1. Temporal.....	19
1.5.2. Espacial.....	19
1.5.3. Población o unidad de análisis	19
2. MARCO TEORICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20

2.2. Antecedentes a nivel Internacional	20
2.3. Bases Teóricas	31
2.3.1. Factores.....	31
2.3.2. Síndrome de Burnout	32
2.3.3. Dimensiones del Síndrome de Burnout	33
2.3.4. Teoría de Enfermería	36
2.4. Formulación de Hipótesis	38
2.4.1. Hipótesis General	38
2.4.2. Hipótesis Especifica.....	38
3. LA METODOLOGIA	40
3.1. Metodología de investigación.....	40
3.2. Enfoque de la investigación.....	40
3.3. Tipo de investigación.....	41
3.4. Diseño de la investigación.....	41
3.5. Población	41
3.6. Variables y operacionalización	41
3.7. Técnica e Instrumentos de Recolección de datos.....	44
3.7.1. Técnica.....	44
3.7.2. Descripción de Instrumentos	44
3.7.3. Validación.....	45
3.7.4. Confiabilidad	46
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	46
3.9. Aspectos éticos	47
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	48

4.1. Cronograma de actividades	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Solo los enfermeros que trabajan en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional participarán en el proyecto actual, que se llevará a cabo durante el 52 primer trimestre de 2024. El propósito es nuestro objetivo general. nuestra meta general: Determine cómo las enfermeras de la unidad de atención intensiva se relacionan con el síndrome de agotamiento. El enfoque se basará en un análisis de corte transversal. La investigación se llevará a cabo con 30 miembros de la población, que incluyen médicos, enfermeras y personal técnico. Se utilizará el cuestionario Malash Burnout Inventory HS para recopilar datos. Se solicitará autorización al personal encargado del área de capacitación y docencia del hospital para llevar a cabo el proyecto y utilizar el instrumento de recolección de información con consentimiento informado. Los datos serán introducidos en el software estadístico después de recopilarlos y los resultados serán representados en forma de tablas. Frases clave: unidad crítica, agotamiento emocional, invento de agotamiento de Malash

ABSTRACT

This project will be carried out in the intensive care unit of the National Hospital in Barranca during the first quarter of 2024, in which exclusively the nursing staff working in the area will participate. **OBJECTIVE** our general objective Determine how the factors related to the level of Burnout Syndrome relate to the nursing staff of the Intensive Care Unit. **METHODOLOGY** will be based on a quantitative cross-sectional study. The study will be carried out with the entire population, that is, 30 professionals, including doctors, nurses and technical personnel. For data collection, the Malash Burnout Inventory – HS questionnaire will be applied as an instrument. To collect the information, authorization will be requested from the personnel in charge of the hospital's training and teaching area to carry out the project, proceeding to apply the instrument with prior informed consent. After obtaining the data, they will be entered into the statistical software and the results will be expressed in tables.

Keyword: critical unit, emotional exhaustivo, Malash Burnout Invento

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El Síndrome de Burnout hace referencia a la cronificación del estrés laboral que da lugar a una sensación de agotamiento generalizado provocando la desmotivación, incapaz de afrontar nuevos retos, el trabajar con irritabilidad o enojo, el sentir pavor por el trabajo y todo ello es a consecuencia cuando el deseo del sujeto de poder marcar una diferencia en la vida del otro se ve frustrado y todo ello lo podemos resolver mediante: pausas activas dentro del servicio cada cierto tiempo, evitar la sobrecarga del trabajo, flexibilizar los turnos y horarios de trabajo, realizar evaluaciones periódicas de estrés.

Para la (OMS) dice que el Síndrome Burnout es una forma inadecuada del agotamiento con el pasar del tiempo en su centro laboral, cuyo rasgo o dimensión principal es el agotamiento emocional, la pérdida de identidad y el fracaso. Según la OMS, este síndrome se muestra como un riesgo ocupacional debido a su amplitud para afectar a la mente y su calidad de vida de los trabajadores que lo tienen, especialmente en personas que dan servicios con demasiada devoción, lo cual mantiene una cercanía diaria con la población (1)

En el año 2019, 40 millones de trabajadores a nivel mundial experimentaron estrés gremial, y un 26% de las empresas tomaron medidas para reducirlo. No obstante, varias investigaciones en el ámbito sanitario en México se demostraron que el 82% de los

enfermeros en Sonora experimentan estrés gremial debido a la carga gremial y las dificultades laborales, lo que afecta negativamente la existencia de los usuarios (2).

Para la OPS, 2020 los resultados generados en aquel tiempo demostraron que la enfermedad COVID 19 causaba malestares iguales a la influenza llegando a obtener el acercamiento de 81%, con 14% de situaciones gravísimas, pero se tenía 5% de situaciones realmente graves. Los adultos mayores con algún tipo de comorbilidad son dos grupos de personas con mucho riesgo en la actualidad (3).

En el año 2015, (OIT) Organización Internacional del Trabajo indicó el 64 % de padecimientos laborales son causadas por la tensión, siendo un cansancio en cuerpo y mente lo más frecuente. Aquellas manifestaciones más probables incluyen la falta de alegría de los pacientes, lo que perjudica el buen servicio que brindan en el trabajo y, por lo tanto, la atención de los usuarios (4).

Europa realizó el estudio de 12 áreas, utilizando el instrumento que permite evaluar los niveles elevados de estrés. Como resultado, se encontró que el 43% de los trabajadores de la salud tenían postración emocional, el 35% mostraban despersonalización y el 32% tenían una puntuación de ejecución personal (5).

En América Latina, se han hallado que mediante análisis de información se llegó a determinar la categoría super elevada de agotamiento de los trabajadores del ámbito sanitario se manifestaba en la unidad de cuidados intensivos, también se detallaron hallazgos lo cual indicaban que Brasil presentaba algunos síntomas de cansancio lo cual oscilan entre un 4 % y 80 %, y en el país de Perú el trabajador de enfermería se evidenció que un promedio de 2 % En México, el nivel del

agotamiento se incrementó en el 7 % y el 59 % en los trabajadores del ámbito sanitario .(6)

En el año 2019 en el país de Brasil, se halló un nivel elevado de agotamiento en Licenciadas de enfermería en UCI con el porcentaje de 54%, lo cual estuvo vinculado a algunos elementos como el exceso de trabajo de trabajo, lo cual podría suponer el resultado excesivo la muerte, si no se da en el tiempo oportuno (7)

En México, un especialista en salud en una residencia de culturas en los servicios críticos de Chiapas destacó que el 72 % de las personas experimentaban síntomas de agotamiento, lo que provocaba fatiga y debilidad. Por ejemplo, en el nosocomio de Gineco Obstetricia - Pediatra con Medicina Familiar, solo el 7 % de las personas experimentaban Síndrome de agotamiento. (8)

Un estudio realizado en 2020 en Argentina encontró que el 84% de los licenciados enfermeros de servicio crítico experimentaban fatiga moderada En México, en 2018, se determinó que el 95% de la población en el sector de la salud presentaba esta condición. (9)

En el año 2020 en el Perú, de 10 000 habitantes hay 16 licenciados de enfermería, debiendo tener por cada 10 000 habitantes 90 licenciados de enfermería, el 76 estándar de calidad (OCDE) Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico tuvo mayor carga laboral de los especialistas de la unidad critica, generando estándares donde el personal enfermero debería ocuparse de la atención en un promedio entre 2 a 3 usuarios, y el personal técnico atender un estándar de 5 a 6 usuarios (10).

En la ciudad de Lima, año 2020, el Nosocomio Luis Negreiros Vega dispone del tamaño medio del 10% del total de 111 licenciados de enfermería. En la ciudad de Lima

en el nosocomio, con resultado del 30% que viene a ser (16 de 55 enfermeros) se registraron grados elevados del síndrome. Según otros estudios llevados a cabo, como conclusión se dice que las emociones tienen un impacto favorable o desfavorable, que tendrá el profesional en relación a sus labores que realiza (11)

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo los factores se relacionan al Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital Nacional 2024?

1.2.3. Problemas específicos

¿**Cómo los factores institucionales** se relacionan al síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?

¿**Cómo los factores personales** se relacionan al síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?

¿**Cómo los factores ambientales** se relacionan al síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo los factores relacionados con el nivel de Síndrome de Burnout se relacionan con el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital Nacional 2024

1.3.2. Objetivo específico

Analizar cómo los factores institucionales se relacionan con el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Descubrir cómo los factores personales están relacionados con el nivel de síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos.

Examinar cómo los factores ambientales se relacionan al Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teoría

El desgaste laboral ha aumentado en los últimos años, es una dificultad que daña, en particular, al personal del ámbito sanitario. La asistencia del sistema de ansiedad se considera un resultado de la labor intensa hasta el límite de no considerar

la necesidad personal, lo que ha llevado al profesional a experimentar elevadas tensiones, lo que ha provocado un estado de ansiedad. (12)

1.4.2. Metodológica

Los pacientes deben de percibir y experimentar una atención de calidad de parte de los licenciados de enfermería, logrando la conexión apropiada por parte del profesional enfermero y el usuario, cuyo el fin de lograr una conexión adecuada entre el personal y el paciente. (13)

1.4.3. Practica

La importancia de la institución se muestra en la identificación de los factores que llevan al licenciado de enfermería con amenaza de tener el Síndrome de Burnout, y de esta manera, proponer planes para optimizar la salud del personal y perfeccionar una atención de manera eficaz para el usuario y su entorno, satisfaciendo la necesidad de cada uno de ellos. (14)

1.4.4. Epistemológica

La divulgación en atención del Síndrome de Burnout del personal en Unidad Crítica del Nosocomio Nacional de Barranca es de mucha importancia. Mediante este estudio, se adquirirá la habilidad de discernir los factores que afectan más en las labores y lograr gestionar las inquietudes y dilemas que padecían durante su hora de trabajo. (15)

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Cuyo espacio para aplicar dicho trabajo es de 6 meses de enero a junio del 2024

1.5.2. Espacial

La búsqueda se realizará en la Unidad de cuidados intensivos de un Hospital

Nacional.

1.5.3. Población o unidad de análisis

El profesional que serán investigados es: 4 médicos emergencistas, 2 intensivistas 1 enfermera jefa, 7 enfermeras especialistas, 4 enfermeros generales, 9 personales técnicos de enfermería (16)

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El presente trabajo a investigar se basa en trabajos de investigación y estudios previos realizados en el ámbito internacional, nacional y local. Estos trabajos se enumerarán en orden cronológico. (17)

2.2. Antecedentes a nivel Internacional

Tenga en cuenta Gonderen K (19). En su investigación, los enfermeros de UCI de segundo y tercer nivel en los Estados Unidos encontraron una conexión entre los niveles de satisfacción laboral, depresión y síndrome de cansancio. La investigación correlacional involucró a 40 enfermeras de UCI de nivel 2 y 43 enfermeras de nivel 3. El análisis se llevó a cabo mediante el uso de la prueba t, la correlación de Pearson y el análisis de regresión lineal múltiple... Se aprecia que, en el segundo nivel, el grado de agotamiento emocional es de $27,06 \pm 7,10$, mientras que en el tercer nivel es de $25,58 \pm 7,10$. En el ámbito de despersonalización, el valor de $11,75 \pm 4,10$ es superior al $101 \pm 4,18$. En el ámbito de Logro Personal, el número 20 representa un $28,31 \pm 4,81$, mientras que el tercer nivel representa un $29,83 \pm 5,54$. Se halló una conexión desfavorable entre el Sistema de Salud Pública (SL) y el Sistema de Salud Pública (SB)

Sok S, et al. (18), en Corea de Sur, en 2020, la depresión, la ansiedad y el estrés laboral en enfermeras de UCI. El diseño se organizó de manera transversal y descriptiva. Se llevó a cabo la intervención de unas 115 enfermeras en la UCI de los

Hospitales de Corea del Sur. Los procedimientos empleados fueron el MBI y la Escala de Satisfacción Laboral. Se determinó que el nivel de Burnout en las mujeres es 64,85 (DE $\pm 11,30$), mientras que en los hombres la media es 54,22 (DE $\pm 21,83$), mientras que en los varones la media fue 64,22 (DE $\pm 5,91$). Este estudio revela la evidencia preliminar de que las enfermeras de la UCI experimentan un nivel de agotamiento superior al valor medio del rango de puntuación en el MBI. (18)

Alzailai N. et al. (16) evaluaron, en su investigación en Arabia Saudita en 2021, cómo las enfermeras trabajan en entornos de UCI en Arabia Saudita están agotadas y satisfactorias, así como los factores que contribuyen a ellos. Las enfermeras de las UCI en Arabia Saudita experimentan niveles elevados (65% de 270) de burnout, mientras que las enfermeras de la Sociedad de Salud Laboral (SL) experimentaron niveles moderados de satisfacción laboral. Se constató que tres factores se relacionaron con el agotamiento y la satisfacción laboral de la enfermería: factores intrapersonales, intrapersonales y extra personales. (19)

Lim y otros (12) Se utilizó un diseño correlacional cuantitativo en Corea para "determinar la relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral". Se utilizaron cuestionarios de Escala de Autoeficacia de 17 ítems y instrumento de agotamiento de 21 ítems. Se utilizó una escala de desempeño para evaluar el desempeño de los empleados. Como resultado de la validación de una muestra de 186 enfermeras, los datos se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial, utilizando la correlación de Pearson. También realizaron un análisis de regresión lineal múltiple utilizando el método

de Baron y Kenny en el programa SPSS vs. Se han obtenido resultados que sugieren una relación positiva entre el desempeño laboral y la persistencia ($r=0,075$). El desempeño laboral estaba sujeto a un modelo significativo de agotamiento ($B=-0,1$ sig= $0,024$), y se encontró una correlación negativa con el agotamiento en el análisis de regresión múltiple ($r=0,22$ y $p=0,002$). Finalmente, la institución debe evitar que el personal de enfermería se agote aumentando su autoeficacia para mejorar su rendimiento laboral. (20)

Calle (14) en Bolivia se llevó a cabo una investigación con el propósito de "determinar el nivel del síndrome de Burnout en el pasado de la pandemia COVID-19 en el personal de enfermería de la unidad de UCI neonatales del Hospital Municipal Boliviano Holandés". Dado que se trata de una investigación cuantitativa, Dentro de un Con una población de 20 enfermeros profesionales seleccionados según criterios de inclusión y exclusión, diseñé correlacional mente el inventario de agotamiento de Maslach (MBI), que estaba estructurado en 22 ítems con tres dimensiones: ejecución personal, despersonalización y aceptación. Debido a que el 65% de los empleados tienen una trayectoria de trabajo superior a 11 años, el 40% de los empleados tienen una trayectoria de trabajo superior a 11 años, el 40% son personal de enfermería y el 60% son auxiliares de enfermería, respondieron que trabajaron las 24 horas del día, contrayendo el virus en un 20%, lo que resultó en una contracción del contagio en un 95%. La presencia de COVID-19 y el nivel de agotamiento (21)

En 2019, Álvarez et al. realizaron una investigación llamada "Síndrome de cansancio y bienestar profesional en enfermeras españolas en épocas de dificultades

financieras". El objetivo de la investigación fue evaluar el nivel de cansancio y bienestar profesional de las enfermeras españolas durante una crisis económica. Las enfermeras españolas que trabajaban en España o en el extranjero formaron parte del equipo de investigación. Para evaluar la satisfacción laboral de Warr y el agotamiento, proporcionaron datos en línea a través de las redes sociales de octubre de 2017 a mayo de 2018. El muestreo se llevó a cabo por conveniencia. Realizaron una investigación descriptiva y analítica utilizando pruebas paramétricas y no paramétricas. Cuenta con 1,346 enfermeras, de las cuales el 40% tiene síndrome de cansancio y el 37% está en riesgo. La relación entre el agotamiento de los trabajadores y su compensación es negativa. El 16% de las personas creen que han cometido un error profesional, el 43% han considerado realizar nueva investigación para cambiar su vida laboral y el 59% se quejaron de depresión. El personal de enfermería está principalmente insatisfecho con el salario, las instalaciones de promoción, las estructuras organizativas, el interés en sus sugerencias y la afinidad laboral. Se descubrió que el bienestar profesional y el síndrome de cansancio no están relacionados. (22)

En su estudio de 2019 sobre el síndrome de cansancio del personal asistencial, Videotti V., Martins J., Galdino M. y Ribeiro R. Objetivo: Investigar cuántas enfermeras están cansadas por su trabajo y cómo se relaciona con la calidad de vida y la presión laboral. La metodología El estudio transversal examinó a 502 enfermeras en un hospital general benéfico en el sur de Brasil. Utilizo herramientas como un cuestionario de apoyo para el control de necesidades, datos sociodemográficos, ocupacionales y de

estilo de vida; la escala de agotamiento del inventario de agotamiento de Maslach; y un resumen de Los datos se analizan utilizando estadística descriptiva e inferencial con el coeficiente de correlación de Spearman. Resultancias: El 21% padecía síndrome de cansancio, que se caracterizaba por una alta demanda, un bajo control sobre el trabajo, un bajo apoyo social en el trabajo, una baja

percepción de la calidad de vida física y mental y relaciones sociales y ambientales. Conclusión: las percepciones negativas sobre la calidad de vida de los enfermeros y un alto nivel de estrés están relacionados con el síndrome de cansancio.

(23)

José Brito, Antonio Juárez y María Nava. Los factores psicosociales, la presión psicológica y el agotamiento en la enfermería: modelo de trayectoria El propósito es: utilizando el modelo de trayectoria de una enfermera mexicana para evaluar la relación entre necesidades psicológicas, control laboral, apoyo social, estrés psicológico y dimensiones del síndrome de agotamiento (alucinaciones laborales, agotamiento mental, pereza y culpa). La metodología Un estudio transversal, observacional y analítico llevado a cabo por 357 enfermeras en Morelos, México, de acuerdo con su conveniencia. Los datos se recopilaron a través de tres cuestionarios: el Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Cansancio, el Cuestionario de Contenido Laboral y la Escala de Estrés Percibido. El procesamiento y modelado de datos se realiza con SPSS 19 y LISREL 8.3. Resultados: el estrés psicológico se identificó como una variable intermedia entre los factores psicosociales y las dimensiones del síndrome de desgaste laboral en el modelo de trayectoria. El índice de ajuste es adecuado.

Encontró altos niveles de necesidades y presión psicológica; bajos niveles de pereza, culpa y agotamiento mental; y altos niveles de apoyo social, control laboral y entusiasmo. Se recomienda implementar estrategias de intervención efectivas que permitan al personal de enfermería reducir el impacto de la disciplina manteniendo niveles moderados de estrés, mayor control laboral, mayor apoyo social y menos necesidades psicológicas. (24)

Anzul et al. (15) En el hospital provincial de Portoviejo, Manabi, Ecuador, se llevó a cabo una investigación en 2022 para identificar a los médicos que sufrieron síndrome de agotamiento durante la pandemia. Se utilizó un cuestionario MBI-HSS de 22 artículos estructurado en tres dimensiones (despersonalización, realización personal y cansancio emocional) en una muestra de 40 médicos residentes para una investigación cuantitativa de tipo descriptivo observacional transversal. En consecuencia, se produce un aumento en el agotamiento emocional del 42,5 % (17 casos), una despersonalización del 47.5% (20 casos), una baja realización personal del 45% (18 casos). Se hace hincapié en que la mayoría de las mujeres casadas con una experiencia laboral superior a tres años (83.33%), y que trabajan en emergencias (75% (25)

A Nivel Nacional:

Cajamarca C. El objetivo de este estudio es determinar si existe relación entre factores sociales y síntomas de fatiga en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional de Andahuilas en el año 2022. Materiales y procedimientos: La investigación actual utiliza un enfoque cuantitativo de tipo

descriptivo y utiliza un diseño de corte transversal no experimental. Además, en 2022La encuesta se utilizó como método y el cuestionario como medio. Resultados: Se puede observar Entre los hallazgos, los factores relacionados con la incidencia de fatiga incluyen factores sociales como el nivel de educación, brindar atención de 1 a 5 pacientes, y características poblacionales como la edad, la presencia de 1 a 5 pacientes. año. pacientes, así como las características demográficas como el nivel educativo, la presencia de 1 a 5 pacientes y también las características sociodemográficas tuvieron un impacto significativo en el problema de las enfermeras especialistas en insolación. Unidad hospitalaria regional de Andahuaylas en 2022. lo que sugiere que el síndrome de agotamiento aumentará con la presencia de estos factores. (26)

Flores y Muñoz (2021) “Descubrieron la relación entre la frecuencia de BOS y las características de las prácticas de evaluación actuales entre médicos, enfermeras y técnicos de enfermería en un hospital de nivel III de Lima durante la COVID-19”
Objetivo: Realizaron un estudio transversal de carácter analítico. Después de utilizar El inventario de agotamiento de Maslach tuvo un impacto del 3,1% en la población de estudio. Por colectivos, el 7,4% eran trabajadores sanitarios, el 2,1% personal de enfermería y el 1% personal técnico de enfermería. La presencia de “burnout” se asoció con tres aspectos del mismo, siendo la despersonalización el más común. (27)

Olivares E. El propósito de este estudio fue identificar factores de riesgo de burnout entre el profesional de enfermería de nosocomios del área metropolitana en Lima del año 2020. Diseño experimental. La muestra fue una muestra censal que

incluyó a 85 enfermeras registradas. El estudio encontró que el 64% tenía entre 31 y 45 años, el 81% eran mujeres, el 42% eran solteros, el 34% no tenía hijos, el 60% había trabajado menos de 10 años y el 54% trabajaba en servicios hospitalarios., el 93% de los profesionales reporta conciliar el sueño por debajo de las 8 horas en el día, el 84% cuenta con tiempo suficiente para compartir con la familia, el 66% está insatisfecha con su salario y el 72% respondió que estaba satisfecha con

su trabajo. El 69% de los enfermeros experimentaron síndromes de agotamiento. llegando a la conclusión de que más del 50% de los enfermeros tenían síndrome de agotamiento. Palabras importantes: Síndrome de agotamiento en enfermeras (28)

De la cruz J. cuyo objetivo es Identificar cómo afecta el burnout en el trabajo de los trabajadores de la salud en la unidad de cuidados intensivos del hospital San Juan de Dios Pisco 2022. Materiales y procedimientos: Considerando el alcance del estudio, se utilizó un enfoque no experimental y transversal. Esta investigación está relacionada. 30 sujetos de la población son profesionales de la salud que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos. El método a utilizar será la encuesta. El inventario de agotamiento de Maslach (MBI), que evalúa tres dimensiones y tiene 22 ítems, se utilizará para medir el Síndrome de agotamiento. Además, se utilizará un cuestionario que utiliza tres dimensiones del desempeño laboral: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad. La escala Likert consta de 20 ítems, con una puntuación de 1 como la más baja y Los resultados se muestran en gráficos estadísticos. Resultados: la investigación proporcionará información que ayudará a mejorar el proceso de atención de enfermería, demostrando la calidad de la atención que se le dé al paciente. Palabras claves: Burnout, Evaluación del rendimiento de empleados, Enfermeras (DeCS)

Ramirez B. El propósito de la investigación es "Establecer el nivel de síndrome de agotamiento en el personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos COVID-19 en el Hospital de EsSalud Lima, en 2021". Se dará un enfoque deductivo, cuantitativo, aplicado y descriptivo. El diseño se realizará de forma transversal, observacional y no experimental. El conjunto de personas estará compuesto por 40 especialistas que laboran en la "Terapias Intensivas COVID-19 de un Hospital de EsSalud Lima, el año 2021". Llevándose a cabo un muestreo de conveniencia y no probabilístico, y se llevará a cabo la totalidad de la población, quien es sumamente reducida. Se aplicará el "Inventario de agotamiento de Maslach (MBI)", el cual se estructurará en tres áreas: "despersonalización", "realización personal" y "agotamiento emocional". Los resultados se recolectarán en septiembre de 2021. Los datos obtenidos se clasificarán, registrarán, tabularán y codificarán, y posteriormente se analizarán utilizando el programa SPSS 25. Dado que sea necesario, los datos se presentarán en tablas o gráficos con el fin de su posterior análisis e interpretación. La patología del agotamiento, el especialista en enfermería, la Unidad de Cuidados Intensivos y el Hospital EsSalud son los temas fundamentales. (30)

Parra N. El siguiente estudio investiga cómo el síndrome de agotamiento de las enfermeras es causado por el estrés laboral. Las tres escalas de este síndrome son la realización personal, la despersonalización y el agotamiento emocional en el lugar de trabajo. con el objetivo general de determinar la frecuencia de síndrome de agotamiento en enfermeros del Centro de Salud Sangarara Lima 2020.. utilizando la encuesta para ayudar a diagnosticar el síndrome. Esta investigación es cuantitativa y descriptiva. Para cumplir con sus funciones actuales, todos los enfermeros del Centro de Salud Sangarara se sometieron a una encuesta. El inventario de agotamiento de Maslach (MBI), que

había sido validado, se utilizó. Resultó: que el personal tenía un alto riesgo con un 92 %, un 77 % de agotamiento emocional, un 39 % de despersonalización y un 54 % de logro personal alto. Los datos se analizaron con SPSS V.24. Finalmente, pero no menos importante, El síndrome de agotamiento es muy común entre las enfermeras del Centro de Salud Sangarara. La realización personal, el personal de enfermería, el síndrome de agotamiento, el agotamiento emocional y la despersonalización son palabras clave. (31)

Arana El objetivo de este estudio fue determinar si existe una correlación entre el agotamiento y el desempeño laboral de los enfermeros en clínicas privadas en 2022. Una descripción cuantitativa y correlacional se proporciona a través de un estudio de diseño transversal. Se desplegaron setenta profesionales de enfermería distintos en función de la población afectada. Decidí usar un cuestionario y otro. Se encontró una relación entre el desempeño laboral y el agotamiento ($Rho = -0,302$). Estos hallazgos muestran una correlación negativa entre ambas variables, y la relación inversa indica que cuando el agotamiento desaparece, el desempeño laboral mejora. Los hallazgos demostraron que existe una correlación entre las variables de agotamiento y el rendimiento laboral general. En la misma situación, de los encuestados en una clínica privada de Lima, el 1,4 por ciento (1 persona) padecía burnout general, el 91,4 por ciento (64 personas) se encontraba en condición regular y el 7,1 por ciento (5 personas) se encontraba en condición promedio. Más despacio. Además, el 54,3% (38 personas) tiene un buen desempeño laboral, el 44,3% (31 personas) tiene un buen desempeño laboral y el 1,4% (1 persona) tiene un desempeño laboral deficiente. Palabras clave: agotamiento, desempeño laboral, enfermedades.

Cabrera M. El proyecto se implementará en UCI- COVID-19 del Nosocomio Sabogal Sologuren en el tercer trimestre de 2021 e involucrará únicamente a enfermeras

que trabajan en la comunidad. Para determinar el grado de burnout entre enfermeros que trabajan en unidades de atención intensiva COVID-19, esta técnica se basa en un estudio descriptivo transversal cuantitativo. El estudio se realizará en todo el pueblo. Hecho por 35 enfermeras. El inventario de agotamiento de Maslach - HS se utiliza para obtener datos. El personal a cargo de la capacitación y educación del hospital que implementa el proyecto debe aprobar la adquisición de datos. El equipo se utilizará previo consentimiento informado. Después de recibir los datos, se transfieren al programa de estadísticas y los resultados se muestran en una tabla. Vocabulario básico: impulso crítico, agotamiento emocional, inventario de agotamiento por Maslach. (32)

Alarcos J. El efecto de este síndrome está afectando significativamente la actividad laboral del personal de salud, provocando una falta de y rapidez en sus intervenciones. El desempeño laboral también se refiere a una evaluación completa del comportamiento de cada empleado en relación con las actividades apropiadas que realiza para alcanzar sus metas y su potencial de desarrollo. El objetivo principal del estudio es determinar la relación existente entre el síndrome de cansancio y el desempeño laboral de las enfermeras del área de cuidados intensivos del hospital de Chancay, Chancay, durante el periodo de 2022. El estudio utiliza métodos cuantitativos, descriptivos, correlacionales y transversales. La población y la muestra censal del hospital de Chancay de UCI en 2022 Se utilizarán técnicas de encuesta y observación para recopilar información sobre ambas variables. Según el Inventario de Burnout (MBI), que fue debidamente confirmado por C. Maslach y E. Jackson en 1981, se aplicará el Inventario de Burnout (MBI), que consta de 22 elementos organizados en tres áreas: ejecución personal, despersonalización y agotamiento emocional. Se utilizará el instrumento conformado por diez elementos divididos en tres dimensiones para

evaluar el rendimiento laboral: Actitud, competencia cognitiva y contexto. Un coeficiente de confiabilidad de Cronbach (α) de 0,80 lo confirmó. Las pruebas estadísticas se llevarán a cabo con SPSS 26 y se presentarán en tablas y figuras. Enlaces importantes: La fatiga, el desempeño laboral, la UCI, la enfermería. (33)

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Factores

Todas las circunstancias, situaciones o amenazas que aumentan la probabilidad de que una persona desarrolle una enfermedad o un problema de salud se describe por factores. Cualquier característica o circunstancia identificable de una persona o grupo que se sabe que está asociada con una mayor probabilidad de padecer, desarrollar o estar particularmente expuesta a un proceso mórbido se denomina (34)

La Organización Mundial de Salud (OMS) considera un factor de riesgo cualquier característica, rasgo o exposición que incremente la posibilidad de que un individuo desarrolle una enfermedad o lesión. Las extensas horas laborales, el sueldo bajo, la constante presión psicológica y la escasez de recursos humanos, técnicos y de capacitación son algunos de los elementos que pueden incrementar el estrés laboral. (35)

Se tienen en cuenta la edad en el trabajo, el trabajo nocturno y las relaciones interpersonales, así como la sobrecarga de trabajo profesional en las mujeres. Además, se toman en cuenta elementos personales como el perfeccionismo, la supresión de emociones, los problemas para rechazar la exigencia excesiva, la sensación de ser poco responsable e ineficiente, los problemas para conceder vacaciones, la baja autoestima, la

personalidad obsesiva compulsiva y la imposibilidad de expresar sus dificultades individuales. (36)

Por la multicausalidad del fenómeno, se han identificado con relativa regularidad y claridad los factores estresantes que provocan el proceso de agotamiento, a pesar de que resulta complicado determinar la fracción etiológica de estos. La investigación sobre los elementos organizacionales vinculados al agotamiento ha adoptado dos perspectivas (Maslach y Jackson,1984). Por un lado, se ha investigado la esencia de la relación entre el profesional y los clientes, mientras que la relación del profesional con el ambiente organizacional, considerado un sistema de trabajo y personal, ha sido objeto de otras investigaciones. (37)

2.3.2. Síndrome de Burnout

Graham Greens presentó el primer caso documentado de síndrome de desgaste profesional en la literatura en 1961 en su obra Burnout case.³² En este caso, explicó que esta enfermedad de desgaste profesional ocurrió mientras trabajaba en una clínica especializada en toxicómanos en la ciudad de New York. (38)

Burnout, sí tiene una conformidad de un resultado al cansancio del trabajo agudo el manejo que tiene emociones, manifestaciones negativas en el ser humano. En 1997, Gil- Monte y Peiró dijeron que esta fatiga se debe a lo clínico y psicosocial. (39)

C. Maslach define esta situación no adecuada para enfrentar ese cansancio, que son el agotamiento emocional, la falta de carácter y la falta de éxito personal, como una idea aceptada. (40)

El Burnout se define como (concepción estática) llegando la persona a padecer de agotamiento, y lo psicosocial se da cuando el ser humano interactúa con el entorno de su trabajo. (41)

Burnout es cansancio extremo y el desinterés por las labores que se produce como producto de la rutina diaria de las labores con la población. Se trata de un modo de cansancio laboral que se genera por parte de los individuos teniendo relación de asistencia diaria y personalizada con seres humanos, en donde lo laboral aumenta el recurso para dicha actividad. (42)

La patología denominada Síndrome de Burnout es caracterizada por un cansancio extremo, una disminución del idealismo y la emoción por la labor. Según Maslach y Jackson, esta patología va perdiendo toda emoción para los seres humanos con quienes emplean su labor diaria, conllevando a que se aíslen. Además, sentaron las bases para llevar a cabo investigaciones en diversas colectividades, al desarrollar un instrumento de evaluación llamado Maslach Burnout Inventory (MBI). (43)

Por lo tanto, el Síndrome de Burnout se ha definido como un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y escasa satisfacción personal laboral, lo que resulta en un agotamiento laboral que provoca una baja capacidad de rendimiento del profesional. (44)

2.3.3. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Satisfacción emocional: Entorno en que la emoción se va deteriorando donde el personal de salud manifiesta cómo su manera de ser al resto disminuye, ese grado en la persona y en su psicológica. Hay escritores que perciben el grado de cansancio siendo un componente de la patología. Shirom y Leiter, a partir de diversos análisis y

evidencias de correlación entre la dimensión y otras cambiantes, sostienen este cansancio como componente fundamental del Burnout. (45)

El cansancio emocional es, sin lugar a dudas es cercano al estrés crónico. No obstante, la disminución de este agotamiento se identifica como un proceso claro

Este cansancio es cambiante en función del ámbito laboral, teniendo mayor énfasis en los trabajadores de hospitales en comparación con los trabajadores de establecimientos urbano y rural. Asimismo, se destaca que el profesional de la salud que son mayores de edad tiene mucho agotamiento emocional. De igual forma, la presencia de un mayor número de pacientes y una mayor jornada de trabajo tiene un impacto significativo al desarrollo de esta enfermedad. (46)

La despersonalización se encuentra presente en la actualidad. Se refiere a las emociones a la personalidad de negación a los sujetos involucrados en el trabajo. La otra magnitud comprende la manera en que toda emoción o sentimiento negativo a los seres humanos, especialmente a los usuarios que van por una atención. (47)

Caracterizada por una disminución en la irritabilidad y una disminución en la capacidad de motivación. El individuo pretende alejarse de aquellas personas que reciben su labor, además del del grupo en el que laboran, en algunos casos utilizando palabras ofensivas para dirigirse a los usuarios con el fin de minimizarlos en su desempeño laboral.

El no tener personalidad conlleva a un aspecto en el que la conducta interpersonal este estrechamente involucrada. La despersonalización puede abordarse de diversas maneras y alcanzar niveles diversos, no obstante, estos aspectos han sido

escasamente examinados. En consecuencia, el individuo pierde la necesidad para organizar, planear objetivos, en el ámbito laboral. (48)

Algunos hallazgos indican que en los profesionales médicos se experimentaría un incremento en la personalidad, mientras que en el personal de enfermería se experimentaría un incremento en el agotamiento emocional y disminución de capacidad de realizar tareas personales.

La falta en la ejecución personal en el trabajo: los profesionales suelen ser evaluados negativamente, lo que afecta su capacidad para realizar su trabajo y las relaciones que establecen con los empleados. La situación actual hace que los empleados sean descontentos y descontentos con su respuesta en el trabajo.

El no tener éxito personal en el centro de trabajo es por la negatividad en darle sentido a los quehaceres del trabajo. Se generan un descontento en la persona llevando a una insatisfacción generalizada. Por lo tanto, se genera el ser impuntual, la falta de trabajo, el no acudir a su centro laboral y el abandonar de la actividad laboral. (49)

La principal ventaja de la patología es que se genera en la persona lo que más le gusta que lo obligatorio. En ocasiones, hay dificultades de confrontar esa perspectiva del profesional con lo existente, mientras que, en algunos casos, su horario le impide modificar el hábito de vida. Los salarios bajos o incluso la sensación de que su actividad profesional está perdiendo prestigio.

Trejo, estudio realizado en 2011, señalan que la predominante de esta patología entre el profesional que es considerado vulnerable siendo los: (Doctores, Licenciados enfermeros, Docentes, cuerpo de bombero) oscila entre el 15% llegando a 50% de competentes dañados. (50)

El personal enfermero pertenece a un alto grado a la patología del agotamiento crónico en las profesiones sanitarias debido al alto porcentaje de estrés que debe enfrentar al trabajo clínico, como el enfrentamiento con el padecimiento, el malestar, la incapacidad y deceso.

Algunas cosas se hacen más frágil a este grupo de patología es la suma de horas que el especialista enfermero esta con el usuario, así como su papel como lidiar entre el usuario, doctor y el entorno familiar (51).

Como resultado esta singularidad de apariencia y emoción dentro del trabajo, con usuarios problemáticos, agonizantes el no tener su imagen reconocida dentro de la sociedad a su vez tener una apariencia devaluada de la profesión se vuelven más comunes (52).

2.3.4. Teoría de Enfermería

Callista Roy elaboró. Su modelo nos presenta una herramienta muy útil para comprender el papel de la enfermera y su intervención para reducir los factores de estrés. (53).

Roy sostiene que, a pesar de que los seres humanos no los identifican, los mecanismos de afrontamiento innatos son procesos automáticos. Las vivencias de la vida contribuyen a generar respuestas habituales ante estímulos determinados. El área de trabajo de la enfermera estaría vinculada con las circunstancias en las que el individuo que se está adaptando reacciona de manera ineficiente. Mediante la aplicación

de los cuatro modos adaptativos de la teoría de Roy, la enfermera tiene la capacidad de valorar las conductas que podrían ser señales de tensión. (54).

Modo fisiológico de adaptación: las reacciones y comportamientos fisiológicos de una persona bajo estrés demuestran el modo fisiológico. La forma de ajustar el autoconcepto grupal se enfoca en los elementos psicológicos y espirituales del sistema humano, tales como la autovaloración, la percepción del individuo de sí mismo, la unidad, el sentido y el objetivo de la existencia en el cosmos. El individuo que posee una percepción positiva de sí mismo, una "autoestima" positiva y habilidades naturales para manejar situaciones de estrés refleja cómo se percibe y percibe a las personas en un grupo, basándose en sus respuestas frente al ambiente. (55).

La forma de adaptación social se enfoca en el rol que desempeña un individuo en la sociedad y la importancia de conocer su identidad para conocer cómo comportarse. La enfermera tiene la habilidad de determinar en qué posición se encuentra el individuo al hablar socialmente, si está saturado, cuál es su rutina, lo que Roy denomina "comportamiento expresivo", qué percibe de su situación, lo que siente, preferencias, manías y elementos que afectan el rendimiento de su labor. Mediante métodos de identificación de la distribución del tiempo, definición de prioridades y creación de espacios para colaborar, la enfermera puede asistir al individuo a determinar qué función es insustituible o crucial, qué es relevante y qué supone una sobrecarga. (56)

La integridad de las relaciones es la necesidad fundamental de este modo de adaptación de interdependencia. El modo de interdependencia se basa en dos relaciones específicas que se aplican a la vida de las personas. Cuando se topan con circunstancias complicadas, las personas tratan de ajustarse y buscan asistencia, respaldo y cariño en

los demás. La enfermera tiene que reconocer los problemas a los que se enfrentan las personas y proporcionar respaldo, ya sea social o asistencial, para mitigar los conflictos. (57).

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre los factores asociados y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital Nacional 2024

No existe relación estadísticamente significativa entre los factores asociados y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital Nacional 2024

2.4.2. Hipótesis Especifica

Existe relación estadísticamente significativa entre los factores institucionales y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos

Existe relación estadísticamente significativa entre los factores personales y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos

Existe relación estadísticamente significativa entre los factores ambientales y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados

Intensivos

3. LA METODOLOGIA

3.1. Metodología de investigación

Este método es Hipotético Deductivo se basa en una hipótesis que se intenta refutar, lo que le permite sacar conclusiones que se confrontara con los sucesos.

3.2. Enfoque de la investigación

El paradigma positivista es la base de este enfoque cuantitativo, que se centra en la medición y la cuantificación, ya que se pueden identificar tendencias, desarrollar nuevas hipótesis y crear teorías mediante la medición. Este método cuantifica utilizando la estadística (58).

Este método organiza los procesos de manera rigurosa y secuencial de tal manera que se pueda verificar la hipótesis (suposiciones). Las siguientes son las fases de este método:

- Generar de la idea
- El Problema
- Revisión de la literatura
- Desarrollo del Marco Teórico
- Definir del alcance del estudio
- Formular la hipótesis y definir las variables
- Definición de las variables
- Se eligió el diseño de la investigación, la población y la muestra
- Recolección de los datos y análisis de datos
- Informe y discute los resultados

3.3. Tipo de investigación

Estudios Aplicados. Su meta es explorar mediante el saber científico los medios (tecnologías, protocolos y metodologías) para asistir en la solución de una necesidad particular, detectada y concreta. Su perspectiva epistemológica se centra en las soluciones o el progreso tecnológico se centra en problemas presentes, por lo que sugiere soluciones vigentes. La ubicación del problema se describe en un contexto particular y las soluciones presentadas se limitan a dicha ubicación. La metodología de la metodología empleada. En general, se fundamenta en un procedimiento hipotético-deductivo y se fundamenta en las particularidades tanto de la investigación clínica como de los métodos de estudio de casos. (59)

3.4. Diseño de la investigación

Diseño que no se considera experimental En estos esquemas, los fenómenos se perciben de forma natural y posteriormente se examinan. Mertens (2015) sostiene que son sumamente beneficiosos en variables que no se pueden regular, ya sea debido a su complejidad o por motivos éticos. (60)

3.5. Población

Se define como el conjunto de casos que se encuentran en un espacio determinado y comparten una serie de especificaciones. En muchos casos, no es factible realizar un análisis completo de la población debido a la falta de tiempo y recursos humanos. Por lo tanto, debe trabajar con una parte “Muestra” (Chaudhuri, 2018). Se trabajará con el total de la población que son 30 personas entre enfermeros personal técnico y médicos de la Unida critica

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
FACTORES	Los factores son toda circunstancia, situación o amenaza que aumenta la probabilidad de una persona en contraer alguna enfermedad o algún problema de salud. Un factor es cualquier característica o circunstancia detectable de una persona o grupo de personas que se sabe asociada con un aumento en la probabilidad de padecer, desarrollar o estar especialmente expuesto a un proceso mórbido. (26)	Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión ¹⁵ . Entre los factores que pueden desencadenar el estrés en el ambiente laboral se tienen: largas jornadas de trabajo; salarios inadecuados; presión psicológica continua; falta de recursos humanos, técnicos y de entrenamiento	Ambiente Laboral	Largas jornadas de trabajo Salarios Inadecuados Presión Psicológica	Nominal	Favorable
			Relaciones Interpersonales	Falta de recursos Humanos Perfeccionismo Supresión de sentimientos Baja autoestima Personalidad Obsesiva compulsiva		Desfavorable

SINDROME DE BURNOUT	El Síndrome de Burnout es una Sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral como consecuencia del contacto diario con el trabajo, con pacientes y/o clientes. Es un tipo de estrés laboral generado en profesionales que mantienen una relación de ayuda constante y directa con otras personas, donde los requerimientos del trabajo exceden los recursos que la persona posee para dicha actividad. (34)	Se caracteriza por una fatiga extrema, pérdida de idealismo y de pasión por el trabajo. pérdida gradual de preocupación y de todo sentimiento emocional hacia las personas con las que trabajan y que conlleva a un aislamiento o deshumanización	Agotamiento Emocional	Agotamiento continuo en el trabajo	Ordinal	Medio	
			Despersonalización	Sentimiento de fracaso Sentimiento de alteración de reconocimiento de uno mismo			Alto
			Falta de Realización personal en el trabajo	Percepción de falta de autonomía			Bajo

3.7. Técnica e Instrumentos de Recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se aplicará la técnica de la encuesta para las dos variables, las cuales tienen un formato estructurado y ordenado, y se utilizan principalmente en la investigación social con el fin de proporcionar una recolección más eficiente y eficaz de obtención de resultados. (62).

3.7.2. Descripción de Instrumentos

Se emplearon cuestionarios, en el caso de los factores asociados se empleó un cuestionario de 8 ítems, teniendo en cuenta dimensiones como el ambiente laboral y las relaciones interpersonales. (63).

La solución adecuada para reducir el Síndrome de Burnout es la aplicación de Maslach y Jackson, la cual se compone por 22 ítems de escala Likert. Experimenta tres características.

- Entorno emocional
- Despersonalización
- Capacidad de Realización:

Los puntajes que se asignan a cada alternativa del instrumento son los siguientes:

0= "Nunca".

1= Aproximadamente cada año.

2= Una cada tres meses.

3= Aproximadamente un par de veces en el mes.

4= Únicamente una vez en la semana.

5= No más de una vez por semana.

6= Los fines de semana

Se administrará el permiso inicialmente a Dirección General del Nosocomio y la autorización a la responsable en la UCI del nosocomio nacional Barranca de tal manera que se pueda empelar a las licenciadas de enfermería, mediante la formalidad del documento y poder emplear el instrumento.

Iniciando la implementación de la herramienta, se notificará que será reservado y a su vez se pedirá su colaboración libre mediante el uso del documento de consentimiento informado. Cuando se obtenga los datos, se evaluará que se cumpla los principios bioéticos, tales como la autonomía, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia. Una vez terminado el registro de la herramienta, se dará gracias por su colaboración con los enfermeros en la Unidad crítica.

La encuesta se llevará a cabo en el Hospital Nacional Barranca, en la Unidad Crítica, durante el día según su disposición del encuestado y del encuestador. El dispositivo requerirá una duración de llenado de aproximadamente 20 minutos.

3.7.3. Validación

En relación al instrumento, Maslach exhibe una notoriedad de validez inherente. Los escritores del mismo, Maslach y Jackson, son maslach y Jackson. Al llevar a cabo un análisis estadístico, descubrieron una correlación significativa entre MBI Maslach

Burnout Inventory como diversas escalas en conductas. El prestigioso MBI Maslach Burnout Inventory es un instrumento que ha proporcionado grandes contribuciones en la definición del síndrome, otorgando la validez y fiabilidad. Este instrumento es utilizado para diagnosticar el mismo, así como para aportar teorías para su desarrollo e intervención en diversas organizaciones, lo cual ha contribuido a pulir las condiciones en el trabajo de varias personas a nivel global (64).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento Maslach Burnout Inventory MBI es concebido por Vásquez Muñoz (2020), quien confirmó su confiabilidad por medio de un apego puntual y un apego por intervalo con un nivel de confianza del 95%, donde se aprecia que el coeficiente omega se encuentra en los tres factores con coeficientes de confiabilidad. Se considera que esta dentro del rango aceptable fijado entre 0.70 y 0.90 (65).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Tras su recolección, los resultados se procesarán de manera electrónica a través de un sistema de paloteo a una base de datos empleando el software SPSS. Se examinarán los resultados mediante la codificación, la tabulación, el manejo de datos y la conclusión.

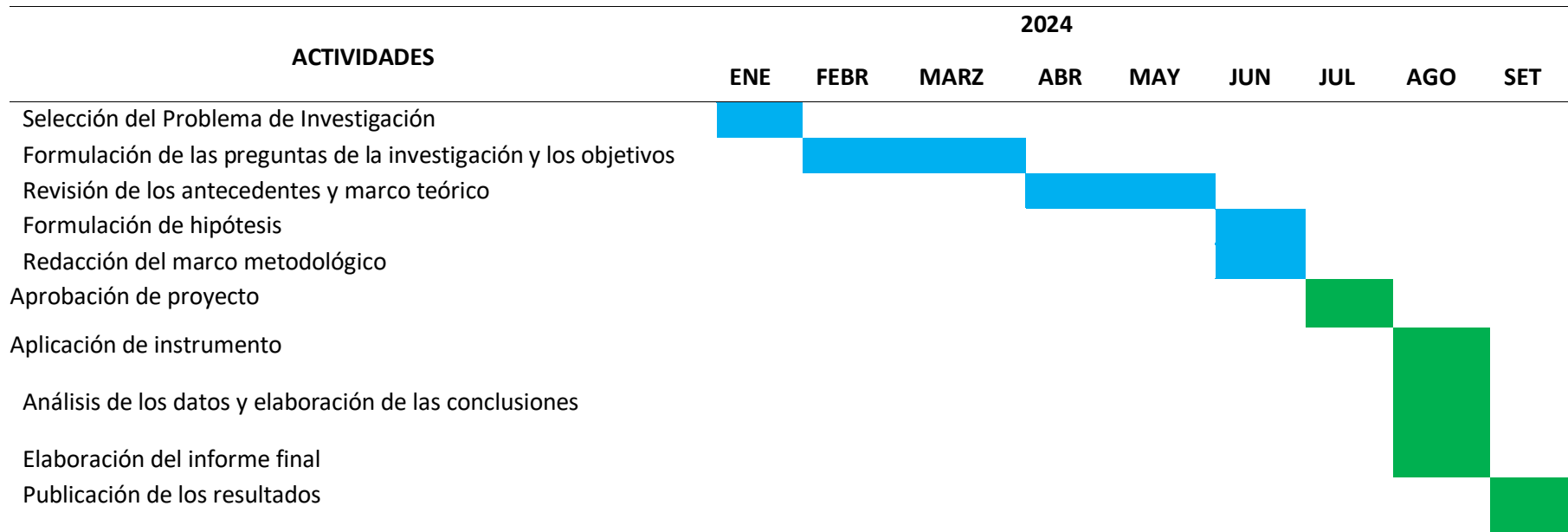
Se emplearon el coeficiente alfa de Cronbach y la evaluación del chi cuadrado de Pearson para establecer los grados de confianza en términos de consistencia interna de cada uno de los elementos.

3.9. Aspectos éticos

La investigación asegurará la fiabilidad de los datos y el anonimato de los participantes. Dado que las investigaciones están regidas por principios éticos, se deben respetar principios bioéticos como beneficencia, que prioriza el bien, sobre todo; no maldad, que no provoca daño físico o mental; justicia, que no discriminará a ningún participante por su situación especial; y autonomía, que implementará el proceso de consentimiento informado a los participantes antes de recolectar la información del estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades



Leyenda:



Actividades realizadas



Actividades por realizar

4.2. Presupuesto

BIENES MATERIALES	COSTOS
Material de investigación de datos	S/ 500.00
Envase de impresión	S/ 300.00
Material de oficina	S/ 200.00
SUBTOTAL	S/ 1000
SERVICIOS FINANCIEROS	
Movilidad local	S/ 200
Envase fotocopias y anillados	S/ 300
Estimado empastado	S/ 200
SUBTOTAL	S/ 500
RECURSOS HUMANOS	
Asesoría y servicios a distancia	S/ 800
SUBTOTAL	S/ 800
GASTOS DE CONTINGENCIA 10%	S/ 250
TOTAL	S/ 2750

REFERENCIAS

- Álvarez et al., España. «Síndrome de Burnout y bienestar profesional en enfermeras españolas en época de dificultades financieras». 2019
- Vidotti V., Martins J., Galdino M., Ribeiro R. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. 2019
- Brito J., Juárez A., Nava M. Factores psicosociales, presión psicológica y burnout en enfermería.
- Cajamarca C. Asociación que existe entre los factores sociodemográficos y el síndrome de burnout en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital sub Regional Andahuaylas. 2022
- Olivares E. Factores de riesgo para SINDROME DE BURNOUT en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana. 2020.
- Greens G. 1961, en su artículo a burnout case.³² En 1974, el psiquiatra germano-estadounidense Herbert J. Freudenberger realizó la primera conceptualización del Síndrome de Burnout (SB),
- Universidad Privada Norbert Wiener. Guía para la elaboración de tesis. Enfoque Cuantitativo. Junio 2020 versión 1. Resolución N° 081-2020-RUPNW. 2020
- Baena, G. Metodología de la investigación. 3ra. edición. Grupo Editorial. 2017
- Bernal, C. Metodología de la Investigación. Administración, economía, Humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Pearson - Colombia. 2010

Bunge M. La investigación científica. Barcelona. Editorial Ariel. 1975

Carrasco, S. Metodología de Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos. 2012.

Metodología de la Investigación. 6ta Edición Dr. Roberto Hernández Sampieri Dr. Carlos Fernández Collado Dra. María del Pilar Baptista Lucio Sergio Méndez Valencia Christian Paulina Mendoza Torres

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, P. Metodología de la Investigación. Ciudad de México: Editorial Mc GrawHill. 2018

Karmasin, M. & Ribing R. Guía para elaborar trabajos académicos. Editorial. Panamericana. Bogotá, Colombia. 2017

Malleta H. Metodología y técnica de la producción científica. Lima: Universidad del Pacífico y CIES-CEPES. 2009

Murillo, F. J., Martínez Garrido, C. y Belavi, G. Sugerencias para escribir un buen artículo en educación. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 15(3), 5-34. 2017. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.3.001>

Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G. y Orizano, L. Metodología de la investigación. Lima: Edit. Edit. San Marcos. 2016

Rainer Ribing, M. K. Guía para trabajos académicos. Tesis y trabajos de pregrado, maestría y doctorado. Bogotá: Primera edición en Panamericana Editorial Ltda. 2017

Sabino, C. Como hacer una tesis. Ed. Panao. Caracas, Venezuela. 1994

- Saavedra V. P. Metodología de Investigación Científica. Editorial. Soluciones Prácticas. Huancayo. Perú. 2017
- Sautu, R.; Boiolo, P.; Dalle; P. y Elbert, R. Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. CLACSO, Colección Campus Virtual, Buenos Aires. ISBN: 987- 1183-32-1. 2005. Disponible en <http://www.clacso.org.ar/biblioteca>.
- Garrido, Z. Discusión, conclusiones, recomendaciones en el informe final de investigación. 2010. Consultado el 29 de setiembre de 2012 de 129 ISBN-13: 978-1505894196.
- Tamayo, M. El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. 4ta. edición. Editorial LIMUSA SA. ISBN 968-18-58-72-7 Arias, F. G. (2016). El proyecto de investigación. (7.^a ed.). Episteme. 2003
- Arispe Albuquerque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A. y Arellano Sacramento, C. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador. 2020
- Bernal C. Metodología de la investigación. (3.^a ed.). Pearson. 2010
- Delpech, B., Donnantuoni, M., Gardella, M., Jakubecki, N., Marazzato, A., Moreno, L. et al. Material de apoyo para la redacción de trabajos académicos. Universidad de Buenos Aires. 2014
- Gómez, S. Metodología de la investigación. (1.^a ed.). Red Tercer Milenio. 2017

- Henríquez, E. y Zepeda, M. Elaboración de un artículo científico de investigación. *Ciencia y Enfermería*, X(1), 17-21. 2004
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. McGraw-Hill e Interamericana Editores. 2010
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. Fundamentos de investigación. McGraw-Hill. 2017
- Hernández, R. y Mendoza, C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. McGraw-Hill e Interamericana Editores. 2018
- López, C., Alfonso, I. y Armenteros, I. Redacción y edición de documentos. Editorial Ciencias Médicas. 2011.
- Martínez, M. Investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista IIPSI*, 9(1), 123-146. 2006
- Organización Panamericana de Salud, OPS. Guía para escribir un protocolo. Una propuesta de investigación. OPS. 2005
- Centro Nacional de Documentación e Información de Medicamentos. Boletín informativo CENADIM. Perú: MINSA;2022. Disponible en: Boletines (minsa.gob.pe)
- Olivares V. Laudatio: Dra. Cristina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*. 2019. Disponible en: Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout (scielo.cl)

- Jiménez A, Echevarría S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. Horizonte de enfermería. 2021. Disponible en: [revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería | horizonte de enfermería \(uc.cl\)](#)
- Mejías S, Borges L. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. Humanidades Medicas. 2021. Disponible en: [Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud | Mejías Sánchez | Humanidades Médicas \(sld.cu\)](#)
- Ticahuanca F, Mamani B. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. 2021. Disponible en: [Un acercamiento teórico del desempeño laboral | Revista de Investigación Valor Agregado \(upeu.edu.pe\)](#)
- Bautista C, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. 2020. Disponible en: [El desempeño laboral desde una perspectiva teórica | Revista de Investigación Valor Agregado \(upeu.edu.pe\)](#)
- Gabini S, Salessi S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. 2016. Disponible en: [\(PDF\) Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos.](#)
- Falconi N. Inteligencia emocional en el desempeño laboral del personal seleccionado del periodo. 2021- 2022. SODETUR S.A.S. [Trabajo de titulación modalidad proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial]. Quito: Universidad Central de Ecuador; 2022. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/28960/1/UC>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA INVESTIGACION: Factores Asociados al Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital Nacional 2024

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo los factores se relacionan al Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCI en un Hospital Nacional 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cómo los factores institucionales se relacionan al síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos? ¿Cómo los factores personales se relacionan al síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos? ¿Cómo los factores ambientales se relacionan al síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar cómo los factores en el nivel de Síndrome de Burnout se relacionan en el personal de enfermería de la UCI en un Hospital Nacional 2024</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO: Analizar como los factores institucionales se relacionan al nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Establecer como los factores personales se relacionan al Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Examinar como los factores ambientales se relacionan al Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: HG: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores asociados y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCI en un Hospital Nacional 2024 HO: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores asociados y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la UCI en un Hospital Nacional en Barranca 2024</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICA: HE 1: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores institucionales y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la UCI HE 2: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores personales y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la UCI HE 3: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores ambientales y el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de la UCI</p>	<p>VARIABLE 1: FACTORES ASOCIADOS DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ambiente Laboral 2. Relaciones Interpersonales <p>VARIABLE 2: SÍNDROME DE BURNOUT DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agotamiento Emocional 2. Despersonalización 3. Falta de Realización personal en el trabajo 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Hipotético Deductivo- No Experimental</p> <p>POBLACIÓN: 30 personas entre enfermeros personal técnico y médicos de la Unidad de Cuidados Intensivos</p>

ANEXO 02: INSTRUMENTO No 1**CUESTIONARIO DE MASLACH**

Factores Asociados al Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital Nacional 2024

Sr. (a) Srta. Enfermera (o). Medico Técnico de Enfermería

Buenos días soy el alumno de la Segunda Especialidad de Unidad de Cuidados Intensivos de la Universidad Norbert Wiener mi nombre es Johnny Marcos Guerrero en esta oportunidad me dirijo a usted para comunicarle que estoy realizando mi Proyecto de investigación, de esta manera obtener la información sobre el Síndrome de Burnout por lo cual solicito su colaboración en la resolución del instrumento.

Es totalmente ANONIMA, por lo que te pedimos trates de ser lo más honesto(a) y serio(a) al momento de responder las preguntas. Hay una sola respuesta por pregunta. No hay respuestas buenas o malas

DATOS PERSONALES

Edad: _____ Sexo: _____ Antigüedad laboral: _____ años

Estado civil:

- a) Casada (o)
- b) Viuda (o)
- c) Soltera (o)
- d) Divorciada (o)

I.- Las siguientes son 22 declaraciones hablan acerca de los sentimientos relacionados al trabajo. Por favor, lea cada declaración cuidadosamente y decida si usted se siente de esa manera acerca de su trabajo. Si usted nunca ha tenido ese sentimiento, marque con un aspa (x) en el “cero” en el espacio provisto. Si usted ha tenido ese sentimiento, indique que tan frecuente lo sentido colocando un aspa en el número (del 1 al 6) que mejor describa con qué frecuencia se ha sentido así. La escala de frecuencia de los sentimientos es según como sigue:

0	1	2	3	4	5	6					
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días					
					0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo											
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo											
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar											
4. Comprendo fácilmente como se sienten los pacientes											
5. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales											
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo											
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes											
8. Me siento “quemado” por mi trabajo											
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas											
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión											
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente											
12. Me siento muy activo											
13. Me siento frustrado en mi trabajo											
14. Creo que estoy trabajando demasiado											

15. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis pacientes								
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés								
17. Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis pacientes								
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes								
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión								
20. Me siento acabado								
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma								
22. Siento que los pacientes me culpan por alguno de sus problemas								

INSTRUMENTO DE FACTORES

Buenos días soy el alumno de la Segunda Especialidad de Unidad de Cuidados Intensivos de la Universidad Norbert Wiener mi nombre es Johnny Marcos Guerrero en esta oportunidad me dirijo a usted para comunicarle que estoy realizando mi trabajo de investigación, de esta manera obtener la información sobre Factores Asociados por lo cual solicito su colaboración en la resolución del instrumento.

Es totalmente ANONIMA, por lo que te pedimos trates de ser lo más honesto(a) y serio(a) al momento de responder las preguntas. Hay una sola respuesta por pregunta. No hay respuestas buenas o malas.

	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Traslado los problemas laborales a mi casa.				

2. Realizo procedimientos con seguridad.				
3. Los valores que se privilegian en el servicio en que laboro coinciden con los de mi vida personal.				
4. Mi trabajo me permite trazarme objetivos personales.				
5. En mi puesto de trabajo puedo tomar decisiones a partir de mi iniciativa y dar lugar al desarrollo de mi creatividad.				
6. Fuera del trabajo realizo actividades recreativas (Deporte, espectáculos, otros)				
7. Puedo establecer prioridades en el uso de mi tiempo.				
8. Me siento agotado al final de la jornada laboral.				
9. Siento que tengo muchas responsabilidades en mi trabajo.				
10. Mis superiores reconocen mi trabajo.				
11. Mi tiempo es suficiente para desempeñarme satisfactoriamente en mis labores.				
	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
12. El tiempo disponible diario que tengo para realizar otras actividades es adecuada.				
13. Cuento con tiempo disponible adecuado para mi horario de alimentación.				
14. Me tomo descansos correspondientes dentro de la jornada laboral.				

15. Existe una buena iluminación en los ambientes del trabajo.				
16. Las áreas del trabajo están distribuidas correspondientemente.				
17. Cuentan con una adecuada ventilación en los servicios.				
18. Cuentan con los materiales adecuados para cada procedimiento especializado.				
19. Cuenta con material en stock para procedimientos adicionales.				
20. Cuenta con un adecuado estar de enfermería.				
21. Cuenta con los formatos adecuados para los registros de enfermería.				

**ANEXO 03: CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE
INVESTIGACIÓN**

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Johnny Harold Marcos Guerrero

Título: Factores Asociados al Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital Nacional 2024

Propósito del estudio:

Lo invitamos a participar en un estudio llamado Factores Asociados al Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional en Barranca, 2024. Este es un estudio desarrollado por el investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, Johnny Harold Marcos Guerrero.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Se le brindará un cuestionario con 22 enunciados relacionados con el tema del Síndrome de Burnout para que usted desarrolle y el de Factores con 21 enunciados.
- Resolver el cuestionario le tomará 20 minutos aproximadamente.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante la participación en el estudio podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el (Alumno Johnny Harold Marcos Guerrero) (cel: 991853016) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante Investigador

Nombres:

DNI:

Nombres:

DNI

● 19% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 15% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 15% Submitted Works database

TOP SOURCES

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

1	Universidad Ricardo Palma on 2019-03-29 Submitted works	2%
2	uwiener on 2024-05-21 Submitted works	1%
3	uwiener on 2024-07-18 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-05-01 Submitted works	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
6	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2024-05-01 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-10-16 Submitted works	<1%